



Bilancio di sostenibilità 2020



Lettera dell'Amministratore Delegato	4
Introduzione	5
Guida alla lettura.....	6
GRI Standard	7
Nota metodologica	7
Linee guida e principi di riferimento	8
Materialità	9
L'analisi di materialità	10
La metodologia di intervento.....	10
I temi materiali prioritari	11
La Matrice di materialità	14
Identità.....	15
Identità dell'Organizzazione.....	16
Intervista all'ing. Gianni Di Vincenzo	16
Struttura della Governance	19
Il Codice Etico	22

Lotta alla corruzione	23
Obiettivi 2021:	24
Stakeholder	25
Mappatura ed engagement degli Stakeholder	25
I Clienti.....	26
Azionisti	27
Dipendenti	27
Fornitori e Subcontractor	27
Istituzioni e Business Community	29
Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva	29
Performance Economica	31
Capitale Finanziario	32
Valore economico prodotto e distribuito	32
Imposte e tasse	35
Performance Ambientale	36
L'approccio alla tutela dell'ambiente.....	37

Il principio di precauzione.....	37
Politica Aziendale per la Qualità, l'Ambiente, la Salute, la Sicurezza e l'Energia	38
Lotta ai Cambiamenti Climatici	39
Innovazione e digitalizzazione	39
La logistica	41
Adriano Faieta, Fleet Manager e Responsabile della Logistica.....	41
I Consumi	42
Emissioni dirette e indirette di CO2 di CEIT	42
Consumi di energia di CEIT nel 2020	44
Consumo di acqua	45
Gestione dei Rifiuti	46
Politica di Gruppo sulla biodiversità.....	48
Obiettivi di Performance Ambientale 2021	49
Performance Sociale	50
Il Capitale umano.....	51
Amedeo Di Rocco, TLC1 Operations Director	51

Organico	52
Parità di Genere.....	54
Piani di remunerazione	54
Recruiting	55
Sviluppo e valorizzazione del personale.....	56
Salute e sicurezza sul lavoro	57
Obiettivi 2021	59
La Pandemia.....	60
Appendice	61

Lettera dell'Amministratore Delegato

Il 25 settembre 2015 i governi di 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, hanno sottoscritto, e poi sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda che comprende i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – *Sustainable Development Goals*, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.



L'Agenda costituisce una sfida globale poiché coinvolge tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.

I 17 *Goals* prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

Mi sono chiesto, allora, come la mia Azienda potesse contribuire a questi grandi obiettivi, visto che rappresenta un esempio di società organizzata ed ha a che fare con tutte le problematiche della sostenibilità, nell'accezione più estesa.

In Azienda vivono persone, si definiscono obiettivi economici ed etici, si interagisce con l'ambiente (esterno ed interno) e si affrontano in misura variabile tutte le problematiche indirizzate dall'Agenda.

Nella mia pluriennale esperienza lavorativa ho trovato costante ispirazione nella soddisfazione dell'individuo, sia esso cliente, dipendente, azionista o fornitore. Ciò non già solo per un fine morale e ispirativo di ordine superiore, bensì anche per uno scopo professionale e sociale: le aziende di maggiore successo sono composte da donne e uomini ispirati, motivati e orientati al bene delle aziende stesse, perché attraverso questo bene possano perseguire il proprio.

Dunque attraverso il successo dell'Azienda passa quello proprio, la soddisfazione del genere umano ed il progresso dell'intera umanità.

Tuttavia oggi la sostenibilità ambientale si presenta prepotentemente come la priorità delle priorità: in un mondo malato non si può che vivere da malati, anche se possessori di grandi risorse economiche.

Ecco dunque che la ricerca di un'azione imprenditoriale più compatibile e sostenibile diventa la *conditio sine qua non* all'affermazione dell'individuo, al suo successo e al suo benessere.

Certamente tutto questo non è gratuito: occorre investire, formare, cambiare paradigma e permeare tutta l'Azienda di una cultura differente che detti nuove priorità, nel rispetto delle prerogative basilari di una società votata al profitto.

D'altra parte bisogna interrogarsi su chi potrà acquistare beni e servizi, sempre più sofisticati ed avanzati, prodotti dalle aziende, se non si riuscirà ad allargare la base degli acquirenti e cioè dei fruitori degli stessi. Appare chiaro che ridurre la povertà e distribuire meglio la ricchezza costituiscano elemento decisivo per la sopravvivenza del sistema produttivo.

Forti e convinti di ciò, abbiamo deciso di intraprendere un percorso che vuole, innanzitutto, guardarsi allo specchio, decidere quali possano essere gli ambiti di attenzione, misurarli ed avviare un processo di miglioramento continuo negli anni.

Il Bilancio di Sostenibilità che viene presentato in questo documento vuole essere appunto questo: uno strumento aperto a nuove idee ed obiettivi ma allo stesso tempo una sorta di punto di riferimento per l'Azienda e per il percorso, per quanto applicabile al nostro contesto, indicato dall'Agenda per la sostenibilità.

Le principali direttrici verso le quali abbiamo deciso di muoverci, nel contesto del *business* in cui operiamo, sono sicuramente la riduzione dei consumi di energia e delle emissioni di carbonio, avendo cura di accrescere via via l'utilizzo delle fonti rinnovabili.

Ma CEIT è soprattutto orgogliosa di essere una *People Company* e la nostra primaria attenzione vuole essere rivolta al miglioramento della *performance* sociale, con investimenti per la sicurezza e la salute dei propri dipendenti ma anche per politiche di *welfare* e di *rewarding* più estese e strutturate.

Questa prima edizione del Bilancio di Sostenibilità riporta, naturalmente, una fotografia di CEIT ad oggi ma, a partire dal prossimo report, racconteremo i nostri sforzi e i nostri progressi di *performance* ambientale, sociale ed economica.

Salvino Pichitto

Introduzione



Guida alla lettura

CEIT ritiene che la semplice rendicontazione dei fatti economici (costi, ricavi e procedure seguite per ottenerli), per quanto indubbiamente necessaria, sia insufficiente a stabilire un corretto rapporto con la comunità di riferimento che ne influenza l'azione, incidendo inevitabilmente sia sulle modalità di gestione, sia sulla sua stessa esistenza.

Riteniamo, pertanto, che a dover essere enfatizzata sia l'attenzione ai fatti e ai principi che ne sono alla base, ovvero al "valore sostenibile" prodotto, allo scopo di fornire tutte le informazioni utili per comprendere quali effetti dal punto di vista etico, sociale, ambientale hanno sulla società civile le attività svolte.

Per rispondere a tali esigenze di trasparenza e di controllo d'esito, la nostra organizzazione ha deciso di attuare un processo di rendicontazione sostenibile e conseguente comunicazione che permetta di valutare la capacità di perseguire gli obiettivi prefissati.

Il Bilancio o Report di Sostenibilità, elaborato sulla base delle Linee Guida GRI (*Global Reporting Initiative*) 2020, è sicuramente lo strumento più efficace per garantire questo tipo di comunicazione. Redigere un Bilancio di Sostenibilità significa infatti illustrare il processo con cui un'organizzazione riesce a creare valore nel tempo non solo nell'ambito economico ma anche ambientale e sociale.

Il report si configura come strumento di gestione, poiché consente di monitorare, valutare, programmare e stabilire obiettivi che siano in linea sia con i valori di sostenibilità dell'organizzazione, sia con le istanze avanzate dai diversi *stakeholder*.

La cadenza periodica con cui viene redatto il documento permette altresì all'organizzazione di riferire, a beneficio di tutti i suoi interlocutori privati e pubblici, circa le scelte operate sulla base dei bisogni emersi in corso d'opera e di verifica degli obiettivi precedentemente individuati, sulle attività svolte e i prodotti/servizi resi, dando conto delle risorse a tal fine utilizzate e descrivendo, altresì, quali effetti tutto ciò abbia prodotto sul territorio e quali siano le azioni di miglioramento previste per il futuro.

Il presente Report di Sostenibilità, approvato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta la fase terminale di un processo di costruzione della narrazione Aziendale nel senso sopra specificato: ad esso è demandato il compito di descrivere le attività svolte nel 2020 e il legame tra le strategie dell'organizzazione e la gestione delle relazioni con i molteplici *stakeholder* identificati.



GRI Standard

Lo Standard GRI (*GRI Sustainability Reporting Standards*) che viene seguito per il Bilancio qui presentato è stato messo a punto dal *Global Reporting Initiative*, un Ente senza scopo di lucro nato nel 1997 con l'obiettivo di fornire supporto concreto alla rendicontazione di una performance sostenibile alle organizzazioni di qualsiasi dimensione e site in qualsiasi luogo del mondo.

Lo Standard GRI è costituito da una serie di parametri globalmente riconosciuti che indicano ad imprese, istituzioni e soggetti di ogni tipo come analizzare e misurare l'impatto che la loro attività ha sul nostro pianeta dal punto di vista economico, sociale e ambientale. Ciò consente di rendere di dominio pubblico, rivolgendosi soprattutto ai propri ambiti di riferimento, l'impatto della propria attività sul proprio contesto di riferimento. I parametri permettono così alle organizzazioni di essere maggiormente trasparenti in relazione ai rischi e alle opportunità che la loro azione complessiva è in grado di generare.

Lo Standard è composto da varie parti, strutturate in maniera modulare e interconnesse tra loro. In questo modo possono essere aggiornate in modo indipendente l'una dall'altra e possono anche esserne aggiunte di nuove, senza che l'intero set debba essere nuovamente strutturato.

Ci sono 3 serie di requisiti tematici che fanno parte dello Standard GRI e che coprono rispettivamente l'ambito dell'economia (GRI 200), dell'ambiente (GRI 300) e quello del sociale (GRI 400). Ma il punto di partenza per usare i parametri messi a punto è il GRI 101 – *Foundation*, documento che spiega come preparare un report secondo gli standard, illustrando i principi per definire il contenuto del report (inclusione ed *engagement* degli *stakeholder*, contesto della sostenibilità, rilevanza e completezza e la sua qualità in termini di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività). Questo aiuta i soggetti che devono stilare il report a concentrarsi sulle tematiche più significative per valutare l'impatto dell'attività della Società negli ambiti esaminati dai GRI 200, 300 e 400 (economico, ambientale e sociale).

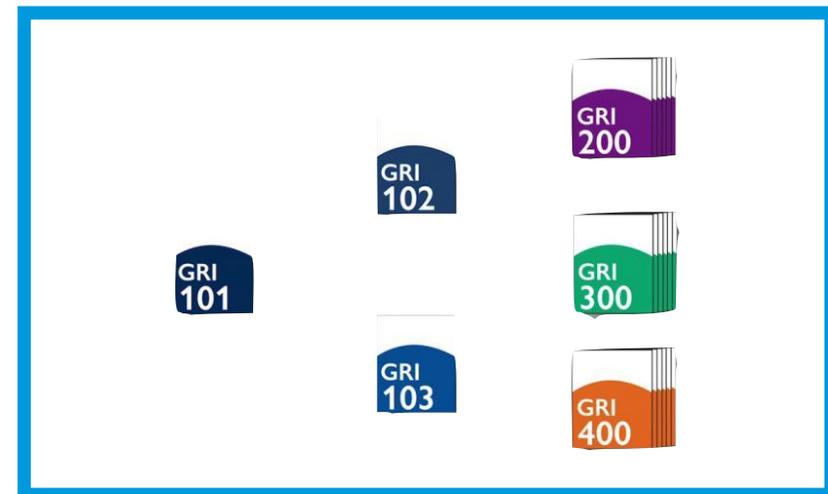
Ci sono poi altri due gruppi di requisiti "universali", cioè che illustrano i principi generali da seguire per elaborare il Report: GRI 102 (*General disclosure*) e GRI 103 (*Management approach*). Il primo aiuta le organizzazioni a raccogliere informazioni sul proprio contesto e sulle proprie pratiche di *reporting*, mentre il secondo serve da guida per fare un resoconto di come vengono affrontate le tematiche più rilevanti in relazione alla sostenibilità all'interno dell'organizzazione.

Nota metodologica

Il periodo di rendicontazione di questo **Bilancio di Sostenibilità** che rappresenta per CEIT la prima edizione del documento, fa riferimento **all'esercizio 2020** (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e riguarda esclusivamente le attività realizzate da CEIT S.p.A. sul territorio italiano, atteso che l'Azienda, nel 2020, non ha svolto attività all'estero.

In accordo con i *GRI Standards*, i dati contenuti all'interno del presente documento sono stati estrapolati alla luce della analisi di materialità con lo scopo di individuare i temi socio-ambientali e di *governance* prioritari rispetto agli impatti che le attività di *business* generano all'interno e all'esterno dell'Azienda.

Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime, le quali, ove necessarie, sono state comunque calcolate sulla base delle migliori metodologie disponibili, nonché opportunamente segnalate.



Linee guida e principi di riferimento

I principi utilizzati per definire i contenuti del presente Bilancio e garantirne qualità e veridicità sono i *Reporting Principles* definiti dallo *Standard GRI 101: Foundation* (*completezza, contesto di sostenibilità, inclusività e materialità* per la definizione dei contenuti del Report e *accuratezza, affidabilità, chiarezza, comparabilità, equilibrio, tempestività* per la garanzia di qualità). L'organizzazione dovrà inoltre comunicare in modo più esteso i propri impatti inserendo tutte le informative specifiche per ciascun tema materiale contemplato dai *GRI Standard*.

Nel perimetro dei GRI è stata prescelta la modalità "*Comprehensive*", che richiede contenuti addizionali relativi all'integrità, all'etica, alla governance e alla strategia dell'Organizzazione.

Ad ispirare CEIT nella definizione e nell'attuazione della strategia e dei programmi di sostenibilità sono, poi, le linee guida emanate dai principali organismi mondiali di standardizzazione sulla *Corporate Responsibility*.

Oltre al rispetto di questi principi, cui è improntato il sistema di gestione della sostenibilità, si è tenuto conto altresì delle normative e dei principali standard internazionali, con particolare riferimento alle certificazioni possedute da CEIT: **UNI EN ISO 9001**, relativa ai sistemi di gestione della qualità; **UNI EN ISO 14001**, relativa all'ambiente; **UNI EN ISO 37001**, per la prevenzione della corruzione; **UNI EN ISO 45001**, per la sicurezza sul lavoro; **UNI EN ISO 50001**, per la gestione dell'energia; **SA 8000**, per la responsabilità sociale.



GESTIONE DELLA
QUALITÀ



GESTIONE
DELL'ENERGIA



SICUREZZA SUL
LAVORO



RESPONSABILITÀ
SOCIALE



GESTIONE
AMBIENTALE



PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE

Materialità



L'analisi di materialità

L'analisi di materialità o delle priorità - *Materiality Analysis* - costituisce uno degli strumenti strategici a disposizione dell'organizzazione per identificare i temi più rilevanti e significativi per sé e per i suoi *stakeholder* interni ed esterni, nell'ambito delle tematiche economiche, ambientali e sociali in linea con le indicazioni dei *GRI Standards*. È quindi di un processo cardine alla base della predisposizione del Report di Sostenibilità, coerentemente con la propria strategia di *business*.

I "temi materiali" rappresentano quegli aspetti che maggiormente impattano sulla capacità dell'Azienda di generare valore nel tempo, che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali generati e che possono influenzare in modo fattivo e sostanziale le valutazioni, le decisioni e i comportamenti degli *stakeholder*.

Pertanto è del tutto evidente che l'analisi di materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli *stakeholder*, i loro temi di riferimento, ponderati sulla base della loro rilevanza, confrontandoli con le priorità aziendali, considerando gli impatti generati e subiti, al fine di determinare l'eventuale allineamento/disallineamento e di individuare percorsi di miglioramento conseguenti.

La metodologia di intervento

A partire da questa prima stesura del Report di Sostenibilità, CEIT ha avviato una riflessione strategica per l'identificazione dei "temi materiali" di sostenibilità rilevanti per l'Azienda e per gli *stakeholder*.

L'analisi ha visto direttamente coinvolte la Direzione e i *Process Owner* nell'individuazione delle priorità per l'Azienda, coinvolgendo anche gli *stakeholder* ritenuti rilevanti. Tale *engagement* è stato sviluppato soprattutto, in questa prima esperienza e operando CEIT in un contesto B2B, in maniera desk o indiretta ma ci si propone, sin dalla prossima redazione del report, di pianificare e attivare misure integrative di coinvolgimento diretto quali *survey* o indagini sul campo.

Si è tenuto conto pertanto dei principi suggeriti dalle linee guida GRI *Standards* in merito a materialità, inclusione degli *stakeholder*, completezza dei dati e contesto di operatività della società. In particolare, l'analisi si è svolta attraverso:

- comprensione del contesto di riferimento: sono stati verificati i principali trend di mercato che hanno la possibilità di influire in modo determinante sull'Azienda, basandosi su elementi di *benchmark*, con riferimento ai grandi *player* di settore e ai più importanti competitor nazionali e internazionali, al fine di comprendere le tematiche individuate come rilevanti per il settore e le modalità con cui le stesse sono comunicate e rendicontate;
- disamina degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (17 Goals) su cui l'Azienda ritiene di poter dare un proprio contributo attivo;
- analisi degli standard del *Global Reporting Initiative*, nell'ambito di tutte le informative proposte;
- analisi *desk* delle fonti informative ritenute più appropriate al contesto: report e articoli sulle tendenze globali, tendenze/report di settore, evoluzioni normative;
- analisi dei documenti aziendali quali politiche, procedure interne e documentazione rilevante sul sistema di gestione integrato interno;
- ponderazione e prioritizzazione dei temi rilevanti, con determinazione del fattore di materialità.

I temi materiali prioritari

I temi materiali che sono stati identificati e analizzati per poi essere ponderati e prioritizzati nella matrice di materialità, sono riportati nella tabella seguente¹:

Tabella 1

ID	Tema	Descrizione
Ambito	GENERALE	
G1	Efficacia del modello di <i>governance</i>	Garantire una gestione accurata e sistemica del modello di <i>governance</i> con piena efficacia nella definizione dell'articolazione di poteri e responsabilità nonché nella conduzione dei processi organizzativi di <i>business</i> e di supporto, sostenendo fortemente l'integrazione degli aspetti economici, sociali e ambientali nelle strategie aziendali
G2	<i>Business Integrity</i> (Etica e <i>Compliance</i>)	Condurre le attività aziendali con lealtà e correttezza, nel rispetto dei requisiti di legge, dei regolamenti, delle prescrizioni e delle disposizioni aziendali integrative e migliorative e garantire l'efficienza della <i>governance</i> aziendale. Rispettare il modello di <i>business</i> costruito in piena considerazione degli standard di trasparenza, integrità e legalità nella gestione dell'impresa. Adottare sempre e comunque un'etica professionale nelle relazioni di affari e nello sviluppo dei processi di <i>business</i> .
G3	Lotta alla corruzione	Prevenire comportamenti poco trasparenti ed evitare pratiche di concorrenza sleale, adottando presidi preventivi e politiche mirate, nonché promuovendo la diffusione di una cultura della legalità e l'applicazione di modelli organizzativi efficaci quali quelli direttamente riferibili al D.lgs 231/01 e s.m.i. e alla norma internazionale ISO 37001 Contrastare episodi di corruzione e comportamenti scorretti, nel pieno rispetto della legislazione vigente e delle Convenzioni internazionali sulla materia, oltre che del Codice Etico adottato da CEIT
G4	Gestione responsabile della <i>supply-chain</i>	Selezionare e valutare i fornitori ed i <i>partner</i> commerciali su specifici criteri di carattere sociale e ambientale, tenendo in considerazione aspetti ambientali e sociali negli acquisti di beni e servizi. Sviluppare nel tempo una piattaforma di condivisione informativa e formativa, tecnica e organizzativa, per garantire una crescita dell'attenzione alla sostenibilità.

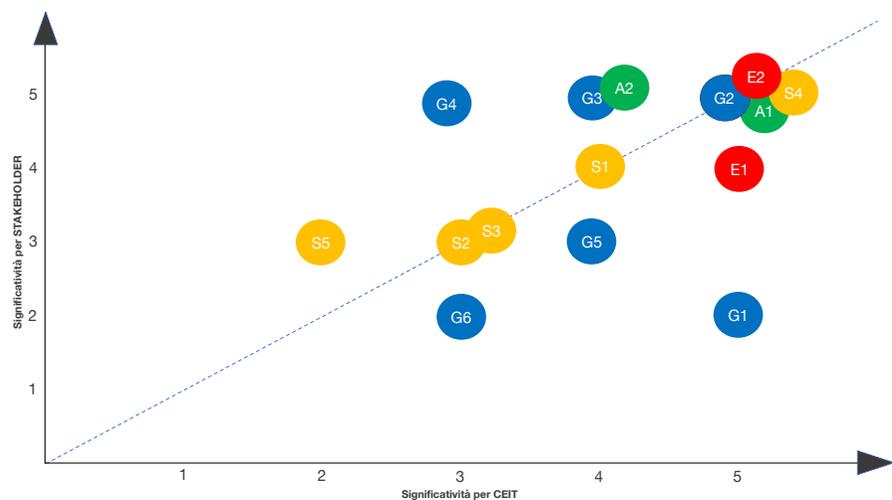
¹ Ciascun tema rilevante è stato ponderato e prioritizzato tramite l'attribuzione di "un indice di priorità" da 1 a 5.

ID	Tema	Descrizione
G5	Affidabilità delle infrastrutture, <i>business continuity, privacy e cyber security</i>	<p>Determinare e garantire l'affidabilità delle infrastrutture aziendali e dei servizi al fine di prevenire e/o mitigare potenziali situazioni che potrebbero compromettere la continuità del <i>business</i> (es. emergenze, eventi catastrofici, interruzioni di servizio, eventi pandemici).</p> <p>Gestire la sicurezza informatica con particolare riferimento alla difesa dal <i>cybercrime</i>, anche alla luce del continuo aumento dell'utilizzo di strumenti informatici (accelerato anche a seguito della pandemia COVID-19).</p> <p>Garantire la protezione dei dati personali di tutti i soggetti interessati adottando misure di <i>privacy</i> e <i>cybersecurity</i> adeguate, attivando specifici presidi tecnico-gestionali nel pieno rispetto del GDPR e di tutti gli altri requisiti applicabili.</p>
G6	Innovazione tecnologica	Migliorare continuamente sistemi, prodotti, servizi e modelli di processo attraverso l'innovazione tecnologica, intercettando le evoluzioni normative e tecniche internazionali in termini di <i>best practice</i> e diffondendo sia all'interno dell'azienda che presso i propri <i>stakeholder</i> una cultura dell'innovazione.
Ambito	ECONOMICO	
E1	<i>Performance</i> economica e creazione di valore	<p>Condurre le attività di <i>business</i> aziendali massimizzando gli impatti economici, ambientali e sociali in relazione ai bisogni della comunità e alle sfide di sostenibilità</p> <p>Perseguire la crescita del <i>business</i> e generare valore per gli <i>stakeholder</i>, favorendo la distribuzione di valore condiviso di medio-lungo termine per tutte le categorie di <i>stakeholder</i>, attraverso l'efficienza operativa e finanziaria</p> <p>Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione.</p>
E2	Qualità dei servizi	Assicurare ai clienti un servizio affidabile e tempestivo nel tempo, perseguendo e misurando la soddisfazione dei committenti e la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati coerentemente alle richieste del mercato
Ambito	AMBIENTALE	
A1	Gestione degli impatti ambientali	<p>Garantire l'applicazione di processi ecosostenibili, gestendo e utilizzando in modo responsabile le risorse per ridurre l'impatto sull'ambiente e sul clima e favorire il riutilizzo dei materiali in un'ottica di economia circolare.</p> <p>Promuovere strategie di contenimento del cambiamento climatico, in modo da ridurre i gas a effetto serra e l'impatto ambientale, sviluppare iniziative di efficienza energetica negli impianti e siti aziendali e promuovere una conduzione del business più sostenibile attraverso l'utilizzo e la produzione di energia da fonti rinnovabili.</p>
A2	Innovazione e tecnologia per l'ambiente	<p>Ricerca e adottare soluzioni e tecnologie innovative volte a minimizzare complessivamente l'impatto sull'ambiente e sul territorio nella catena del valore del <i>business</i> (es. tecniche ingegneristiche di efficientamento energetico).</p> <p>Contribuire allo sviluppo sostenibile attraverso soluzioni digitali innovative, rendendo la digitalizzazione una leva formidabile per la transizione desiderata che possa avere un effetto benefico sull'ambiente.</p>
A3	Tutela del territorio e della biodiversità	Salvaguardare il patrimonio paesaggistico dei territori in cui opera la CEIT in modo diretto o attraverso la propria <i>supply-chain</i> e promuovere la salvaguardia dell'ambiente integrando politiche di tutela del territorio e della biodiversità laddove possibile e applicabile.
Ambito	SOCIALE	

ID	Tema	Descrizione
S1	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	Puntare continuamente sulla formazione e sulla crescita professionale delle proprie persone, promuovendo una cultura aziendale orientata allo sviluppo delle competenze e incoraggiando percorsi di attrazione e valorizzazione dei talenti. Supportare le persone nel loro percorso personale e professionale
S2	Promozione del benessere in Azienda	Promuovere un ambiente di lavoro attrattivo attraverso la diffusione di una cultura aziendale inclusiva basata sul rispetto, sulla fiducia, sulle esigenze personali dei singoli, sul benessere della persona, attraverso l'impiego di processi di <i>well-being</i> e di conciliazione vita-lavoro
S3	Diversità e inclusione	Promuovere e assicurare pari opportunità per tutti i dipendenti e tutelare la diversità (di razza, religione, cultura, genere, età ed altri fattori di differenziazione) promuovendo iniziative di dialogo e collaborazione, nella piena convinzione che la differenziazione sia matrice di ricchezza e di valore.
S4	Salute e Sicurezza sul Lavoro	Curare condizioni di lavoro che assicurino il pieno rispetto del diritto alla Salute e Sicurezza e la tutela del benessere fisico e psicologico delle persone, promuovendo e diffondendo la cultura aziendale sui temi e ponendo attenzione alla definizione di procedure operative e sistemi di monitoraggio per tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano nel perseguire gli obiettivi aziendali Adottare pratiche e sistemi di gestione (es. ISO 45001) per salvaguardare la salute e la sicurezza di dipendenti e terzi coinvolti nelle attività aziendali (es. fornitori), anche con riferimento ad eventi pandemici
S5	Gestione delle relazioni con gli <i>stakeholder</i> locali	Sostenere un impegno continuo nei confronti del territorio e della collettività di appartenenza, nonché delle comunità all'interno delle quali l'azienda opera. Creare valore per gli <i>stakeholder</i> , curando le relazioni, fornendo risposte ai bisogni manifestati e sostenendo in tutte le forme istituzionali, organizzative e di <i>business</i> le comunità locali e le diverse realtà territoriali.

La Matrice di materialità

Il risultato dell'analisi dei temi materiali viene rappresentato tramite lo strumento nella "matrice di materialità" che indica, per rilevanza, i temi di interesse per il Report di Sostenibilità aziendale e gli obiettivi da pianificare per il miglioramento delle *performance*. Nella rappresentazione grafica della matrice, i temi acquistano rilievo tanto più si discostano dall'origine. I temi più rilevanti in assoluto sono quelli più lontani dall'origine e al contempo più vicini alla bisettrice.



L'identificazione delle priorità è avvenuta considerando le due dimensioni:

- influenza sulle decisioni e valutazioni degli *stakeholder* (aspettative degli *stakeholder* riguardo la gestione di una tematica e/o trasparenza riguardo alla stessa)
- significatività degli impatti economici, ambientali e sociali per l'organizzazione (criticità del tema per la *performance* di lungo termine dell'organizzazione)

Tabella 2

AMBITO	TEMA	RILEVANZA		
		Aziendale	Stakeholder	
		Rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali	Influenze sulle valutazioni degli stakeholder e le loro decisioni	
GENERALE	G1	Efficacia del modello di governance	5	2
	G2	Business Integrity (Etica e Compliance)	5	5
	G3	Lotta alla corruzione	4	5
	G4	Gestione responsabile della supply chain	3	5
	G5	Affidabilità delle infrastrutture, business continuity, privacy e cyber security	4	3
	G6	Innovazione tecnologica	3	2
ECONOMICO	E1	Performance e creazione di valore	5	5
	E2	qualità dei servizi	5	5
AMBIENTALE	A1	Gestione degli impatti ambientali	5	5
	A2	Innovazione e tecnologia per l'ambiente	4	5
SOCIALE	S1	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	4	4
	S2	Promozione del benessere in azienda	3	3
	S3	Diversità e inclusione	3	3
	S4	Salute e Sicurezza sul lavoro	5	5
	S5	Gestione delle relazioni con gli stakeholder locali	2	3

Identità



Identità dell'Organizzazione

CEIT S.p.A. rappresenta una delle principali realtà industriali controllate dal Gruppo Igefi ed è una società *leader* nello sviluppo e nella realizzazione di reti e impianti per telecomunicazioni, trasporti ed energia con sede legale in San Giovanni Teatino (CH), che opera sul mercato italiano da oltre 30 anni.

Intervista all'ing. Gianni Di Vincenzo

Quando si racconta la storia di un'azienda si tende sempre a sacrificare, nel tentativo di restare fedeli all'ordine cronologico degli eventi, quei dettagli che, talora, riescono a descrivere una società meglio di quanto facciano i dati.

Per quanto grande possa essere un'azienda -e la CEIT, con un fatturato annuo di oltre 300 milioni e più di 1000 dipendenti lo è - a fare la differenza sono sempre le persone.

Per questo lasceremo che a raccontare la CEIT siano le parole dell'ing. **Giovanni Di Vincenzo**, socio fondatore ed ex Presidente del Consiglio di Amministrazione della società.

Com'è nata la CEIT: perché ha scelto di investire sul settore delle telecomunicazioni?

Alla fine degli anni Ottanta la Di Vincenzo Dino & C. S.p.A., all'epoca l'impresa più significativa di quello che dal 1989 sarebbe stato il Gruppo Igefi, operava praticamente in tutti i settori dell'ingegneria civile, prevalentemente in Abruzzo.



Il favorevole andamento delle attività le consentiva di guardare ad investimenti diversificati, e fu il rag. Giovannino Del Bianco, un amico di mio padre, nonché per decenni Presidente del Collegio sindacale di molte società del Gruppo, che suggerì di acquistare la CIT S.r.l. (Costruzioni Impianti Telefonici), una società pescarese che operava nella realizzazione e manutenzione di reti di telecomunicazione.

Si trattava di un mercato del tutto nuovo, che viveva una fase di elevati investimenti, ma anche di cambi strutturali.

Erano gli anni in cui la Sip stava avviando il "Piano Europa", un piano quinquennale (1988-1992) caratterizzato da investimenti crescenti e finalizzato a dotare il paese di un sistema di telecomunicazioni che fosse adeguato al livello dei paesi europei più avanzati.

Per supportare questo ambizioso programma la Sip decise di razionalizzare il suo parco fornitori, costituito allora da circa 140 imprese per lo più di piccola dimensione, che in pochi anni si ridussero a poco più di 40; venne richiesto a quelle stesse imprese di diventare prima delle realtà "regionali" e poi "pluriregionali" fornendo incentivi a chi acquistava o si fondeva con altre realtà locali.

Noi partendo dall'intuizione del rag. Del Bianco, un uomo con qualità personali e professionali decisamente fuori dall'ordinario, riuscimmo ad inserirci in questo processo in maniera più dinamica degli altri, avviando una politica di acquisizioni che ci ha portato negli anni a diventare la realtà aziendale che siamo oggi.

All'inizio sembra sia andato tutto liscio quindi, nonostante il settore fosse per voi del tutto nuovo. Ci sono stati in questa prima fase anche per voi dei momenti di difficoltà?

Tutto si è svolto molto velocemente: dopo la fase di crescita durata 5 anni nel 1992, con il completamento del Piano Europa, iniziò un rallentamento negli investimenti che proseguì per diversi anni creando difficoltà a tutto il settore.

Ma ripartiamo dall'inizio: tra il 1987 ed il 1989 con le acquisizioni della SITES di Benevento, della LETA di Ascoli Piceno e della CIET di Ancona, fummo in grado di crescere in maniera significativa consolidando la nostra posizione sul mercato. In quel periodo entrarono in azienda alcuni dei manager che, ancora oggi, fanno parte del nostro organico: erano lavoratori giovanissimi, che sono poi cresciuti insieme a questa società.



In quegli anni entrò in azienda anche l'ing. De Meis, per lungo tempo Amministratore Delegato e oggi Presidente della società; l'ingegnere, che vantava un'importante esperienza nel mondo Alcatel, diede alla Cit l'impostazione in materia di organizzazione e controllo di gestione che la caratterizza tuttora: nella sua persona vennero concentrate sia la direzione generale, sia la struttura amministrativa e la gestione delle risorse umane, con risultati sorprendenti.

Dopo questa crescita che ci vide passare in pochi anni, da 6 a 23 Miliardi (di Lire) di volume di affari, iniziò la frenata.

E qui si colloca una delle scelte più difficili e significative della mia storia imprenditoriale: la rinuncia al controllo della società per consentire alla stessa di mantenere una dimensione economicamente sostenibile.

Di fronte ad una previsione di riduzione del 50% del fatturato, decidemmo di fondere l'allora CIT con la CEIT S.p.A. di Verona, che a sua volta già inglobava la CET di Lanciano, riducendo la nostra partecipazione al 50%.

La gestione della nuova realtà, non fu facile: innanzi tutto fu deciso di mantenere la Direzione Generale a San Giovanni Teatino, mentre per la Direzione Amministrativa e del Personale furono mantenute le strutture di Verona, ma fu la presenza di una

pluralità di soci e la necessità di mettere insieme due aziende con storie e, soprattutto, mentalità diverse a mettere a dura prova la pazienza dell'ing. De Meis.

La scelta si rivelò sicuramente corretta perché permise alla Società di attraversare con successo quel momento di contrazione del mercato e guadagnare posizioni rispetto ai competitor.

Nel 1996 sembrava che il mercato dovesse ripartire con il "Progetto Socrate" (acronimo di Sviluppo Ottico Coassiale Rete Accesso Telecom) che prevedeva un investimento di circa 13.000 miliardi di lire per offrire servizi a banda larga.

Con CEIT ci aggiudicammo, in consorzio con Philips, Ceat e altre 6 imprese di rete un contratto di 1.250 Miliardi che ci avrebbe dovuto dare lavoro per almeno 5 anni.

Ma nemmeno un anno dopo il suo avvio, il progetto fu fermato.

Come reagì la CEIT a questa nuova frenata, l'avvio di attività all'estero nasce da qui?

La CEIT fu l'azienda del Consorzio che seppe cogliere più di tutte la breve finestra di opportunità del Socrate incrementando del 50% il suo fatturato, con code importanti nel successivo.

Chiaramente il mercato non si prospettava favorevole e raccogliemmo la richiesta di un nostro cliente – Siemens – che rilevando carenza di imprese specializzate in Spagna, ci propose di entrare nel mercato delle TLC spagnolo: fu allora che costituimmo la BARTS Telecomunicaciones per la realizzazione di

Stazioni Radio Base per la telefonia mobile e iniziammo a lavorare sulle infrastrutture di telefonia fissa con "Madridtel", società di Telecom Italia la cui missione era quella di



cablare in fibra ottica a Madrid. Tutte queste attività, tuttavia, si ridimensionarono velocemente a seguito della esplosione della “bolla delle Dot-com”.

Da quanto ci racconta la CEIT ha dovuto affrontare numerosissimi alti e bassi del mercato

Sì, la ricostruzione della lunga storia di CEIT rende evidente come il mercato viva di cicli, esogeni ed endogeni e una sicura capacità dimostrata da CEIT è stata quella di saper resistere, mantenendosi solida, nei momenti di crisi unitamente a quella di saper crescere nei cicli favorevoli.

Quali sono state le acquisizioni che, a suo parere, hanno trasformato la CEIT nell'azienda che è oggi?

Il 1999 è stato un anno significativo sotto questo aspetto: a dicembre concludemmo l'acquisizione di IRT S.p.A.: al tempo IRT fatturava circa 80 miliardi e poteva contare su una forza lavoro di più di 500 dipendenti. Si trattò di un investimento di importanza cruciale, non solo dal punto di vista economico: la scelta, dettata dal proposito di consolidare la nostra presenza nel settore delle telecomunicazioni, si rivelò particolarmente felice ed ebbe come risvolto quello di estendere la nostra presenza in altri mercati, dal momento che IRT portava in dote settori nuovi, come quelli dell'energia e del trasporto ferroviario.

Ovviamente riuscire ad integrare una realtà così complessa all'interno della nostra azienda non è stato semplice: bisognava conoscere le persone, controllare le sedi operative, organizzare il personale e trasferirgli le regole della CEIT. Gran parte di questo merito va ai nostri dipendenti in particolare a quelli che lavorano per questa società da quasi trent'anni: sono stati il loro spirito di abnegazione, la loro professionalità e la loro esperienza a permettere all'azienda di gestire con efficienza il nuovo carico di lavoro, con un aumento esponenziale delle sedi e dei cantieri.

Nel 2003 poi acquistammo alcuni cantieri della ITEA S.p.A.; in particolare quelli di Roma, Bari e Milano permisero a CEIT di consolidare la propria esperienza sul territorio e nei maggiori centri urbani, affermandosi definitivamente come un'impresa di livello nazionale.

Dal 2003 non ci sono state acquisizioni importanti, ma l'azienda è cresciuta ugualmente più dei suoi competitor. Qual è il segreto?

Sicuramente un cambio di passo si deve alla spinta commerciale che la nostra azienda ha vissuto a valle dell'ingresso, nel 2007, dell'ing. Perletta, oggi nostro Amministratore Delegato.

La dimensione raggiunta e la pluralità dei mercati nei quali la CEIT si trovava ad operare richiedeva che la società si dotasse di una direzione commerciale: scegliemmo di puntare sulla figura di un tecnico, un ingegnere delle telecomunicazioni, con una grande esperienza nel settore.

L'ing. Perletta dopo aver dimostrato indiscusse capacità commerciali, una volta che gli sono state affidate crescenti responsabilità gestionali ha saputo trovare un'efficace sintesi tra la spinta commerciale, la crescita organizzativa e la tenuta delle marginalità.

La crescita degli ultimi anni è sicuramente la migliore del mercato ed è accompagnata da una ottima reputazione presso i nostri clienti che valutano positivamente la nostra capacità dare risposta alle loro richieste.

La storia di questa azienda sembra essere legata a doppio filo con quella delle persone che hanno contribuito a costruirla. Perché chi arriva, poi, decide di restare?

Le persone rappresentano il vero patrimonio di questa società: una società dove vale la meritocrazia, ma che sa essere famiglia, esigente ma attenta alle persone.

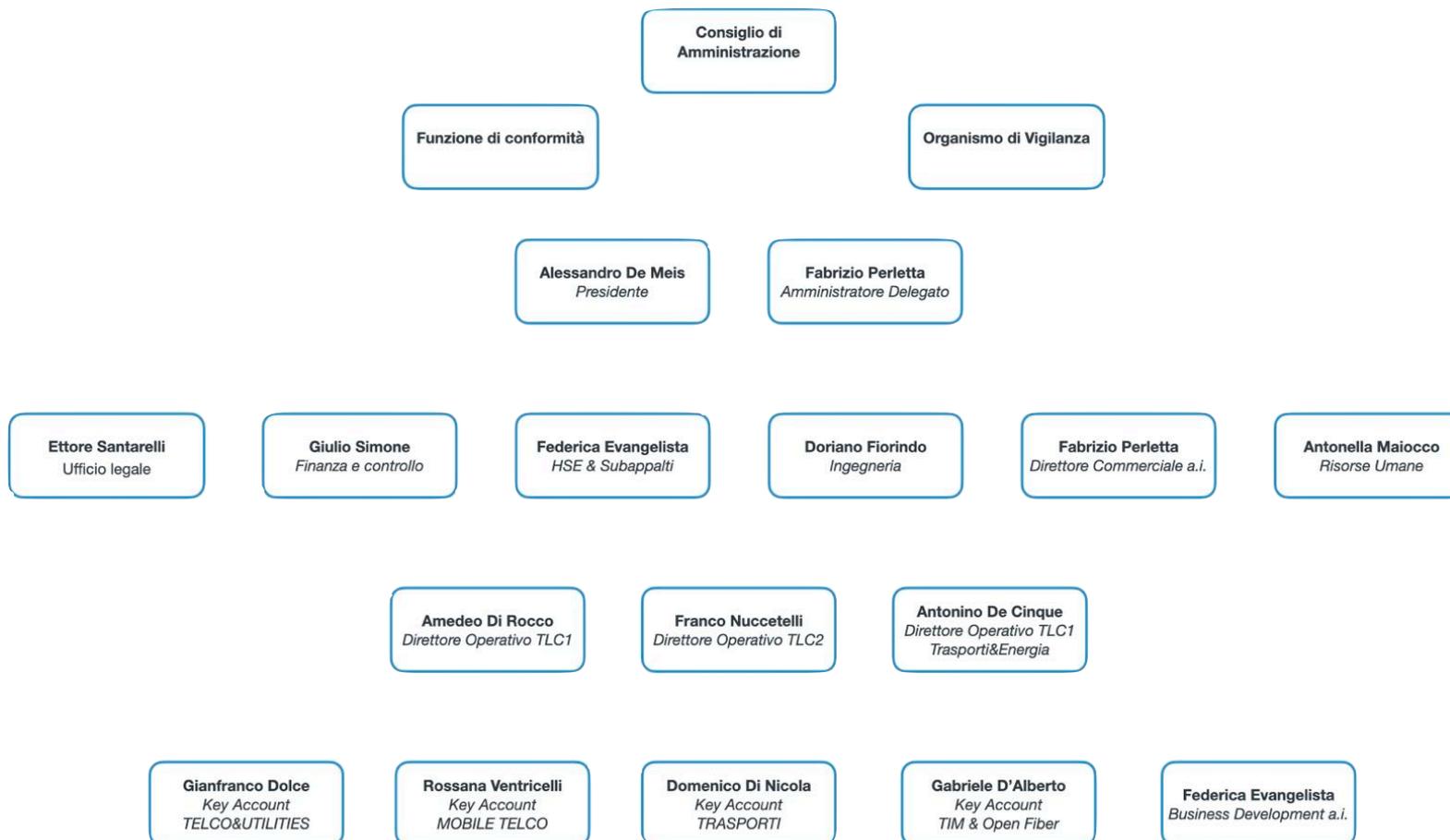
Una società nella quale pur nel rispetto delle gerarchie si è coinvolti e stimolati, con un fortissimo senso di appartenenza.

Riconoscere a ciascuno il proprio valore, dando conto ad ognuno dei propri meriti, prestando attenzione alle esigenze di ciascuno: credo sia questa la forza di questa azienda e la capacità di ritenere quanti si riconoscono in questi valori.

L'essere poi nella squadra migliore del mercato è un ulteriore grande stimolo.

Struttura della Governance

La Società ha adottato un sistema di governo societario di tipo tradizionale con un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale.



L'Organo Amministrativo, composto nel 2020 da tre consiglieri tra cui l'Amministratore delegato, è dotato dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che la Legge e lo Statuto stesso riservano all'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione viene nominato dall'Assemblea dei Soci, prediligendo un numero ristretto di membri al fine di assicurare una maggiore agilità decisionale.

L'Amministratore delegato dispone dei più ampi poteri di gestione ordinaria e ricopre, ad interim, anche la carica di Direttore Commerciale. Nella sua funzione definisce gli obiettivi economici, approva sia il Budget di previsione annuale con le sue eventuali revisioni sia il Budget commerciale.

L'AD interviene anche sulle politiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza, approvando il relativo Manuale, effettua il riesame del Sistema Integrato QAS con la struttura preposta ed esamina i report sullo stato del sistema di gestione Aziendale. Peraltro, unitamente al CdA, l'AD è destinatario delle informative della Funzione di Conformità (ISO 37001 c.d. anticorruzione), ed approva il Bilancio Etico di Responsabilità Sociale SA 8000.

Oltre alle riunioni del board, le riunioni di approvazione del bilancio, che si tengono con cadenza annuale, rappresentano l'occasione per l'Amministratore Delegato di riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo.

Il Direttore Amministrativo e Finanziario della capogruppo Igefi è consigliere delegato con poteri inerenti alla gestione finanziaria e i rapporti con gli istituti di credito.

Il CdA approva il Bilancio d'Esercizio, composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa e Rendiconto Finanziario, unitamente alla Relazione sulla Gestione e alla Relazione sul Bilancio elaborata dal Collegio Sindacale.

Dal 2021 il CdA approva anche il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le *performance* ambientali e sociali della Società. Quest'ultima è poi soggetta alla direzione e coordinamento di un unico socio che ispira strategie e adotta *policy* di

gruppo in particolare su temi rilevanti di natura non finanziaria e di sostenibilità (GDPR, SA8000, 231/01 etc.).

La Società adotta, inoltre, un modello di gestione e organizzazione Aziendale basato su un sistema di principi (Codice Etico ex d.lgs. 231/2001, SA8000) e di strumenti di gestione e controllo (*risk management*, procedure, controlli). La valutazione dei rischi, delle *performance* sociali ed ambientali avviene anche mediante il supporto dell'Ufficio QAS (Qualità Ambiente e Sicurezza) e dell'Ufficio Legale.

L'assetto organizzativo operativo/esecutivo è ripartito in tre distinte Direzioni, (TLC1 TLC2 e Trasporti ed Energia) con al vertice i Direttori nominati dal CdA ai quali, oltre ai necessari poteri gestori e di rappresentanza legale della Direzione Operativa, vengono conferite responsabilità apicali in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente con relativi poteri di delega. Gli stessi, altresì responsabili della *performance* economica della loro Direzione Operativa, riferiscono poi direttamente all'Amministratore Delegato il quale rappresenta il terminale nonché l'organo consultivo e di indirizzo dei Direttori Operativi relativamente alla gestione corrente ed all'impostazione delle strategie operative e di relazione con i committenti

Il conferimento di tali cariche avviene, per i Direttori Operativi, prima con individuazione da parte del Consiglio di Amministrazione e successivamente con procura notarile, poi iscritta nella visura camerale della CCIAA. Nei processi di nomina e di delega il CdA e i Direttori Operativi valutano che le persone nominate e/o delegate siano in possesso di adeguate competenze e caratteristiche personali.

Per quanto concerne l'attività consultiva, il CdA ha quale terminale comunicativo l'Amministratore Delegato cui, come detto, riferiscono i Direttori Operativi. Vengono poi periodicamente tenuti dei *board* cui partecipano i membri del CdA ed il legale rappresentante del socio unico, oltretutto le funzioni apicali eventualmente interessate, per fare il punto sull'andamento della gestione.

Sono istituiti un Collegio Sindacale, un Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 e una Funzione di Conformità in forza della recepita ISO 37001 (c.d. anticorruzione) la quale a sua volta, oltre ad assolvere funzioni di vigilanza e di referente del CdA si occupa della specifica formazione in materia al personale dipendente (in particolare in FAD per permettere la formazione del personale neoassunto su tutto il territorio nazionale).

Particolare focus è poi dato alla sicurezza sul lavoro e in tal senso l'Ufficio QAS trasmette con cadenza mensile un report riepilogativo all'Amministratore Delegato ed ai Direttori Operativi nonché all'Ufficio Legale Interno.

Con cadenza annuale l'OdV presenta al CdA una relazione sull'efficacia del Modello Organizzativo di gestione ex d.lgs. 231/01, integrato con il sistema di Gestione della Società, nella quale si riportano gli eventuali adeguamenti normativi od organizzativi che l'Organo Amministrativo deve valutare adottando le opportune decisioni del caso. A sua volta l'OdV riceve con cadenza semestrale dai responsabili di processo (Direttori Operativi, Commerciali, Responsabili di Funzioni etc.) delle check list il cui scopo è quello di segnalare circostanze attinenti ai reati-presupposto rientranti nella previsione del MOG 231. Tali informazioni combinate con gli audit svolti direttamente dall'OdV e da quelli acquisiti di terze parti costituiscono il portato conoscitivo cui l'OdV attinge per la redazione della relazione annuale al CdA.

Tra i vari momenti rilevanti di confronto e condivisione delle informazioni si annovera la riunione periodica ex art. 35 d.lgs. 81/08 (TU Sicurezza) cui partecipano i Direttori Operativi, l'AD, l'RSPP,; il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori (RLS). In tale occasione vengono discusse le eventuali criticità che possano essere emerse sul fronte della sicurezza del lavoro ovvero riferiti i dati statistici e le implementazioni delle misure di miglioramento del livello di sicurezza del personale.

CEIT è fermamente convinta dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e della sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000, che la Società persegue al proprio interno, sia nel quotidiano che in prospettiva strategica.

Tale approccio si inserisce perfettamente all'interno di quell'*iter* di eccellenza che in passato ha visto la struttura già impegnata nel raggiungimento della certificazione secondo gli standard 14001 (ambiente), 9001 (qualità), e 18001 (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

Il Bilancio Etico di Responsabilità Sociale SA 8000 viene redatto con le osservazioni dei lavoratori e del Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica (RLE). Con tale documento l'Azienda si propone di:

- *far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'Azienda;*
- *favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'Azienda certificata conformemente allo standard SA8000;*
- *fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi Aziendali;*
- *evidenziare il miglioramento continuo della gestione Aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.*

Il Codice Etico

Frutto del medesimo approccio è stata la scelta da parte dell'Azienda di dotarsi a partire dal 2010 di un Codice Etico ai sensi del d.lgs. 231/01, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e rappresentativo delle responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività Aziendali assunte da tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con la società.

Il rispetto scrupoloso delle norme di comportamento, improntate ai principi di lealtà, serietà, onestà e trasparenza che da sempre costituiscono il fondamento etico della società, rappresenta, infatti, il primo standard cui i dipendenti CEIT devono conformarsi nell'esecuzione della rispettiva prestazione lavorativa: proprio in considerazione del rapporto fiduciario che si instaura tra la Società e il suo personale, l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico diventa un aspetto imprescindibile per tutti coloro che collaborano con l'Azienda, sia all'interno che all'esterno.

Dal canto proprio, la Società nella gestione dei propri affari è chiamata a rispettare i medesimi valori cui richiede che si conformino i suoi dipendenti, ciò implicando non solo l'astensione dal commettere violazioni di legge, ma anche l'adozione di un comportamento socialmente responsabile nell'interesse tanto dei propri *Stakeholder*, quanto del proprio personale, in un'ottica manageriale che premia l'impegno quotidiano e pone attenzione alla tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro, senza rinunciare a garantire l'eccellenza degli standard qualitativi.

In particolare, con riferimento a potenziali conflitti d'interesse, il Codice Etico adottato dalla Società riporta che "I Dipendenti e Collaboratori di CEIT sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Oltre alle ordinarie modalità di segnalazione e di confronto con l'ufficio del personale, la società ha definito una procedura di gestione delle segnalazioni per le violazioni del codice etico del Modello 231/01 nonché, specificatamente per le ipotesi di corruzione stante la certificazione 37001 ottenuta (c.d. anticorruzione), un parallelo canale di comunicazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- *svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, legale rappresentante, dirigente, consigliere, responsabile di funzione, procuratore) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;*
- *curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;*
- *accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con CEIT.*

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente/collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza o la Funzione di Conformità, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con CEIT"

Sussiste un conflitto di interessi quando un interesse o un'attività personale interferiscano o potrebbero interferire con la mission della Società.

Quest'ultima deve quindi poter confidare che in presenza di tali circostanze le persone che a vario titolo collaborano con essa, siano essi dipendenti o meno, garantiscano la trasparenza e la correttezza del loro operare.

Tali procedure di Segnalazione (*Whistleblowing*- art. 2 comma 3 della L.197/2017), danno la possibilità di segnalare i comportamenti che possono rappresentare una violazione, anche solo potenziale, del Codice di Condotta, del Modello 231/01, delle procedure e regolamenti Aziendali, nonché di normative e leggi vigenti.

Sia i dipendenti che i terzi possono segnalare, in diverse modalità e in forma anche anonima, dei potenziali comportamenti illegittimi. Le comunicazioni sono gestite in osservanza del GDPR mentre la responsabilità della gestione di tali segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza 231 ovvero, per specifiche segnalazioni in materia di corruzione, alla Funzione di Conformità istituita ai sensi della ISO 37001 cui spetta la valutazione delle questioni segnalate e l'eventuale coinvolgimento delle funzioni Aziendali interessate.

Lotta alla corruzione

Una delle principali sfide del nostro tempo è rappresentata dalla lotta alla corruzione che costituisce un grande ostacolo allo sviluppo sostenibile e alla democrazia e comporta effetti devastanti soprattutto per le comunità più povere. Per non parlare dell'impatto sul settore privato, nel limite in cui impedisce la crescita economica, distorce la concorrenza e determina seri rischi legali e reputazionali per le aziende, oltre a rappresentare un costo molto elevato: secondo una stima della Banca Mondiale, infatti, in molte aree del mondo le imprese avrebbero un ricarico di costi pari a circa il 10% proprio a causa delle pratiche di corruzione². Una recente ricerca internazionale stima che la corruzione grava sull'economia dei paesi europei per oltre 900 miliardi di euro l'anno e su quella italiana almeno 237 miliardi, pari a circa il 13% del Pil³.

Il rapido diffondersi nel mondo delle regole di *corporate governance*, ha indotto le imprese ad adottare misure anticorruzione a difesa della reputazione e degli interessi degli azionisti. Le misure di controllo interno delle imprese includono sempre di più la valutazione delle questioni etiche e di integrità e un numero sempre maggiore di investitori è attento a questo tipo di controlli poiché da essi si determina il livello di buona gestione Aziendale. L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (ma nient'affatto alternativo) rispetto alla sanzione penale, risulta del resto rafforzata proprio dalle evidenze del rapporto.

CEIT adotta un comportamento socialmente responsabile, monitorando e rispondendo alle attese economiche di tutti i portatori di interesse, consapevole del fatto che essi esigono un impegno quotidiano e credibile, frutto di una precisa politica manageriale e di un sistema Aziendale organizzato a tal fine.

In questo contesto pone particolare attenzione alla tutela della sicurezza sul lavoro e all'anticorruzione, in quanto elementi di prioritario rilievo nella conduzione dell'attività Aziendale. A tal fine, al di là della ricerca della *performance* e dell'eccellenza che deve guidare le sue attività, CEIT intende garantire il rispetto di elevati standard etici nella

conduzione strategica e quotidiana del proprio lavoro, formalizzando delle prassi già presenti in Azienda e nel Gruppo.

A tal fine, la Società ha implementato un Sistema di Prevenzione della Corruzione conforme alla norma internazionale ISO 37001:2016 provvedendo alla nomina di una Funzione di Conformità avente il compito di supervisionare la progettazione e l'attuazione delle procedure anticorruzione, di fornire consulenza e guida al personale in merito a tutte le questioni legate alla corruzione, assicurando che il sistema di gestione sia conforme ai requisiti della ISO 37001 e a tutti gli altri requisiti legislativi e regolamentari applicabili. Compito della FdC è in particolare quello di relazionare sulla prestazione del sistema di gestione sia l'organo direttivo (CdA), sia l'Alta Direzione (Amministratore Delegato), nel modo opportuno e secondo i dettami previsti nelle procedure del sistema.

Il Sistema di Prevenzione della Corruzione di CEIT integra il più ampio *compliance program* anticorruzione, che si compone anche del Modello Organizzativo 231 (adottato nel 2010 ai sensi del D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti) in cui è ricompresa anche l'area della prevenzione della corruzione.

In merito al rischio di commissione dei reati di natura corruttiva la Funzione di Conformità ha provveduto all'implementazione del Sistema di Gestione attraverso l'inserimento di 17 nuove procedure dedicate.

L'implementazione di tali processi è conseguita ad una capillare attività di *Risk Assessment* condotta a partire dall'Analisi del Contesto e degli *Stakeholder*, proseguendo poi per la somministrazione a tutti i Responsabili di Funzione, Direttori Operativi e Responsabili di Linea del Questionario di *Due Diligence* e di *Risk Assessment*.

² <https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/i-dieci-principi/cosa-sono-i-dieci-principi/115-principio-x.html>

³ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_fight-against-corruption_it.pdf

Rischio	Analisi
Rapporto con clienti della PA	Gestione dei rapporti con finalità di corruzione per l'ottenimento di benefici nello svolgimento dei servizi; falsificazione di atti o dati per ottenere benefici
Rapporto con clienti privati	Gestione dei rapporti con finalità di corruzione per l'ottenimento di benefici nello svolgimento dei servizi; falsificazione di atti o dati per ottenere benefici
Ispezioni condotte da PPUU	In un controllo effettuato da pubblici ufficiali il dipendente potrebbe essere indotto a comprometersi con il corruttore per evitare sanzioni a suo carico come conseguenza della sanzione scaturita dal controllo

L'insieme delle procedure del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sono state approvate dall'Organo Direttivo con delibera del CdA dell' 11.5.2020 e certificate conformi alla norma ISO 37001:2016 dall'ente certificatore⁴.

In tale occasione la Società ha illustrato il novero di attività poste in essere a presidio della trasparenza e della lotta alla corruzione tra cui rientrano:

- la conduzione di 12 audit ad opera della Funzione di Conformità e di consulenti esterni incaricati;
- l'esecuzione di 25 verifiche reputazionali su controparti qualificate, così distribuite: i maggiori 5 fornitori, 5 clienti, 5 partner in gare d'appalto e 10 subappaltatori, selezionati per fatturato annuo;
- l'attivazione di 58 processi di due diligence
- l'erogazione di oltre 1000 ore di formazione in tema di anticorruzione ed etica d'impresa ad una platea pari al 100% dei membri dell'organo di governo (i.e. 3 membri del C.d.A. e n. 3 DD.OO.) ed al 75% dei lavoratori, dislocati presso le 49 sedi regionali.

Le attività di sensibilizzazione e formazione necessarie per ogni funzione Aziendale coinvolta nel sistema di gestione anticorruzione sono state delineate nelle procedure organizzative e sono state svolte con corsi in aula ed in modalità *e-learning*.

Al personale dipendente è stato fornito inoltre un kit documentale, reso poi disponibile su sistema intranet aziendale, comprendente politica, codice etico, procedura e modulo segnalazione sospetti, linee guida anticorruzione, procedura gestione ispezioni.

Obiettivi 2021:



**100% DEI DIPENDENTI
INFORMATI DELLE
PROCEDURE
ANTICORRUZIONE**



**AUMENTO DEL 100% DEGLI
AUDIT ANTICORRUZIONE**



**ATTIVAZIONE DEI PROCESSI
DI DUE DILIGENCE NEI
CONFRONTI DEI MAGGIORI
STAKEHOLDER**



**INSERIMENTO DI CLAUSOLE
ANTICORRUZIONE IN TUTTI I
MODELLI CONTRATTUALI
AZIENDALI**

⁴ <https://www.CEITnet.it/wp-content/uploads/2020/07/Politica-di-prevenzione-corrruzione-ISO-37001-CEIT.pdf>

Stakeholder

Mappatura ed engagement degli Stakeholder

Nella definizione delle proprie strategie di business CEIT ritiene fondamentale prendere in considerazione le opinioni e le aspettative dei propri stakeholder, ovvero delle parti che a vario titolo hanno un interesse o impatto verso le attività dell'Azienda e verso cui l'Azienda stessa ha un interesse.

Nel corso del 2020 la funzione Qualità, sulla base di una analisi di dettaglio, ha aggiornato la mappatura degli stakeholder con l'obiettivo di sviluppare successivamente approcci e strategie mirati al rafforzamento delle relazioni.



I Clienti

Il *core business* di CEIT si identifica prevalentemente nell'offerta di servizi per il settore delle telecomunicazioni, pertanto i principali Clienti sono grandi aziende di realizzazione e gestione di reti.

Le competenze acquisite negli ultimi decenni come *partner* di riferimento per i principali operatori italiani hanno permesso a CEIT di riconfermarsi protagonista del mercato delle infrastrutture di rete fissa e mobile.

Oggi CEIT è in grado di operare su tutti gli standard tecnologici con soluzioni dedicate per ogni attività specifica; grazie a queste potenzialità, nello scenario della *Gigabit Society*, garantisce ai suoi Clienti le massime *performance* di realizzazione della copertura radio 5G e dell'architettura FTTH del Paese.

Nel settore trasporti, l'esperienza maturata nella realizzazione di infrastrutture complesse e nell'organizzazione logistica di ampia portata ha consolidato le *capabilities* di progettazione e realizzazione di sistemi e impianti ferroviari.

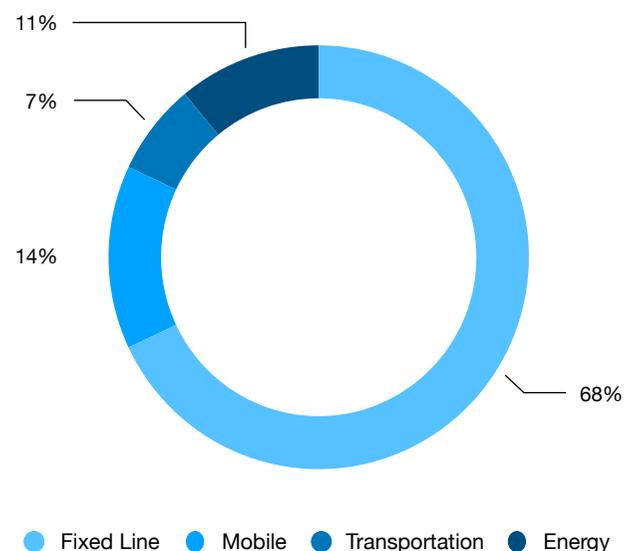
La realtà dinamica di CEIT ha sviluppato un elevato livello di specializzazione anche per la realizzazione e manutenzione di impianti tecnologici in ambito stradale e autostradale, assicurando costantemente la massima rapidità ed efficacia e il rispetto di specifici parametri di sicurezza.

Il punto di forza di CEIT è certamente una strategia di "*Customer Centricity*", nella quale i Clienti sono al centro di tutte le *Operations* dell'Azienda: l'organizzazione delle risorse e la *supply chain* sono strutturate e progressivamente modificate sulla base dei requisiti del mercato, con l'obiettivo di individuare sinergie abilitanti, qualità, flessibilità e contenimento dei costi.

L'approccio applicato è "semplificare tutto ciò che è possibile", concentrando l'attenzione sulle attività che generano alto valore e attivando un processo decisionale tempestivo.

Poiché alcuni tra i principali Clienti operano anche in diversi paesi europei, CEIT si trova a recepire in maniera puntuale le più recenti normative nazionali e sovranazionali soprattutto per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, le misure di tutela del lavoro sul versante previdenziale e retributivo nonché sulla tutela dell'ambiente.

La soddisfazione dei Clienti è costantemente monitorata dagli *Account Manager* e tramite riunioni periodiche con i vertici delle aziende. Il *feedback* ricevuto ha confermato la validità della strategia *Customer Centricity* messa in atto da CEIT, ancora di più rilevante con l'impatto della pandemia da Covid-19: nel periodo di *lockdown* CEIT ha infatti mantenuto un elevato livello della *performance* di servizio per il rispetto dei piani di *roll out*. I risultati economici del 2020 hanno consolidato la resilienza dell'Azienda rispetto al suo modello strategico.



DISTRIBUZIONE DEL FATTURATO PER SETTORI OPERATIVI

Azionisti

Uno *shareholder* (o azionista) è qualsiasi parte - un individuo, una società o un'istituzione - che possiede almeno una quota di una società e, quindi, ha un interesse finanziario nella sua redditività. Uno *stakeholder*, invece, è una parte interessata al buon andamento della società in quanto partecipa della sua stessa esistenza: senza gli *stakeholder* l'organizzazione farebbe fatica a sopravvivere.

In passato, il modello di *governance* tradizionale prevedeva che, con riferimento alla gestione della società, la stessa fosse responsabile solo verso gli azionisti.

Oggi, invece, lo scenario è cambiato e l'azienda non può non rendicontare anche ad altre componenti. Gli *stakeholder*, infatti, indipendentemente dal fatto che siano interni o esterni all'azienda (e, quindi, dal fatto che abbiano o meno con essa un rapporto diretto), possono influenzare o essere influenzati dalle politiche e dagli obiettivi dell'organizzazione e, per questo motivo, la società non può non essere responsabile anche nei loro riguardi.

Con riferimento agli *shareholder*, che comunque rientrano nella più ampia categoria degli *stakeholders*, l'approccio di CEIT è sempre stato quello di assicurare in ogni caso una certa agilità decisionale, facendone un esempio di resilienza e di reattività tempestiva ai mutamenti che nel tempo possono interessare la vita dell'impresa.

In particolare, sui temi economici la Società – e in primo luogo il CdA – elabora il Bilancio d'esercizio al 31 dicembre, composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa e Rendiconto Finanziario, confrontando i relativi valori con quelli all'anno precedente, unitamente alla Relazione sulla Gestione, arrivando poi a presentare il tutto all'Assemblea della Società, unitamente alla Relazione sul Bilancio elaborata dal Collegio Sindacale per l'approvazione.

Dipendenti

CEIT è una *People Company* che ha costruito la sua storia ed i suoi successi sulle capacità dei propri dipendenti. Per questo l'Azienda si impegna a promuovere la crescita professionale e lo sviluppo di nuove competenze da parte di tutti i collaboratori,

creando meccanismi di inclusione e sistemi di ascolto che favoriscano il dialogo e la collaborazione.

L'Amministratore Delegato è sempre presente accanto alle persone, con appuntamenti ricorrenti anche sulle sedi operative, per valorizzare il ruolo attivo delle persone in Azienda, dando fiducia e sostegno nell'adozione delle decisioni necessarie al perseguimento degli obiettivi di *business*.

I temi prioritari alla base della comunicazione verso i dipendenti sono salute e sicurezza sul lavoro, etica ed integrità e, non da ultimo, la *Customer Centricity* che vede il cliente e la qualità dei servizi centrali in tutte le decisioni strategiche e organizzative.

Progetti di *welfare*, politiche di remunerazione e piani formativi sono gli strumenti applicati dall'Azienda nel dialogo con i lavoratori, come descritti nella sezione "Performance Sociale".

Fornitori e Subcontractor

I prodotti ed i servizi, acquistati da CEIT alle migliori condizioni di mercato, devono soddisfare particolari requisiti di funzionalità, qualità, sicurezza e rispetto dell'ambiente, in piena conformità alle leggi e normative vigenti.

I beni e servizi acquistati da CEIT presso i propri fornitori sono ascrivibili a due macro-categorie:

- materiali e apparati tecnologici;
- servizi professionali e tecnici per la realizzazione e manutenzione delle infrastrutture di rete.

Alla prima tipologia si riconducono fornitori che producono cavi, quadri elettrici, apparati e materiali tecnologici: sono prevalentemente aziende medio grandi, sia italiane che estere.

Alla seconda tipologia appartengono in larga parte micro e piccole imprese italiane radicate sui rispettivi territori di appartenenza, i progettisti e i consulenti.

Nel corso del 2020 CEIT ha intrattenuto rapporti commerciali con oltre 1000 fornitori per una spesa di circa 207 milioni di euro. La spesa per le due categorie è distribuita come segue:



Negli ultimi anni la Società ha elevato sensibilmente il livello di controllo della *compliance* normativa e legislativa dei propri fornitori allo scopo di migliorarne il livello di affidabilità ed avviare l'integrazione dei principi della sostenibilità anche nei processi attinenti alla propria *supply chain*.

Dal 2020 la selezione dei fornitori di materiali e di servizi avviene attraverso una qualificazione precontrattuale mirata non più soltanto alla valutazione delle caratteristiche economico-finanziarie e tecnico-organizzative ma anche dell'impegno in termini di etica del *business*, diritti umani, diritti dei lavoratori e *compliance* ambientale.

Il processo di qualifica si svolge tramite "questionari integrati", distinti per le due categorie merceologiche sopra menzionate, elaborati sulla base dei principali requisiti presenti negli *standard* di riferimento per la gestione d'impresa responsabile ed integrati con nuovi quesiti specifici su temi di maggiore sensibilità sociale e sui temi ambientali.

Il piano di integrazione della sostenibilità prevede che, entro il 2021, il 15% dei fornitori in anagrafica abbia compilato e sottoscritto il nuovo questionario.

L'obiettivo per il 2022 è sottoporre un *panel* di imprese ad ulteriori approfondimenti sulle proprie iniziative di sostenibilità, al fine di avviare una misurazione concreta e sistematica del miglioramento della *supply chain* di CEIT.

Qualsiasi sia la forma contrattuale individuata per ciascun fornitore (Accordo Quadro, Contratto di subappalto, Consulenza, Contratto di fornitura, etc.), in tutti i contratti stipulati è presente una specifica clausola che impone al fornitore di osservare i principi comportamentali espressi nel Codice Etico e di Condotta di CEIT.

Sono state altresì programmate da CEIT iniziative volte all'inclusione dei fornitori in un contesto di *partnership* e collaborazione durevole, con benefici reciproci in termini di efficienza, produttività e riduzione dei rischi nell'ambito delle attività operative.

Le iniziative attivate nel corso del 2020 hanno riguardato:

- formule di pagamento agevolate a sostegno della stabilità economica;
- assistenza amministrativa per l'ottenimento di qualifiche tecniche ulteriori;
- specifici programmi di formazione con focus su salute e sicurezza;
- piani di audit sugli aspetti di salute e sicurezza e ambiente.

Con riferimento all'ultimo punto, nel 2020 sono state effettuate oltre 2.400 verifiche sui fornitori in campo. Per tutte le non conformità riscontrate sono stati redatti specifici piani di azioni correttive con relative modalità e tempistiche di soluzione. L'attuazione di detti piani è costantemente monitorata dalla struttura QAS Aziendale.

In relazione all'epidemia Covid-19, a tutti i Fornitori sono state inviate comunicazioni operative ai fini del più rigoroso rispetto delle misure volte a prevenire il rischio di contagio.

Istituzioni e *Business Community*

Coinvolta sui più importanti progetti infrastrutturali di digitalizzazione del Paese, CEIT si impegna a mantenere relazioni di fiducia durature e trasparenti con le Comunità e gli Enti locali affinché sia possibile, senza impatti negativi, la realizzazione delle reti di telecomunicazioni pianificate dalla Pubblica Amministrazione Centrale e dagli Operatori, necessarie per lo sviluppo del territorio e il miglioramento della qualità della vita dei cittadini.

CEIT mette a disposizione il proprio *know-how* tramite l'erogazione di corsi gratuiti a Centri di formazione professionale per l'inserimento sociale e lavorativo dei giovani e con l'appartenenza all'Associazione di categoria ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche.

Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva

L'Azienda, anche in relazione al settore merceologico e all'applicazione del CCNL Metalmeccanici, ha una storica e consolidata tradizione di relazioni industriali con le principali Organizzazioni sindacali sull'intero territorio nazionale.

Ne sono conferma gli accordi collettivi siglati negli ultimi decenni, i cui risultati hanno avuto impatto prevalente sulla politica di retribuzione variabile e, più di recente, su tematiche attualissime quali la geolocalizzazione.

Proprio questo tema è stato oggetto di espliciti accordi con le Associazioni sindacali, in considerazione dell'incidenza in materia di *privacy* e di controllo dei lavoratori.

Grazie ai rapporti aperti e trasparenti sia con le Organizzazioni sindacali che con le rappresentanze dei lavoratori, nel corso degli anni CEIT ha gestito in maniera sostenibile anche situazioni di esubero e di difficoltà occupazionale.

A tutto il personale è garantita la libera partecipazione alle assemblee sindacali e alle consultazioni sindacali per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, con ore di

permesso retribuito e la messa a disposizione di spazi Aziendali per lo svolgimento delle riunioni.

Anche la situazione emergenziale COVID è stata proficuamente gestita, di concerto con le Organizzazioni sindacali, con la stipula di numerosi accordi territoriali che hanno consentito di superare in maniera non traumatica l'emergenza pandemica.

La serietà e la correttezza nelle relazioni industriali ha poi trovato ripetuta conferma nella ottimale realizzazione di numerose acquisizioni aziendali effettuate nel corso degli anni.



OBIETTIVO:

**MONITORAGGIO DELLA
RESPONSABILITÀ SOCIALE
D'IMPRESA DEI FORNITORI**



2020



**INTEGRAZIONE DEI
QUESTIONARI DI
VALUTAZIONE DEI
FORNITORI CON
QUESITI SPECIFICI SU
RESPONSABILITÀ**

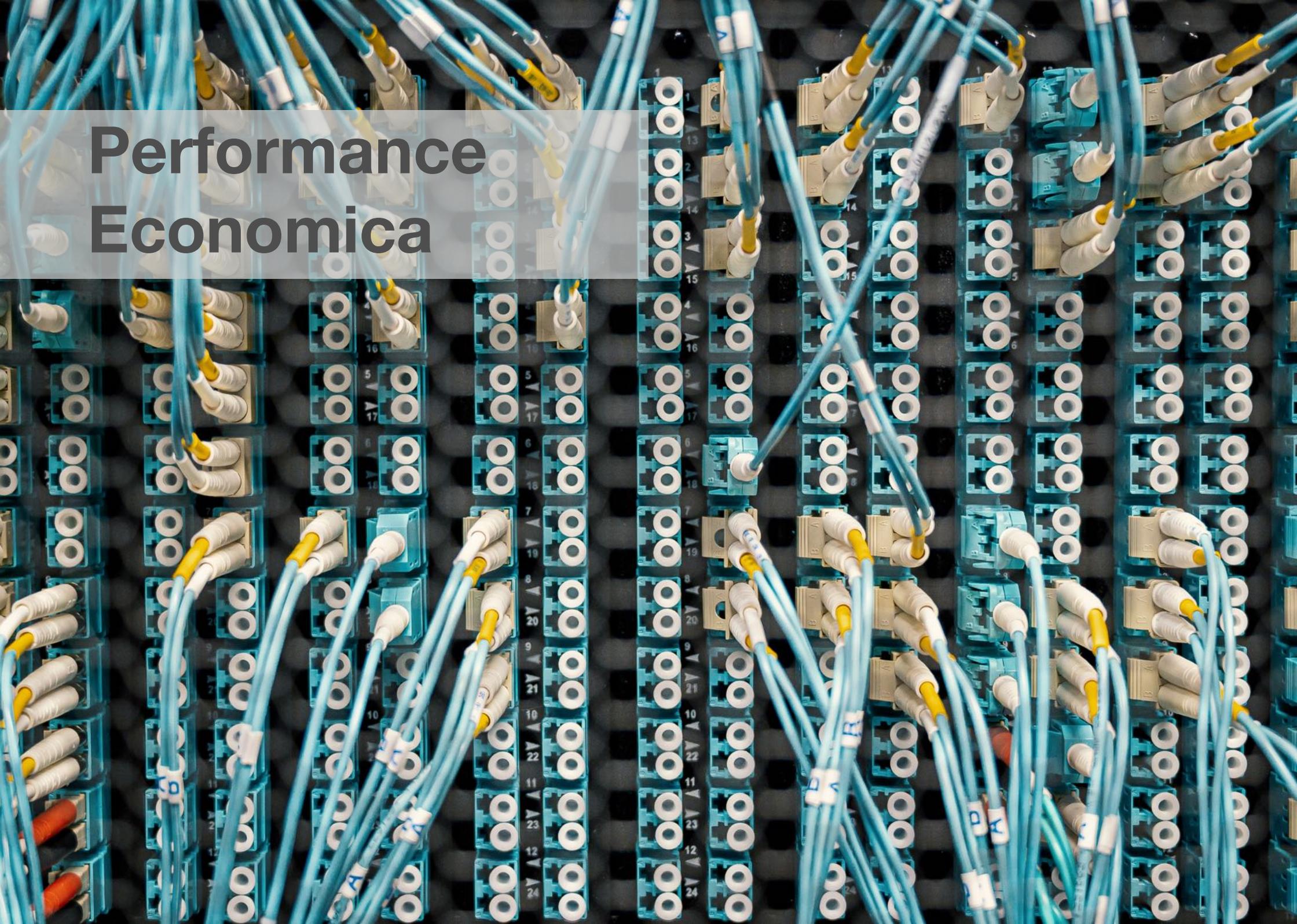
2021

15%

**IMPRESE CHE HANNO
RISPOSTO AL
QUESTIONARIO
INTEGRATO**



Performance Economica

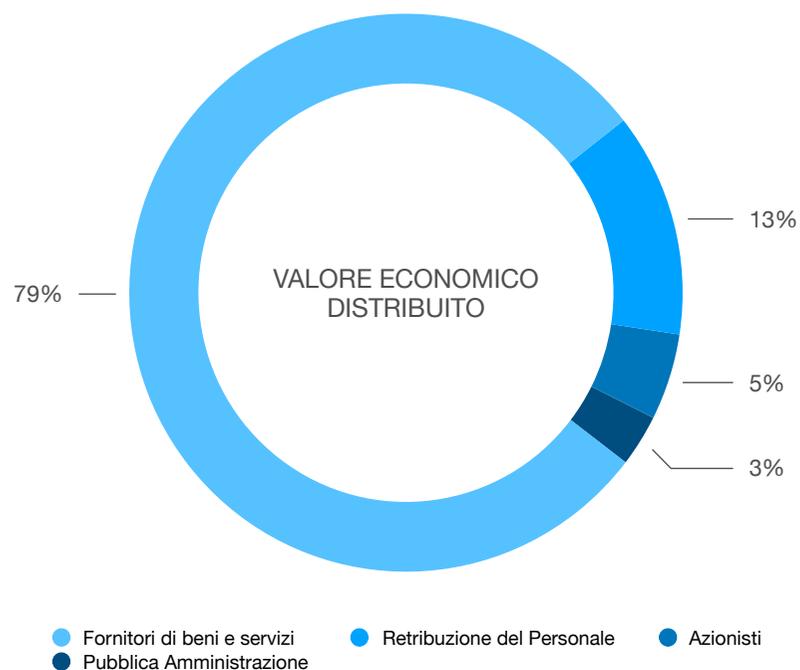


Capitale Finanziario

Valore economico prodotto e distribuito

CEIT riconosce l'importanza di un'equilibrata distribuzione del valore generato dalla sua attività nel tessuto economico e sociale delle aree in cui opera.

Attraverso l'analisi del valore economico distribuito, CEIT individua ed esamina il flusso di risorse indirizzato ai propri dipendenti, ai propri fornitori di beni e servizi e alla Pubblica Amministrazione (attraverso la tassazione).

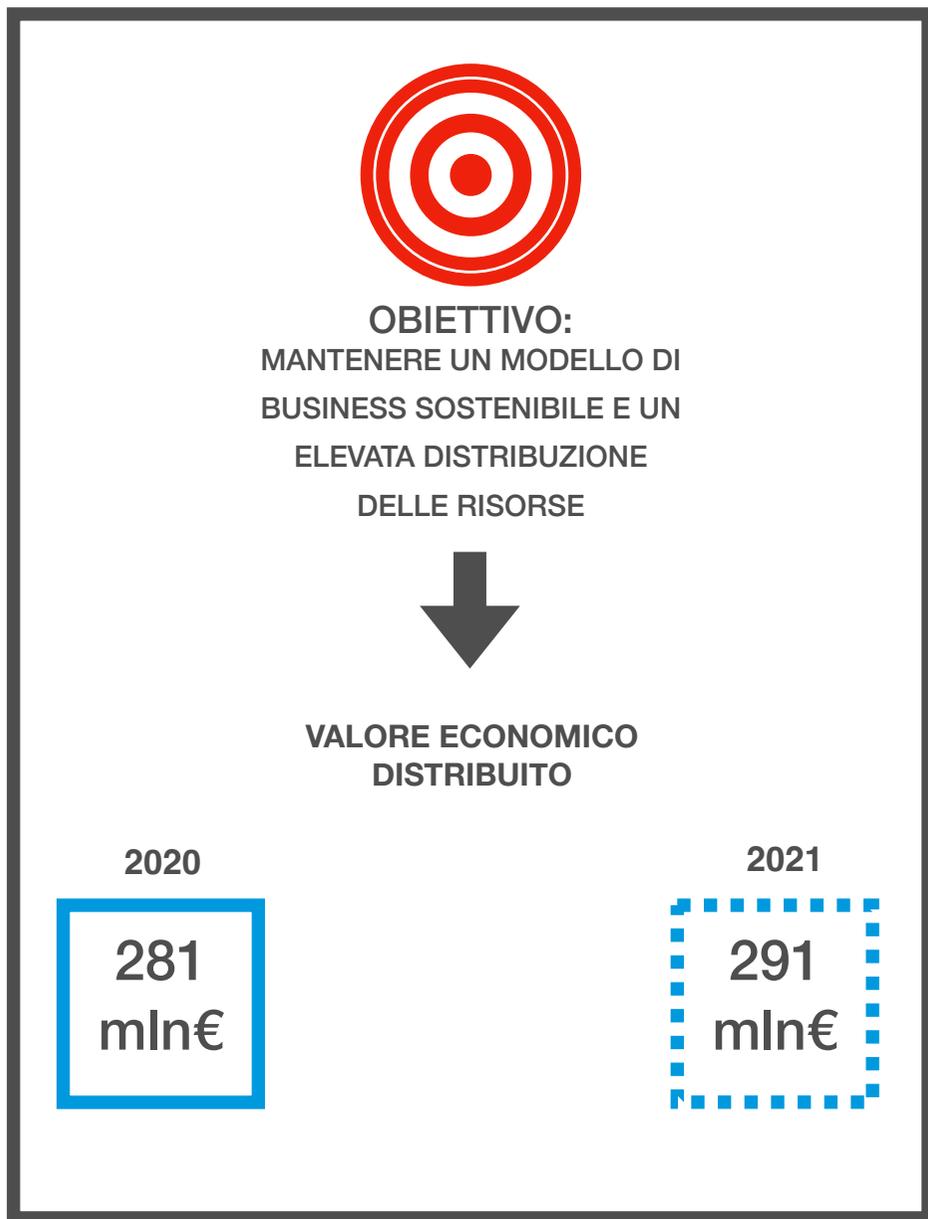


La ripartizione di valore distribuito nel 2020 a fornitori di beni e servizi, dipendenti, azionisti e, tramite imposte e tasse, alla Pubblica Amministrazione è stato di circa 281 milioni di euro. Il risultato atteso nel 2021, in linea con le strategie di crescita sostenibile dell'Azienda è di circa 291 milioni di euro.



Tabella 3

a) Totale ricavi e proventi operativi			289.477.805 €
	a1) vendite nette	289.133.016 €	
	a3) ricavi vendita di beni	344.789 €	
b) Interessi attivi e dividendi incassati			3.690.463 €
c) Plusvalenze (minusvalenze) da realizzo di attività non correnti			156.362 €
d) Valore economico prodotto direttamente (a+b+c)			293.324.630 €
e) Costi operativi			211.977.507 €
f) Costo del personale			47.052.619 €
	f1) totale salari	46.812.381 €	
	f2) benefit totali	240.238 €	
g) Finanziatori / pagamenti a fornitore di capitale			12.549.152 €
	g1) dividendi a tutti gli azionisti	12.000.000 €	
	g2) pagamenti interessi finanziatori	549.152 €	
h) Imposte e tasse			9.584.858 €
	h1) tasse pagate	9.584.858 €	
	h2) sanzioni correlate pagate a livello internazionale, nazionale, locale	- €	
i) Investimenti nella comunità			7.976 €
	i1) donazioni volontarie	7.976 €	
	i2) investimento di fondi nella comunità dove i beneficiari sono esterni	- €	
l) Valore economico distribuito (e+f+g+h+i)			281.172.112 €
Valore economico non distribuito (d-l)			12.152.518 €



Imposte e tasse

CEIT opera esclusivamente sul territorio nazionale, assoggetta a tassazione in Italia tutti i redditi prodotti e versa tutte le imposte dovute in base alla normativa vigente, operando nel rispetto formale e sostanziale di regolamenti e prassi di natura fiscale, nonché tenendo un atteggiamento di collaborazione e trasparenza con le autorità fiscali nazionali.

La funzione competente in materia fiscale è l'Ufficio Amministrazione e Contabilità, che fa diretto riferimento al CFO, di concerto con un Consulente esterno specializzato in materia legale e tributaria.

A decorrere dall'esercizio 2008, con ultimo rinnovo valido all'esercizio 2022, CEIT ha esercitato, in qualità di società consolidata, l'opzione per la "tassazione di gruppo" di cui agli articoli 117 e seguenti del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (Consolidato fiscale nazionale) che consente di determinare l'IRES su una base imponibile corrispondente alla somma algebrica degli imponibili positivi e negativi delle singole società partecipanti, congiuntamente alla società capogruppo Igefi S.r.l., quest'ultima in qualità di società consolidante.

I rapporti conseguenti a tale scelta sono disciplinati da un Contratto di Consolidato Fiscale sottoscritto tra la capogruppo Igefi e CEIT.

CEIT opera secondo le norme di natura tributaria vigenti e in conformità con i principi dell'ordinamento tributario.

Gli impatti fiscali sono tenuti in debita considerazione anche nella redazione della pianificazione strategica e operativa Aziendale e rappresentano un essenziale elemento di valutazione del conseguente impatto economico-sociale.

La corretta gestione del rischio fiscale è ritenuta sempre di più un elemento di imprescindibile rilevanza, non solo a livello di *compliance* e di operatività interna Aziendale, ma anche a seguito del susseguirsi di normative e di innovazioni di carattere legislativo e accertativo.

In tal senso sono ritenute molto importanti le attività di formazione e di aggiornamento del personale amministrativo e il monitoraggio dei rischi fiscali che possono derivare dalle innovazioni normative che con frequenza intervengono. In caso di incertezze e dubbi interpretativi gli uffici competenti si interfacciano con consulenti esterni esperti in

materia, al fine di operare in modo corretto e nel rispetto dei valori dell'onestà e di buona fede, ritenendo sempre che i principi della correttezza e dell'osservanza della normativa siano prioritari.

CEIT, in ogni caso, non adotta schemi di pianificazione fiscale aggressiva, in linea con l'approccio prudenziale di cui si è detto.

Per eventuali esigenze di supervisione e di gestione del contenzioso fiscale ci si

Tabella 4

	2020	
Sgravi e recuperi INPS		1.148.709 €
- operai	572.715 €	
- impiegati e dirigenti	575.994 €	
Credito d'imposta beni strumentali		6.782 €
Contributi in conto esercizio		59.688 €
- Fondimpresa/Fondirigenti	31.391 €	
- Agenzia delle Entrate (credito sanificazione DPI)	28.297 €	
Contributo <i>Carbon Tax</i>		16.816 €
Totale		1.231.995 €

avvale di consulenze esterne specializzate.

I dati fiscali ed il loro dettaglio sono regolarmente esposti nel bilancio annuale di esercizio e nella relativa Nota integrativa e quindi messi a disposizione del Socio e degli *stakeholder*.

Ad oggi la società non ha ricevuto segnalazioni di carattere fiscale da parte dei propri *stakeholder*.

Se in futuro dovessero sorgere comunicazioni, osservazioni e richieste di chiarimenti da portatori di interesse, non mancherà l'intervento e la loro gestione da parte delle funzioni Aziendali competenti.

Tabella 5

Altri dati economico-finanziari	31/12/20	31/12/19
Totale Patrimonio Netto	72.991.314 €	62.698.356 €
Posizione Finanziaria Netta	-19.045.567 €	-25.898.203 €

Performance Ambientale



L'approccio alla tutela dell'ambiente

Il principio di precauzione

Il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi che CEIT, anno dopo anno, si prefissa sono il risultato dell'impegno costante dei suoi dipendenti, di una grande pervercia e, al contempo, di un approccio prudentiale e garantista.

In questo senso, un ruolo fondamentale lo gioca il principio di precauzione, che trae la sua origine dall'esigenza di apprestare forme di tutela di tipo cautelativo e si basa su un livello di conoscenza scientifica diverso, che presuppone l'esistenza di un nesso causale tra una determinata azione e le sue conseguenze dannose e dove il rischio è incerto, non quantificabile e dunque solo potenziale.

Il principio di precauzione viene consacrato sul piano internazionale con la Dichiarazione di Rio del 1992, che inserì il «metodo precauzionale» tra i principi sui quali si sarebbero dovute fondare le politiche ambientali nazionali allo scopo di realizzare un modello di sviluppo sostenibile.

A tal proposito, è significativo che tale principio sia stato costruito sull'inversione dell'onere della prova, per cui si legge che «al fine di proteggere l'ambiente, gli Stati applicheranno largamente, secondo le loro capacità, il metodo precauzionale. In caso di rischio di danno grave o irreversibile, l'assenza di certezza scientifica assoluta non deve servire da pretesto per rinviare l'adozione di misure adeguate ed effettive, anche in rapporto ai costi, dirette a prevenire il degrado ambientale».

Questo, sul piano pratico, implica che se per adottare misure preventive o correttive non è necessario dimostrare che certe attività abbiano delle ripercussioni negative rimarchevoli, per posticipare l'adozione di siffatte misure è, invece, necessario provare che le attività in questione non siano causa di danni gravi o irreversibili.

Di qui il progressivo ricorso, specialmente in determinati settori, a procedure di valutazione dei rischi volte ad assicurare, da un lato, la salvaguardia dell'ambiente e

della salute umana, dall'altro una conduzione dell'impresa che sia coerente con gli obiettivi prefissati, «conformemente all'approccio precauzionale».

In sostanza, dunque, il principio di precauzione svolge il difficile compito di bilanciare i diritti e interessi coinvolti, mirando ad un'armonizzazione delle tutele.

Sul piano Aziendale, la politica di gestione del rischio, ispirata all'approccio precauzionale di matrice europea, si declina nell'adozione di una serie di procedure la cui finalità ultima è quella di riuscire a identificare e gestire in maniera efficace i rischi, aumentare le probabilità di raggiungimento dei target prefissati, prevenire le perdite e gli incidenti.

Sulla scorta di tale principio, in sostanza, l'impresa sviluppa una propria capacità di auto-organizzazione, auto-determinazione e auto-gestione che le permette di prendere decisioni al fine di prevenire la commissione di reati potenzialmente riconducibili nel novero delle sue competenze, individuando preventivamente le aree di rischio e forgiando, di conseguenza, regole cautelari orientate a minimizzarlo.

Per ottenere questi risultati, CEIT S.p.A. ha adottato un Sistema di Controllo e di Gestione dei Rischi, dotandosi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231 del 2001, adeguato all'adozione del Sistema di Gestione di prevenzione alla corruzione ISO 37001:2016, volto al contenimento del rischio-reato e all'esclusione, per quanto possibile, della responsabilità della società, in un'ottica di tipo preventivo-cautelativo.

CEIT, inoltre, in linea con un approccio improntato più a preservare che a ripristinare l'equilibrio ambientale, ha adottato una strategia per l'ambiente che viene descritta e diffusa attraverso la Politica per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza e l'Energia.

Politica Aziendale per la Qualità, l'Ambiente, la Salute, la Sicurezza e l'Energia

Per gestire in modo sostenibile i propri processi operativi con impatto ambientale significativo CEIT si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale integrato con il Sistema per la Gestione della Qualità, Salute e Sicurezza, Energia e con certificato in conformità alle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 e UNI CEI EN ISO 50001:2018.

Rendendo disponibili risorse umane, strumentali ed economiche, CEIT mira a soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri *stakeholder*, operando sempre nel rispetto dell'ambiente e delle persone che lo abitano e adeguando la propria attività a criteri di qualità responsabile che si sono rivelati essere la chiave del suo successo. L'obiettivo resta sempre la soddisfazione del cliente e dell'utente finale senza tuttavia mai perdere di vista le finalità generali dell'Azienda.

In particolare, la Società si è conformata sin dal principio alle leggi e alle norme tecniche di nuova generazione, impegnandosi a prevenire l'inquinamento ambientale legato alla propria attività e a ridurre il consumo di risorse non rinnovabili, anche attraverso il ricorso a fonti di energia alternativa: ad esempio la sede centrale è completamente alimentata con pannelli fotovoltaici, installati a partire dal 2009.

CEIT è, inoltre, una ESCo - *Energy Service Company*, certificata come impresa in grado di fornire tutti i servizi tecnici, commerciali e finanziari necessari per realizzare interventi di efficienza energetica. Come tale, nel 2020 ha avviato il percorso di definizione dei propri obiettivi di riduzione degli impatti ambientali e di massima efficienza nell'uso delle risorse.

Le ESCo sono soggetti in grado di individuare, a partire da una prima "diagnosi energetica" i migliori interventi realizzabili, senza limitarsi alla semplice sostituzione di singoli dispositivi o allo stanziamento delle risorse finanziarie per la realizzazione dell'investimento; i potenziali benefici per gli utenti e per il sistema energetico nel suo complesso sono enormi e giustificano l'attenzione che la Commissione Europea ha riservato al mondo delle ESCo.



ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI 2020: 36 GJ





Lotta ai Cambiamenti Climatici

A partire dal Rapporto Brundtland e dalla definizione di sostenibilità che venne data in quell'occasione, ossia quella di “soddisfare i bisogni dell'attuale generazione senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri”, obiettivo che andrebbe raggiunto “in particolare stimolando politiche e programmi di sviluppo sostenibile per invertire l'attuale perdita di risorse ambientali, riducendo il processo di annullamento della biodiversità”, l'Europa ha iniziato a muoversi in direzione di una crescita economica non dissociabile da un processo di coesione sociale e tutela dell'ambiente.

Il contributo di CEIT a questo indirizzo di politica strategica è stato quello di promuovere processi per la trasformazione digitale e di sviluppare delle strategie legate alla logistica che fossero il più possibile attente alla riduzione del consumo di energia, specialmente di quella collegata all'utilizzo dei combustibili fossili.

A tale orientamento si aggiunga l'integrazione dei principi di sostenibilità all'interno della *supply chain*, già descritta nel capitolo dedicato ai Fornitori.

L'obiettivo è quello di ridurre i costi ambientali della filiera, migliorando la sostenibilità dell'Azienda senza per questo dover rinunciare agli investimenti necessari alla produttività.

Innovazione e digitalizzazione

La trasformazione digitale avviata da CEIT già dal 2019 si è articolata nell'inserimento di nuove tecnologie per l'automazione e la flessibilità dei processi e per la valorizzazione e l'utilizzo dei dati. La gestione della produzione e della relativa contabilità è da tempo completamente digitalizzata tramite una piattaforma progettata espressamente per il settore di *business* dell'Azienda. Il flusso autorizzativo è interamente informatico, grazie anche all'obbligo di firma digitale esteso a tutti i fornitori.

Nel 2020 sono stati avviati gli sviluppi di applicazioni innovative su *smartphone* e *tablet* per il personale delle sedi operative, in particolare per l'implementazione della firma grafometrica e per l'elaborazione delle Schede di Valutazione Lavori sui cantieri.

Allo stesso modo la gestione delle attività inerenti Salute e Sicurezza e HR è interamente svolta tramite un sistema informatico trasversale ed interoperabile su tutte le funzioni coinvolte.

Nel corso del 2020, oltre allo sviluppo di nuove *feature* sui sistemi esistenti, è stata introdotta una nuova piattaforma di *enterprise content management* per la gestione documentale ed archiviazione sostitutiva che ha contribuito ad una massiva riduzione del consumo di carta e di energia.

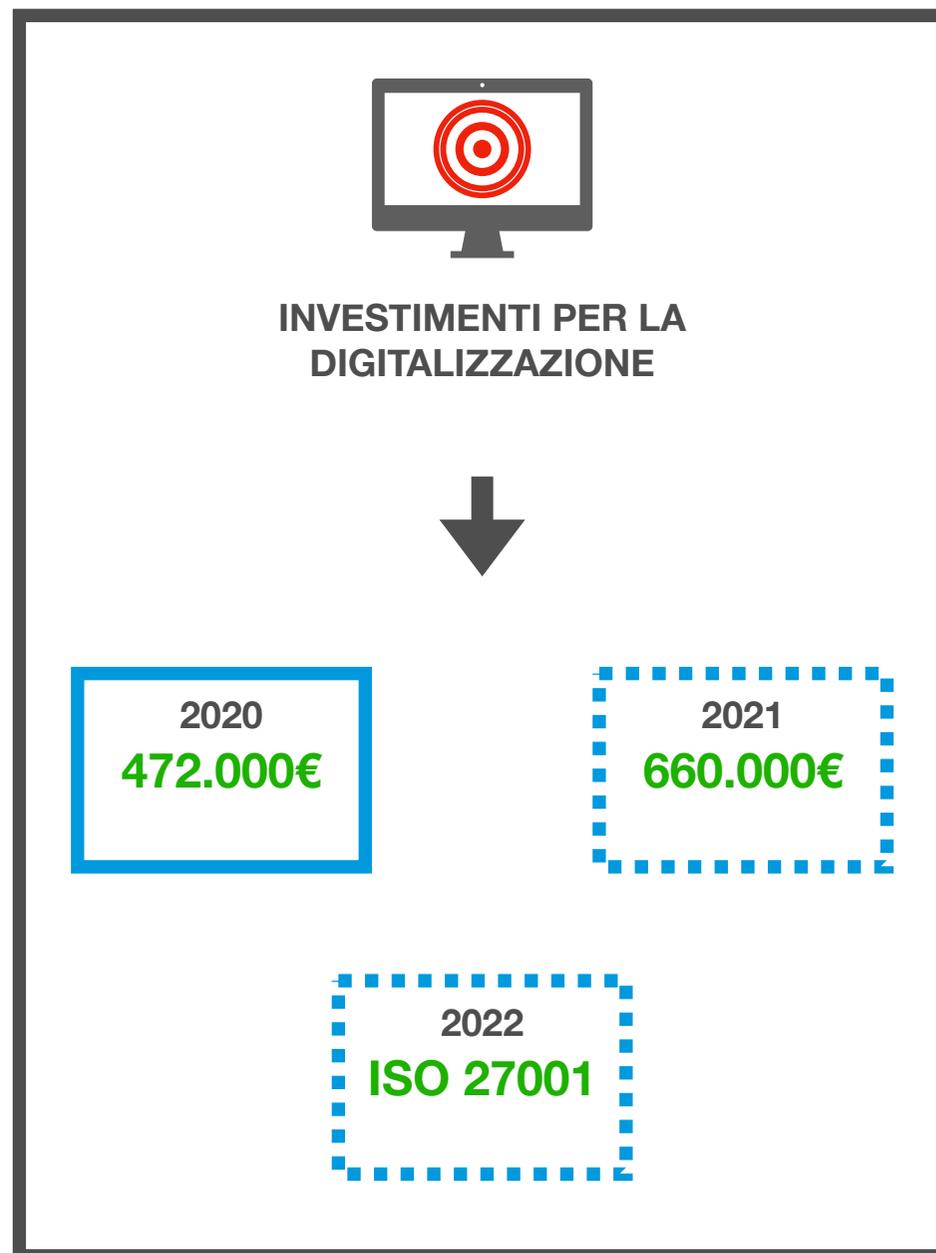
Con la medesima finalità sono stati ampiamente utilizzati, anche oltre il termine del *lockdown*, servizi di audio/videoconferenza per i *meeting*, per la formazione e per il lavoro agile per i dipendenti, riducendo in tal modo anche le emissioni di CO₂ generate dagli spostamenti fisici.

Nel 2020, l'Azienda ha investito circa 472.000 euro in innovazione e digitalizzazione. L'obiettivo per il 2021 è accrescere l'investimento, per rinnovare i *datacenter*, per progetti di *cybersecurity* e per l'introduzione di strumenti di lavoro più evoluti ed interoperabili.

In particolare, nella gestione degli asset informatici, dal 2021 CEIT avvierà progetti di mitigazione del cambiamento climatico certificati a livello internazionale. Ad esempio, sul noleggio dei *laptop* aziendali sarà attivato il servizio Carbon-Zero tramite il quale le emissioni prodotte dai laptop utilizzati in Azienda sono calcolate e annullate mediante progetti ecologici di compensazione del carbonio.

In questo modo gli asset informatici di CEIT diventeranno, a fine vita, neutri in termini di emissioni carbonio.

Obiettivo primario del 2022 è invece l'ottenimento della certificazione ISO 27001 per il proprio processo di ICT *Risk Management*.



La logistica

La funzione Logistica di CEIT si occupa della gestione degli immobili dell'azienda, delle relative *utility* e della flotta aziendale.

Come racconta il Responsabile della Logistica di CEIT, Adriano Faieta, in questi trenta anni di attività l'Azienda ha effettuato scelte via via più sostenibili e attente alle innovazioni tecnologiche.

Adriano Faieta, *Fleet Manager* e Responsabile della Logistica.

“Nel 1985 lavoravo per una piccola società locale (la CIT) che venne acquisita dal gruppo Igefi nel 1987: iniziai a lavorare per CEIT nel 1989, quando il parco auto era costituito da una piccola flotta mista di veicoli e autocarri, all'epoca tutti di proprietà.

Il progressivo incremento di fatturato registrato negli anni - complice anche l'acquisizione nel Duemila di IRT S.p.A. - e una contestuale crescita del parco macchine con un passo di circa il 10% annuo, hanno tuttavia fatto sì che la Società passasse dall'acquisto dei mezzi al noleggio a lungo termine. Ad oggi abbiamo a disposizione una flotta Aziendale all'avanguardia in termini di nuove tecnologie e sicurezza, nonché sempre conforme ai limiti di emissione imposti dalla normativa ambientale vigente e che consta di circa 800 mezzi a noleggio e 80 mezzi di proprietà, oltre ad una quarantina di veicoli commerciali pesanti.

Il nostro obiettivo è quello di avere, entro i prossimi tre anni, un parco autoveicoli completamente omologato Euro 6 e, al contempo, porre le basi per l'avvio della conversione alla propulsione ibrida o elettrica del parco macchine e questo, per quanto possibile, anche con riferimento a quei mezzi che, per tipologia costruttiva e per logica Aziendale, la Società ha dovuto a suo tempo necessariamente acquistare e che, ad oggi, sta provvedendo a dismettere.

L'operazione di ammodernamento dei mezzi Aziendali avviata dalla società ha interessato, a partire dal 2011, anche le macchine operatrici: ad oggi, tutti i carrelli elevatori più obsoleti sono stati sostituiti e tutte le sedi sono dotate di almeno un carrello elevatore elettrico, da utilizzare all'interno del magazzino coperto.

Quanto all'opzione di passare completamente a fonti di energia alternative ai combustibili fossili, per il parco auto dipendiamo inevitabilmente dalla disponibilità delle infrastrutture sul piano nazionale, la cui costruzione è purtroppo ancora ferma ad uno stadio embrionale, il che allo stato non ci permette di operare scelte drastiche nel settore della mobilità.

L'approccio Aziendale resta, comunque, quello di continuare ad effettuare investimenti importanti nel settore della mobilità in un'ottica di efficienza, sostenibilità ambientale e avanguardia tecnologica.

Per quanto attiene alla gestione degli immobili e, in particolare, all'apertura di nuove sedi operative in tutta Italia, la tipologia di svolgimento delle attività richiede di adattarsi costantemente alle esigenze dei nostri clienti e delle commesse che di volta in volta ci vengono appaltate.

Per ragioni di ovvia opportunità, tranne qualche eccezione, tutte le sedi vengono stabilite all'interno di immobili presi in locazione, di cui è stato preventivamente controllato il rispetto degli standard di classe energetica, nonché di sicurezza, richiesti dalla società.

Ove, per una maggiore sicurezza degli impianti o per la necessità di un'implementazione dal punto di vista dell'efficientamento energetico, l'immobile locato necessita di interventi di adeguamento, gli stessi vengono puntualmente svolti a cura e spese di CEIT, che si premura sempre di utilizzare la migliore tecnologia possibile”.

	870 VEICOLI
	47 CAMION
	31 MEZZI FERROVIARI
	28 MULETTI ELETTRICI

I Consumi

Nello svolgimento della propria attività, il consumo di energia di CEIT è principalmente finalizzato alla fornitura di uffici, cantieri e magazzini distribuiti sul territorio, all'alimentazione del parco auto e, in maniera residuale, all'alimentazione di attrezzature varie.

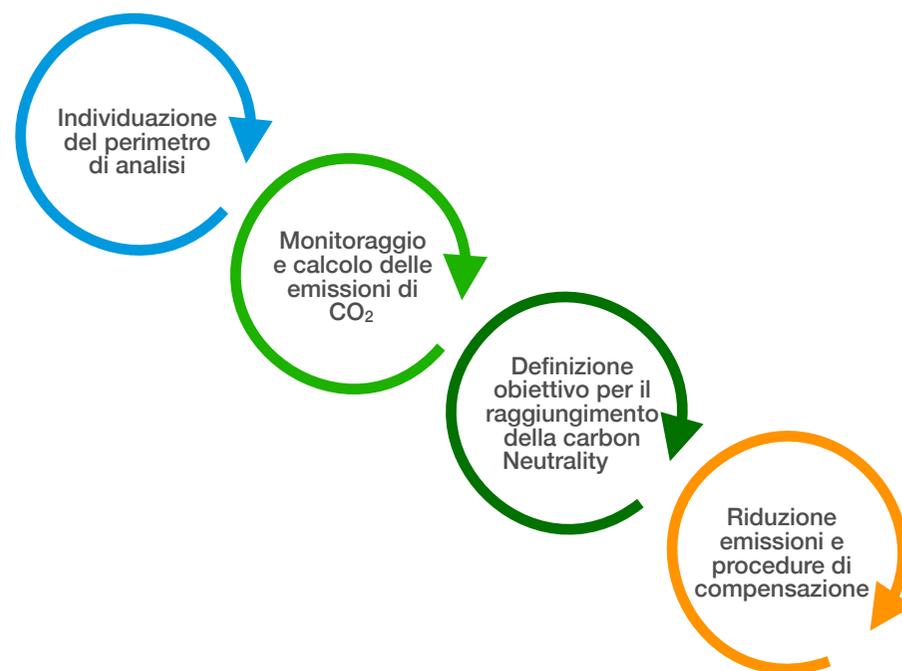
In quest'ottica, già dal 2014 è stata introdotta in CEIT la figura dell'**Energy Manager**, con lo scopo di presidiare la gestione degli aspetti relativi all'energia e al tempo stesso monitorare il percorso eco sostenibile dell'azienda attraverso:

- la verifica dei consumi e la programmazione di investimenti ed interventi mirati all'efficienza energetica e all'uso di fonti rinnovabili;
- la promozione di comportamenti "energeticamente consapevoli";
- l'acquisto di energia elettrica e altri vettori energetici con attenzione alla corretta gestione dei carichi elettrici in modo da evitare punte di potenza che comportino costi maggiori;
- la collaborazione con l'ufficio acquisti per promuovere i cosiddetti "acquisti verdi" (green procurement) caratterizzati da elevato riciclo, bassi consumi energetici e bassi costi di gestione (life cycle cost analysis – LCCA).

A valle dell'analisi dei consumi come sopra specificata, CEIT ha individuato dei margini di efficientamento energetico e contestuale riduzione dei consumi da perseguire nei prossimi tre anni, legati principalmente ad operazioni di sostituzione delle caldaie tradizionali con caldaie con sistema a condensazione; di sostituzione degli impianti di illuminazione interna, dei magazzini e degli uffici, con lampade LED; di installazione di sistemi di schermatura solare; di ricorso ad interventi di coibentazione.

Emissioni dirette e indirette di CO₂ di CEIT

In linea con il programma del Green Deal Europeo per lo sviluppo di un'economia circolare e climaticamente neutra, a partire dal 2020 CEIT ha avviato una raccolta di dati sistematica funzionale al raggiungimento della "*Carbon Neutrality*": l'obiettivo è quello di ridurre al minimo le externalità negative in termini di inquinamento, impatto sulla biodiversità, *carbon footprint*.



Per la quantificazione dell'impronta carbonica dell'Azienda è stata applicata la classificazione prevista dallo standard GHG - Greenhouse Gas (GHG) Protocol:

SCOPE 1: Emissioni dirette derivanti dalle attività di CEIT principalmente per utilizzo di combustibili fossili

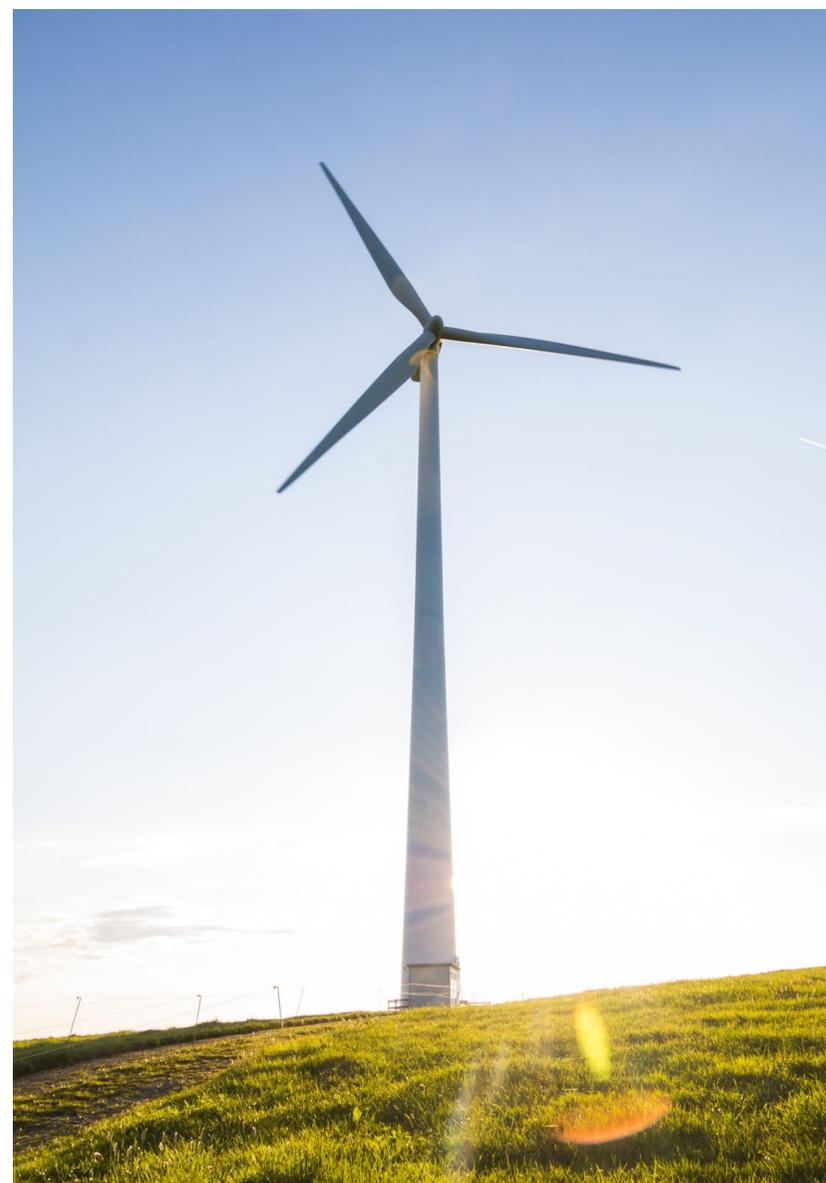
SCOPE 2: Emissioni indirette derivanti dalla Generazione di energia elettrica acquistata da terzi e consumata da CEIT

SCOPE 3: Emissioni indirette derivate da fornitori, clienti, prodotti e trasporti

Sono state pertanto classificate e misurate le seguenti tipologie di emissione:

Tabella 6

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	UdM	2020
Emissioni dirette – Scope 1	tCO ₂ eq	3.693,2
da Gas metano	tCO ₂ eq	78,1
da Gasolio per autotrazione	tCO ₂ eq	3.594,2
da Gas metano per autotrazione	tCO ₂ eq	20,9
Emissioni indirette – Scope 2:	tCO ₂ eq	232,5
da energia elettrica da fonti rinnovabili	tCO ₂ eq	3,5
da energia elettrica da fonti non rinnovabili	tCO ₂ eq	229
Altre emissioni indirette – Scope 3	tCO ₂ eq	97,9
da attività di trasporto di beni	tCO ₂ eq	83,9
da perdite di rete	tCO ₂ eq	13,9
emissioni fuggitive	tCO ₂ eq	0,1
TOTALE EMISSIONI	tCO₂eq	4.023,6



Consumi di energia di CEIT nel 2020

L'analisi dei consumi energetici effettuata da CEIT si basa sull'acquisizione e sulla successiva analisi dei dati storici di fatturazione energetica, sulla valutazione dei vari contratti di fornitura e sul calcolo dei fabbisogni di energia primaria e dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, nonché sul reperimento dei dati caricati sul *software* aziendale utilizzato per la gestione dei consumi di carburante.

I dati così raccolti, utilizzati anche ai fini della certificazione ISO 50001, vengono poi normalizzati facendo ricorso a fattori di aggiustamento che permettono di definire lo stato di fatto del sistema energetico della Società.

I consumi sono classificati sulla base dei diversi vettori energetici che, per CEIT, sono essenzialmente tre: gasolio, gas metano ed energia elettrica.

Come si può evincere dai dati riportati nella tabella 7, relativa ai consumi totali, il gasolio, seppure utilizzato esclusivamente per l'autotrazione, risulta essere il vettore nettamente più importante, pari circa all'89% dei consumi totali, suddivisi a loro volta tra veicoli aziendali e mezzi per la movimentazione dei materiali.

Il restante 11% viene ripartito tra i due vettori rimanenti: energia elettrica (5%) e gas metano (6%).

Il gas metano, viene utilizzato, da un lato, come vettore termico per l'alimentazione delle caldaie per il riscaldamento degli ambienti di lavoro, dall'altro, anche se in minima parte, come vettore per l'autotrazione dei mezzi.

Il consumo di energia elettrica, invece, è prevalentemente quello relativo a uffici e magazzini, che hanno ovviamente utenze differenziate.

Si evidenzia che, ove possibile, presso sedi e magazzini, sono stati installati pannelli fotovoltaici che permettono di utilizzare energia da fonti rinnovabili. La parte di energia autoprodotta e non consumata viene ceduta al gestore.

Per la raccolta e l'analisi dei dati, nonché per il loro monitoraggio sono stati individuati degli indicatori energetici, che fossero applicabili indistintamente a tutte le sedi. In particolare:

- **Per energia elettrica e gas metano:** superficie illuminata e/o riscaldata; numero di ore lavorate e numero dei dipendenti
- **Per il Gasolio:** numero ore lavorate e numero chilometri percorsi.

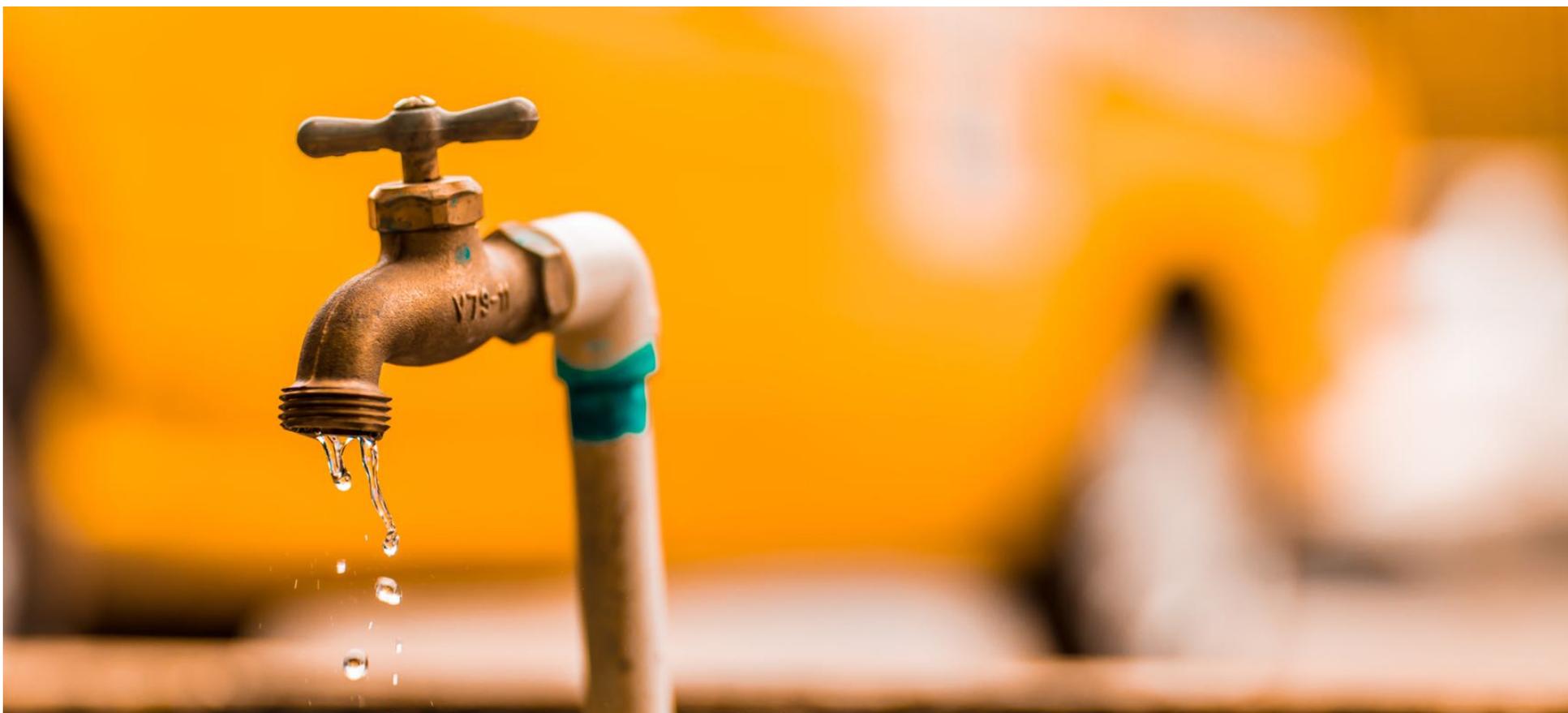
Tabella 7

Tipologia di consumi energetici	UdM	2020
Combustibili non rinnovabili, di cui	GJ	50.616,2
Gas metano	GJ	1.398,7
Gasolio per autotrazione	GJ	48.843,2
Gas metano per autotrazione	GJ	374,3
Energia elettrica da fonti non rinnovabili, di cui:	GJ	2.340,0
Energia elettrica per uffici	GJ	1.755,0
Altro	GJ	585,0
Energia elettrica da fonti rinnovabili	GJ	36,0
Energia elettrica per uffici	GJ	36,0

Consumo di acqua

Il consumo dell'acqua ha visto già negli anni precedenti una sensibile diminuzione, grazie ad interventi mirati di gestione e alla sensibilizzazione del personale.

Tale andamento è proseguito nel 2020, anche per effetto della riduzione del lavoro in presenza a seguito della pandemia.



Gestione dei Rifiuti

CEIT è una società di servizi che non produce rifiuti da processi industriali propri, ma da attività commissionate dai propri Committenti.

La corretta classificazione dei rifiuti, cui CEIT dedica particolare attenzione, rappresenta un passaggio fondamentale per la relativa gestione e la tracciabilità.

Lo strumento utilizzato per la classificazione dei rifiuti è il Catalogo europeo dei rifiuti - CER⁵ - , e si applica a tutti i rifiuti, siano essi destinati allo smaltimento o al recupero.

La composizione per classe CER dei rifiuti gestiti da CEIT è la seguente:

Tabella 8

<i>CLASSE CER 3</i>	<i>60,35%</i>
<i>CLASSE CER 15</i>	<i>5,70%</i>
<i>CLASSE CER 16</i>	<i>6,59%</i>
<i>CLASSE CER 17</i>	<i>26,89%</i>
<i>ALTRE CLASSE CER</i>	<i>0,47%</i>

Di fatto, l'87 % dei rifiuti gestiti da CEIT appartiene principalmente alle seguenti classi:

- CER 3 - Rifiuti provenienti dalla lavorazione del legno;
- CER 17 - Rifiuti prodotti dalle operazioni di manutenzione, costruzione e demolizione.

I rifiuti, così differenziati, vengono trasportati in stazioni di trasferimento, smistati per poi essere trattati.



⁵ decisione 2000/532/CE come modificata dalla decisione 2001/118/CE e dalla decisione 2014/955/UE, riportata nell'Allegato D, Parte Quarta, d.lgs. 152/2006, secondo la trasposizione operata in data 9 aprile 2002 dalla direttiva del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio.

Una ulteriore classificazione dei rifiuti fa riferimento alla distinzione fra quelli pericolosi e quelli non pericolosi.

Tabella 9

Valori soglia per la classificazione dei rifiuti identificati come pericolosi mediante riferimento specifico o generico a sostanze pericolose
punto di infiammabilità $\leq 55^{\circ}\text{C}$,
una o più sostanze classificate come molto tossiche in concentrazione totale $\geq 0,1\%$,
una o più sostanze classificate come tossiche in concentrazione totale $\geq 3\%$,
una o più sostanze classificate come nocive in concentrazione totale $\geq 25\%$,
una o più sostanze corrosive classificate come R35 in concentrazione totale $\geq 1\%$,
una o più sostanze corrosive classificate come R34 in concentrazione totale $\geq 5\%$,
una o più sostanze irritanti classificate come R41 in concentrazione totale $\geq 10\%$,
una o più sostanze irritanti classificate come R36, R37, R38 in concentrazione totale $\geq 20\%$,
una sostanza riconosciuta come cancerogena (categorie 1e2) in concentrazione totale $\geq 0,1\%$,
una sostanza riconosciuta come cancerogena (categoria 3) in concentrazione totale $\geq 1\%$,
una sostanza riconosciuta come tossica per il ciclo riproduttivo (categorie 1 o 2) classificata come R60 o R61 in concentrazione totale $\geq 0,5\%$,
una sostanza riconosciute come tossica per il ciclo riproduttivo (categoria 3) classificate come R62 o R63 in concentrazione totale $\geq 5\%$,
una sostanza mutagena della categoria 1 o 2 classificate come R46 in concentrazione totale $\geq 0,1\%$,
una sostanza mutagena della categoria 3 classificata come R40 in concentrazione totale $\geq 1\%$.

Sulla base delle classificazioni di legge, i rifiuti pericolosi e non pericolosi che derivano dalle attività operative svolte da CEIT e identificati tramite opportune analisi di laboratorio o dalle schede di sicurezza prodotto, sono distribuiti come segue

Tabella 10

Tipologia	TON
Non Pericoloso	1.475,2775
Pericoloso	1.122,081
Totale complessivo	2.597,3585

In tutte le proprie sedi CEIT ha adottato da tempo un sistema di raccolta differenziata.

Ove la classificazione dei rifiuti lo consente, CEIT predilige il conferimento dei rifiuti ai centri di raccolta che operano lo smaltimento dei rifiuti attraverso operazioni di riciclo e recupero, mentre in alcune sedi, sulla base di quanto stabilito dai rispettivi Enti locali, gli imballaggi in carta/cartone e plastica prodotti vengono conferiti direttamente alle isole ecologiche, in quanto assimilabili all'urbano.

Politica di Gruppo sulla biodiversità

Nello spirito autentico di sostegno fattivo allo sviluppo sostenibile, alla ecocompatibilità dei processi aziendali e alla ricerca continuativa di *performance migliorative* di tipo ambientale, sposando appieno la logica del GRI, la nostra organizzazione ha adottato una politica per la biodiversità coerente con il proprio impegno.

La nostra politica intende disegnare una logica di indirizzo ben identificata nel garantire quanto segue:

- I. La piena conformità a tutti i requisiti normativi, legislativi e regolamentari inerenti alla biodiversità, con particolare riferimento alla strategia UE sulla biodiversità, alla Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diversità Biologica (CBD) e alla Vision 2030 dell'ONU (Goal 15)
- II. La soddisfazione marcata delle esigenze e delle aspettative dei propri *stakeholder* in merito agli aspetti di biodiversità, tenendo conto delle specifiche attività gestionali, tecniche ed operative condotte dall'organizzazione
- III. L'applicazione di procedure di analisi puntuale in fase di avvio di progetti di qualsiasi genere nel proprio campo di operazioni al fine di valutare i rischi per la biodiversità, in termini di impatto sui diversi habitat naturali e sulle specie che li abitano, sulla base del principio della "*mitigation hierarchy*" (gerarchia di passaggi: avere come primo focus la ricerca dell'eliminazione dell'impatto o, laddove impossibile, della sua riduzione massima, compensando eventuali negatività residuali)
- IV. Laddove richiesto e/o necessario, l'applicazione di Studi di Impatto Ambientale per la valutazione degli impatti su specie vegetali e animali a rischio, soprattutto nei casi di lavori previsti in aree ad alto valore naturalistico
- V. Riferire con continuità sul proprio Report di Sostenibilità circa le proprie prestazioni in relazione alla biodiversità

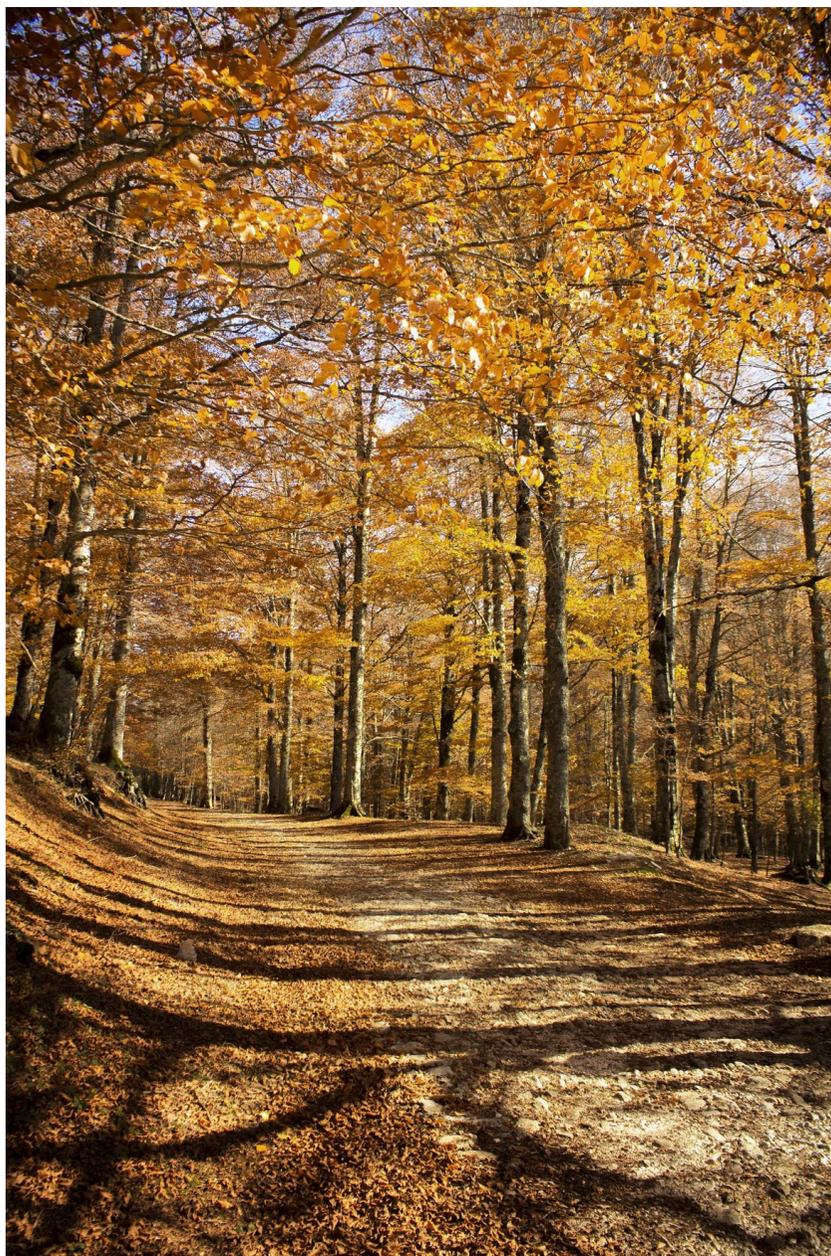
Proteggere la biodiversità significa proteggere il nostro pianeta, con tutti i suoi ecosistemi.

Il nostro impegno consiste nel rispettare l'ambiente, con tutta la sua diversità biologica, contribuendo a realizzare un business sostenibile che non pregiudichi i beni della natura per noi e per coloro che ci saranno domani.

Questo significa analisi, valutazione, pianificazione, prevenzione di qualsiasi processo che possa impattare in modo diretto o indiretto sulla biodiversità.

La Direzione del nostro Gruppo crede profondamente nella preservazione dell'ambiente e si impegna quotidianamente nel definire e gestire azioni di protezione e conservazione dello stesso.





Obiettivi di Performance Ambientale 2021



RIDUZIONE DELLE **EMISSIONI**
DIRETTE E INDIRETTE



RIDUZIONE DEI CONSUMI INTERNI
DI **ACQUA**



RIDUZIONE DEI CONSUMI DI
ENERGIA



AUMENTO DELLA QUOTA DI
ENERGIA RINNOVABILE UTILIZZATA



MILESTONE DI RAGGIUNGIMENTO
DELLA **CARBON NEUTRALITY**

Performance Sociale



Il Capitale umano

Le persone sono il cuore della strategia di business di CEIT.

I *driver* fondamentali dei brillanti risultati degli ultimi anni sono strettamente legati ad un modello organizzativo flessibile, in coerenza con le esigenze e le priorità dei Clienti, al *know how* dei lavoratori, indispensabile per la creazione di valore di medio e lungo periodo e, soprattutto, alla capacità di trasmettere ai colleghi più giovani, generazione dopo generazione, l'esperienza, i valori ed il senso di appartenenza all'Azienda.

La cultura aziendale rappresenta così un modo di essere e non un'operazione di *marketing*, perché tutti si sentono parte della famiglia

Amedeo Di Rocco, TLC1 Operations Director

Ho iniziato a lavorare per CEIT l'8 maggio 1984, era un martedì. A quel tempo avevo 22 anni e mi occupavo del trasporto e della posa dei pali. Era un lavoro abbastanza faticoso, specialmente quando bisognava piantare i pali su un terreno roccioso: ogni palo, in media, pesava circa un quintale e lo scavo veniva realizzato tramite una vanga lunga e una pala ricurva dotata di un'asta di circa un metro e mezzo, che consentivano di arrivare ad 1,40 m di profondità. Le norme relative alla sicurezza sul lavoro in quegli anni non erano puntuali e stringenti come quelle odierne e, se non si faceva attenzione, era elevato il rischio di farsi male.



L'anno dopo il mio ingresso in CEIT venni assegnato ad una squadra che si occupava dell'installazione dei cavi. Per montarli bisognava arrampicarsi su pali che arrivavano fino a circa 8/9 metri di altezza. Si lavorava sospesi, attaccati al palo con un'imbracatura, affrontando altezze e dislivelli che talvolta risultavano impressionanti: si doveva superare la paura del vuoto rimanendo concentrati su quello che si stava facendo. Sebbene il lavoro fosse svolto in sicurezza, gli standard all'epoca erano diversi: nel corso del tempo, con l'implementazione delle norme e delle procedure di sicurezza, molte di quelle tecniche sono state abbandonate e sostituite da

strumentazioni che oggi consentono la posa dei cavi senza la necessità di operare in sospensione sulle campate. Inoltre oggi i tecnici beneficiano regolarmente di corsi di formazione e aggiornamento forniti proprio al fine di scongiurare possibili incidenti.

Di lì a pochi anni, essendo io diplomato, mi venne chiesto di dare supporto alla funzione che si occupava di tenere la contabilità lavori. In quel periodo la mia esperienza operativa, unita alle successive conoscenze amministrative di cantiere, mi permisero di gestire con efficacia, oltre alla contabilità lavori, anche il coordinamento dei magazzini. Da allora ho girato tutta l'Italia, da Nord a Sud, dal Trentino alla Calabria, per insegnare ai nostri operai la contabilità di cantiere.

Durante il mio percorso lavorativo ho anche concorso alla gestione di situazioni di grave complessità, quando è sorta la necessità di chiudere i cantieri a seguito di una contrazione del lavoro al termine di una commessa.

Le situazioni umane e professionali vissute anno dopo anno al fianco di tantissimi colleghi provenienti da ogni parte d'Italia mi hanno permesso di comprendere che, sebbene l'attività lavorativa svolta sia per tutti analoga in termini di processi, norme e tecnica, ciascun gruppo di lavoro presenta localmente delle peculiarità che in parte è bene assecondare per una maggiore efficacia dell'attività produttiva.

La scelta della Direzione Aziendale di adottare delle linee guida che consentissero un grado di flessibilità che fosse il più possibile congeniale alle realtà locali, si è rivelata vincente.

Le esperienze maturate nel corso degli anni mi hanno permesso di affrontare la riorganizzazione dei cantieri più in difficoltà, spesso a rischio di chiusura: una volta comprese le dinamiche del cantiere, mi sedevo al tavolo con i miei ragazzi, che in quei mesi diventavano la mia famiglia, e li ascoltavo proporre soluzioni, confrontarsi, dare spunti per migliorare il loro lavoro.

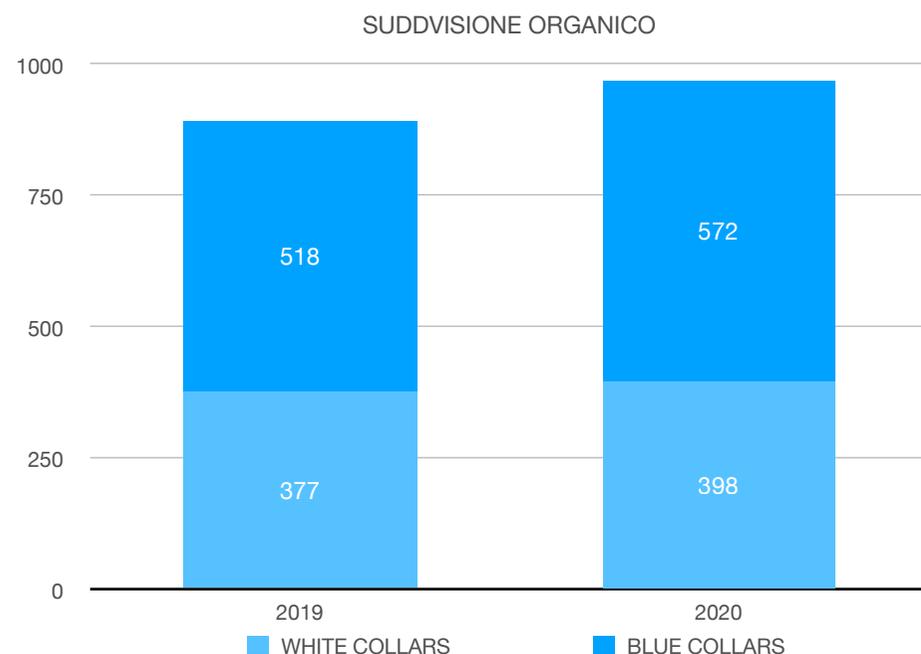
Insieme programmavamo così un piano di interventi risolutivi che era poi mio compito far rispettare.

Determinazione, dedizione, spirito di osservazione e rispetto per il prossimo, a cui non bisogna chiedere di svolgere compiti che per primi non si è disposti a sostenere, sono le chiavi per ottenere il massimo da un gruppo di lavoro.

Anche adesso, che il mio ruolo in Azienda è cambiato, l'approccio al lavoro è rimasto lo stesso di allora e oggi, da Direttore Operativo, posso solo dire di essere davvero fiero di tutti i colleghi che lavorano nella mia Divisione Operativa, dai Responsabili, agli Impiegati, agli Operai.

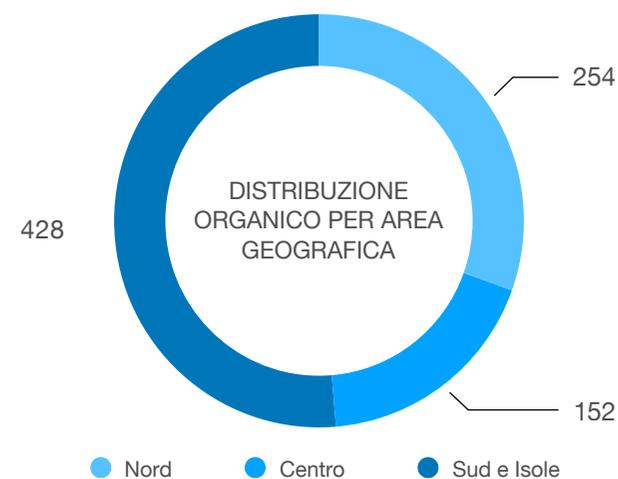
Organico

L'organico⁶ di CEIT al 31 dicembre 2020 è pari a 970 dipendenti⁷, di cui 398 *White Collar*, che comprendono dirigenti e impiegati, e 572 *Blue Collar*, ovvero personale operaio. Escludendo i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, al 31 dicembre 2020 il personale presenta un incremento di 81 unità rispetto al 31 dicembre 2019, in controtendenza rispetto al periodo di emergenza ed incertezza dovuto alla pandemia che ha caratterizzato l'economia nazionale e internazionale.



L'aumento registrato è dovuto all'inserimento in Azienda di nuove risorse specializzate, necessarie a far fronte all'incremento del volume di *business* gestito.

La quasi totalità dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato, a dimostrazione del fatto che l'Azienda investe sui propri dipendenti in una prospettiva di lungo periodo. In questo senso è opportuno evidenziare come, nel 2020 CEIT, **abbia assunto oltre l'82% dei propri tirocinanti.**

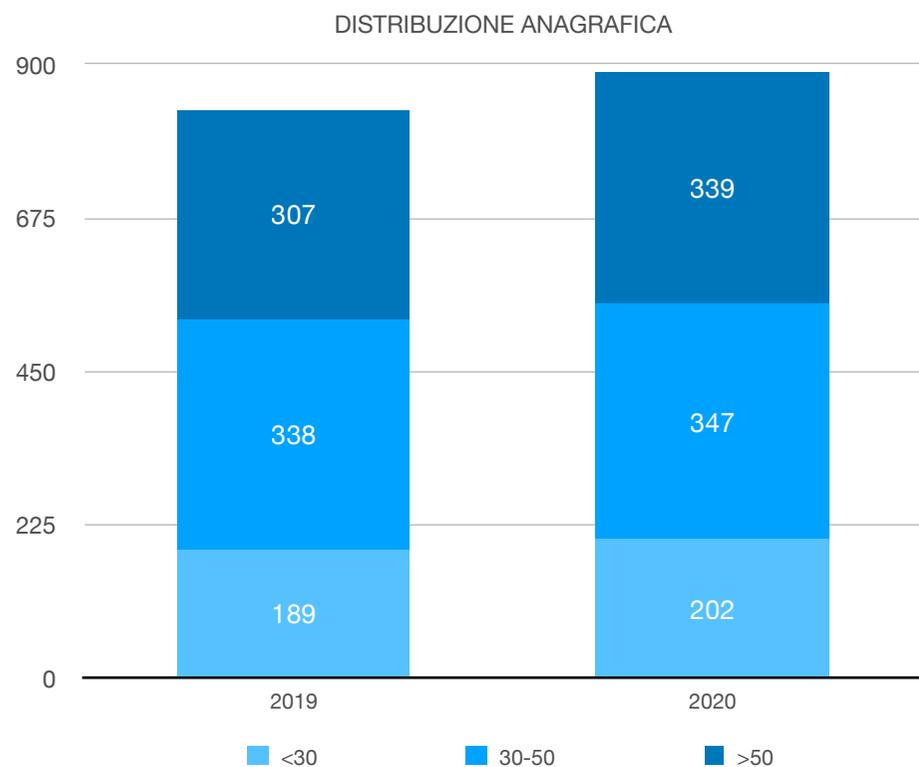


⁶ ⁶¹ dati richiesti dall'informativa GRI sul personale non riportati all'interno di questo capitolo sono stati inseriti nelle tabelle presenti in appendice

⁷ Il totale dell'organico include anche il personale con contratto di lavoro somministrato. Si segnala che potrebbero esserci alcuni disallineamenti sulla distribuzione tra WC e BC legati a trasformazioni di contratto interne.

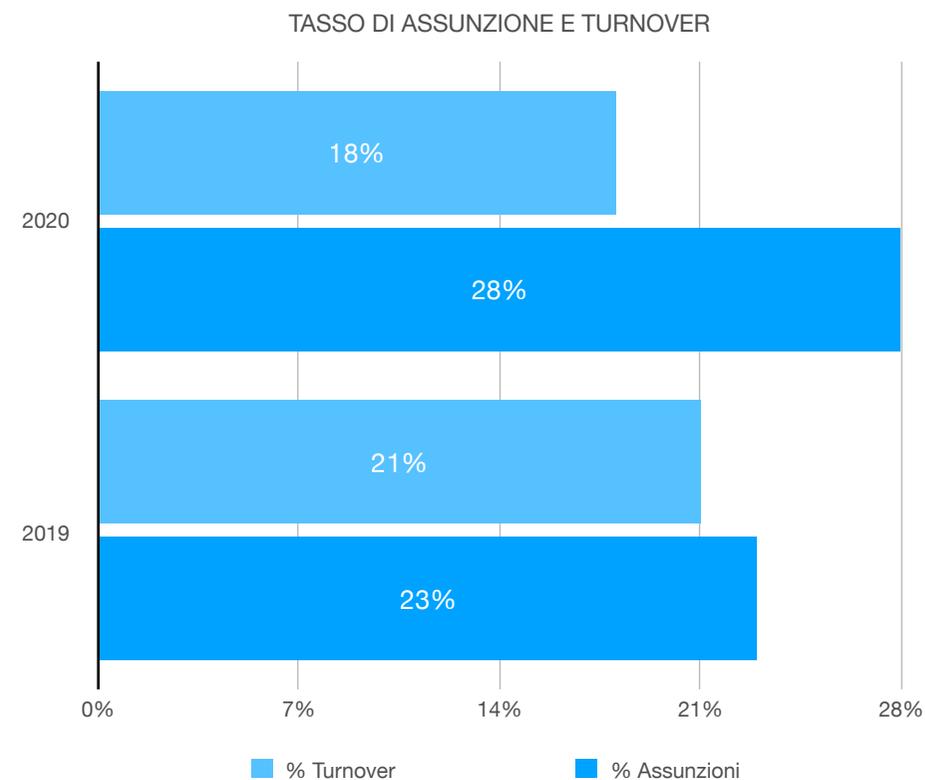
Per quanto riguarda la distribuzione geografica, oltre la metà dei dipendenti è dislocata nella parte meridionale del Paese, per il fatto che la Direzione Generale e le principali sedi operative sono tra Abruzzo, Calabria e Puglia.

Con riferimento alla distribuzione anagrafica, la maggior parte dei dipendenti (40.87%) ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni.



Per il 2021 è programmato un elevato numero di assunzioni orientato all'inserimento di figure professionali giovani, anche con strumenti contrattuali di apprendistato e tirocini formativi extracurricolari.

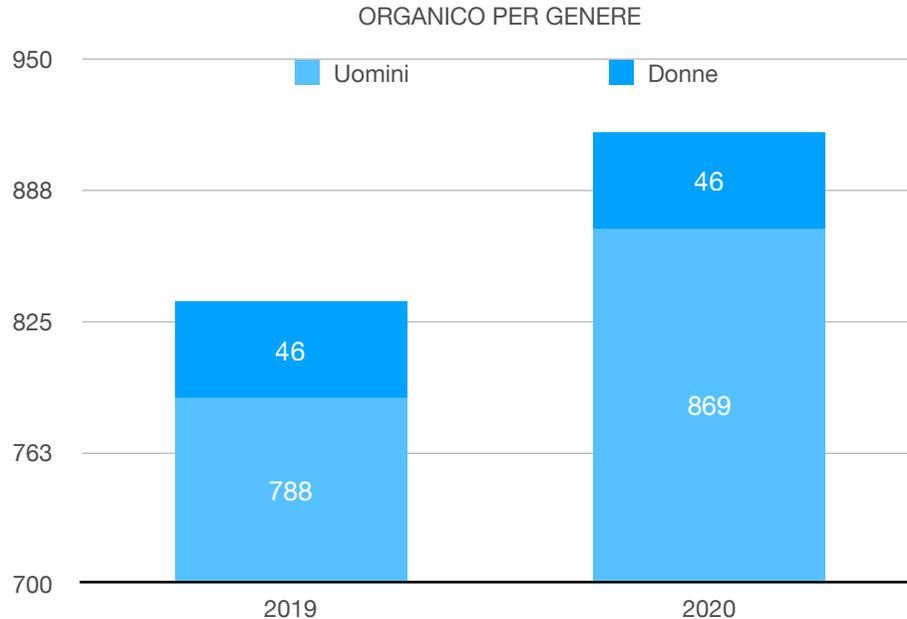
Il tasso di turnover in diminuzione è indicativo del valore della strategia di CEIT nella gestione delle risorse umane e del forte coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli sfidanti obiettivi aziendali fissati per i prossimi anni.



Parità di Genere

Nelle aree di *business* in cui CEIT opera, contraddistinte dall'operatività di cantiere e da una elevata componente tecnologica, la totale parità di genere è sicuramente un obiettivo a lungo termine e risente ancora di un organico a fortissima prevalenza maschile: gli uomini rappresentano infatti il 95% della totalità dei dipendenti.

Tuttavia va segnalato come, negli ultimi 5 anni, ci sia stato un notevole incremento dell'occupazione femminile: da 14 donne occupate nel 2015 su un totale di 519 dipendenti, corrispondente al 2,7% della forza lavoro, si è passati nel 2020 a 46 donne occupate, per una quota del 5% e questo sicuramente grazie all'implementazione di procedure di *recruitment* volte ad abbattere le barriere della discriminazione di genere, anche in un settore, come quello delle telecomunicazioni e dei trasporti, storicamente caratterizzato da una forte presenza maschile.



La grande attenzione a politiche antidiscriminatorie ha avuto come conseguenza un aumento della percentuale femminile impiegata in ruoli amministrativi e commerciali di Direzione, nonché nei ruoli di *project manager*, *program manager* e *back office* delle Aree Operative, con incarichi di maggior peso e livelli di remunerazione allineati.

Quanto sopra trova conferma anche nei dati che riguardano la percentuale di donne laureate rispetto al totale dell'occupazione femminile: su 46 donne occupate, 31 sono laureate.

Nella categoria dei quadri è apprezzabile notare come la retribuzione fissa e totale del genere femminile è più alta di quella maschile, in controtendenza con le medie nazionali dove si evidenzia un considerevole gap tra le retribuzioni di uomini e donne.

Piani di remunerazione

La politica di remunerazione della CEIT è finalizzata a sostenere il miglioramento continuo unitamente alla necessità aziendale di crescere con sostenibilità nel tempo. Per questo, oltre a rispettare il CCNL di riferimento, il piano prevede anche componenti premiali funzionali a garantire la competitività dell'Azienda sul mercato del lavoro e il raggiungimento degli obiettivi strategici di business.

Gli strumenti del piano di remunerazione applicati nel 2020, in modalità diversificata secondo il ruolo Aziendale, si basano sostanzialmente su:

- retribuzione fissa
- retribuzione variabile (Una Tantum)
- sistema di *Benefit* e di *Welfare*.

Per quanto attiene la **retribuzione fissa**, ferma restando la corretta e puntuale applicazione del CCNL, sono previste, per categorie omogenee di lavoratori, quote aggiuntive di remunerazione finalizzate a garantire l'equilibrio e l'attrattiva rispetto al mercato di riferimento. Questi trattamenti aggiuntivi sono previsti per lavoratori con

professionalità più complesse e ricercate sul mercato. Per individuare i corretti assetti retributivi l'Azienda effettua confronti periodici tra le retribuzioni corrisposte ai propri dipendenti e le remunerazioni del mercato esterno, strumento che consente di adottare una politica retributiva equa, meritocratica e sostenibile. Sono previsti inoltre piani di avanzamento periodici in termini di livelli di inquadramento e di retribuzione. Tutto ciò concorre a consolidare la fidelizzazione dei dipendenti e il loro senso di appartenenza, a limitare il *turn-over* e contemporaneamente ad attuare politiche di *retention*.

Oltre ai trattamenti aggiuntivi previsti per la retribuzione fissa, sono adottati strumenti di **retribuzione variabile** (Una Tantum annuali), finalizzati a premiare le *performance* individuali e di staff, e a rafforzare la motivazione al perseguimento di obiettivi comuni.

In tal senso è altresì prevista la corresponsione di Premi di Risultato, collegati ad obiettivi incentivanti con livelli minimi di accesso al premio, contrattualizzati con accordi collettivi stipulati con le rappresentanze sindacali Aziendali e le principali Organizzazioni sindacali territoriali.

Per i *Benefit* ed il *Welfare*, gli strumenti adottati nel 2020 sono stati inizialmente un'indennità economica sostitutiva della mensa e la copertura sanitaria integrativa per i Quadri a completo carico dell'Azienda. Successivamente, a seguito dell'emergenza pandemica, è stata predisposta per tutti i dipendenti, in forma automatica e collettiva, una polizza assicurativa sanitaria integrativa a copertura di una serie di prestazioni specifiche per far fronte alle necessità legate al recupero a seguito di malattia da COVID-19. Nell'ottica di incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti, nel corso dell'anno sono state definite ulteriori politiche da attivare nel 2021, riguardanti l'istituzione di Borse studio per i figli studenti meritevoli e la possibilità di convertire in *Welfare* parte del Premio di Risultato.

Nel corso del 2020 è stato avviato il progetto per l'introduzione, a partire dal 2021, di un ulteriore sistema premiante in modalità MBO (*Management by Objectives*), destinato ai Dirigenti e ad alcuni Quadri dell'Azienda e basato sulla determinazione preventiva di una premialità disponibile e ottenibile solo al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi. A conferma dell'approccio sostenibile adottato, gli obiettivi assegnati prevedono anche il rispetto delle *compliance* (sicurezza e ambiente), la cooperazione interfunzionale, la disponibilità all'innovazione ed il contributo allo sviluppo delle competenze e delle professionalità dei giovani collaboratori.

Questi aspetti, pur non essendo direttamente legati ai risultati di business, conferiscono valore all'Organizzazione, favoriscono la riduzione del rischio e costituiscono fondamentali premesse per lo sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

Recruiting

Le iniziative di *recruiting* sono allineate alle esigenze determinate dal *business* dell'Azienda e dunque principalmente all'incremento del volume di attività da gestire o alla necessità di inserire nuove *skill* e figure specialistiche.

La selezione dei candidati di CEIT avviene in maniera trasparente ed è regolata da una procedura in linea con la normativa e con il proprio Codice Etico.

Le varie funzioni Aziendali segnalano all'Ufficio HR le proprie necessità, legate principalmente all'incremento del volume di *business* da gestire, indicando requisiti tecnici ed attitudinali del candidato. La gestione del *job posting* da parte dell'Ufficio HR avviene con l'ausilio di una piattaforma *software* di *recruitment*, introdotta nel 2020, mediante la quale ogni avviso è pubblicato contemporaneamente sul sito internet Aziendale, sui social e su tutti i principali *job-site* attivi in Italia.

I candidati selezionati sono chiamati per un primo colloquio conoscitivo per la valutazione attitudinale da parte del *team HR*, a cui segue la valutazione sulle competenze tecniche a cura della funzione richiedente.

Tale procedura ha consentito l'individuazione di profili professionali di elevata esperienza e di neolaureati ad alto potenziale.

Il trattamento dei dati dei candidati è effettuato in totale *compliance* al GDPR.

Sviluppo e valorizzazione del personale

CEIT ha sempre dedicato importanti investimenti alla formazione quale strumento essenziale per lo sviluppo delle competenze e per il mantenimento di competitività dell'intera Organizzazione. Anche nel 2020, nonostante le restrizioni dovute all'emergenza sanitaria, l'Azienda ha avviato e portato a termine attività formative in presenza (ove e quando possibile) e a distanza in conformità ai protocolli anti Covid emanati dal governo.

In tema di sicurezza oltre alla formazione obbligatoria sono state realizzate specifiche sessioni dedicate all'informazione e prevenzione in materia di Covid 19.

Nel corso del 2020 è stato avviato un progetto formativo con il *Top Management* e le prime linee, volto alla riflessione su nuovi modelli di *business* e di sostenibilità. L'orientamento ai valori, la gestione del cambiamento, il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori (secondo i pertinenti livelli) sono stati gli elementi di riflessione comune sui quali è stato successivamente pianificato il percorso formativo per i responsabili del settore *Operations*.

Particolare attenzione è stata riservata ai giovani: attraverso colloqui e interviste realizzati su campioni significativi appositamente assortiti, sono stati raccolti elementi significativi inerenti il loro punto di vista sull'organizzazione, il grado di benessere lavorativo e di motivazione e il possibile sviluppo futuro di specifiche competenze o di elevati potenziali. In tal senso sono stati attivati numerosi tirocini curriculari ed extra-curriculari come opportunità di scambio con giovani portatori di conoscenze scientifiche nonché di formazione di giovani talenti da inserire in forma stabile nell'organico.

Le attività formative svolte sono raggruppabili nelle seguenti macrocategorie:

- *Formazione/aggiornamento obbligatori per le specifiche mansioni (es. formazione sicurezza);*
- *Alta formazione per settori ad elevata specializzazione;*
- *Formazione abilitante per particolari Clienti;*
- *Sistemi e Processi Aziendali (Qualità, Privacy, Anticorruzione, Modello 231);*
- *Lingua straniera (inglese), per gruppi omogenei e/o one to one, finalizzati a migliorare la conoscenza della lingua inglese anche a supporto della trasformazione digitale;*
- *Formazione su modelli di leadership e managerialità.*



Salute e sicurezza sul lavoro

CEIT presta la massima attenzione alla diffusione della cultura e della sensibilità su sicurezza, gestione dei rischi e prevenzione degli infortuni, ponendo la massima attenzione alla formazione del personale e operando un controllo costante sui propri asset produttivi.

L'impegno per la tutela della salute e della sicurezza è garantito dalla funzione HSE - *Health, Safety & Environment*, la quale è parte attiva nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione più idonee. Tale attività, parte preminente dell'azione di prevenzione, è garantita attraverso il costante presidio dei processi aziendali e delle loro evoluzioni, in stretto raccordo con le strutture operative nell'esame di tutte le attività lavorative.

In questo modo, il sistema di gestione Integrato "MSGI" di CEIT è costantemente aggiornato nelle procedure, nelle istruzioni operative e nelle linee guida necessarie a garantire un luogo di lavoro sicuro anche nelle fasi produttive più critiche, in funzione di espresse disposizioni del committente, di modifiche o di nuove lavorazioni e/o di nuove prescrizioni legislative.

In particolare, per ciascun contratto viene definito un Documento di Valutazione dei Rischi specifico, corredato dalla matrice descrittiva di attività, attrezzatura e macchinari, calcolo del rischio lavorativo, misure di prevenzione e protezione dai rischi da adottare, elenco DPI, formazione e responsabilità.

Il Team HSE, in collaborazione con il personale operativo su territori, rende poi disponibili DVR e Manuale Integrato "MSGI" sul portale di comunicazione di HR dedicato ai dipendenti, affinché ciascun lavoratore sia sempre pienamente a conoscenza di tali misure.

In linea con il percorso di sostenibilità intrapreso, il sistema di gestione Salute e Sicurezza è certificato secondo lo standard ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro "Requisiti e guida per l'uso" per la Direzione e tutte le sedi operative.

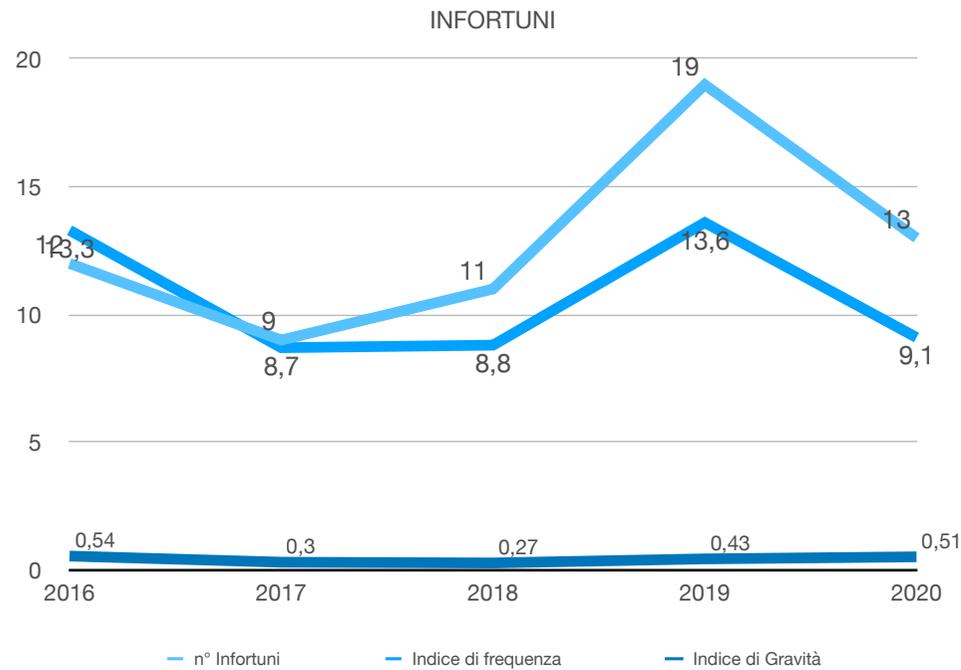
Nel perimetro delle relazioni commerciali e dei rapporti cliente-fornitore, CEIT garantisce l'assolvimento di tutti gli obblighi di legge in materia di SSL che abbiano impatti sulla propria clientela e sulle imprese subappaltatrici nell'ambito degli ordinari rapporti cliente-fornitore, nell'ottica di massima cooperazione e al fine di minimizzare i rischi e garantire la sicurezza del personale proprio e di terzi.

La Politica CEIT assicura naturalmente la totale aderenza dell'Azienda alle normative nazionali e agli accordi sindacali e prevede il pieno coinvolgimento di tutti gli attori che partecipano al processo di sicurezza: *management*, figure di coordinamento operativo, medici competenti, lavoratori e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Nel corso del 2020 sono stati sviluppati i piani di azione sulla sicurezza, i cui obiettivi sono descritti di seguito. Tra gli indicatori di *performance* maggiormente significativi per misurare l'efficacia delle azioni adottate rientrano gli esiti dell'analisi del fenomeno infortunistico, da cui si generano piani di miglioramento definiti sulla base delle cause che hanno determinato gli eventi e che possono portare all'aggiornamento della Valutazione dei Rischi aziendali.

Iniziative adottate nel corso dell'emergenza pandemica dovuta al Covid 19

- *campagna continuativa di informazione e sensibilizzazione rivolta a tutto il personale;*
- *audit specifici sulle squadre operative e su tutte le sedi aziendali, con l'obiettivo di verificare la corretta implementazione e predisposizione delle direttive aziendali rispetto ai protocolli ministeriali emanati;*
- *sanificazioni programmate nel tempo e continuative di tutte le sedi aziendali;*
- *supporto a tutti i dipendenti ed alle loro famiglie in relazione alle problematiche sulla gestione dei singoli casi;*
- *analisi, monitoraggio e gestione di tutti i casi, anche rispetto ai relativi contatti interni;*
- *stipula di convenzioni sul territorio con laboratori autorizzati dal ministero per l'erogazione dei tamponi diagnostici molecolari.*



Lo sforzo profuso in materia di sicurezza nel corso del 2020 si è concretizzato attraverso una riduzione degli infortuni nel corso dell'anno. In particolare, l'indice di Gravità è risultato, a fine 2020, pari a 0.51.

Nel 2020 si sono verificati 13 infortuni – di cui 8 superiori a trenta giorni, monitorati anche in base alla loro gravità e, in particolare, con un calcolo complessivo avente ad oggetto i giorni totali di assenza dal lavoro che, nel 2020, ammontano circa a 732.

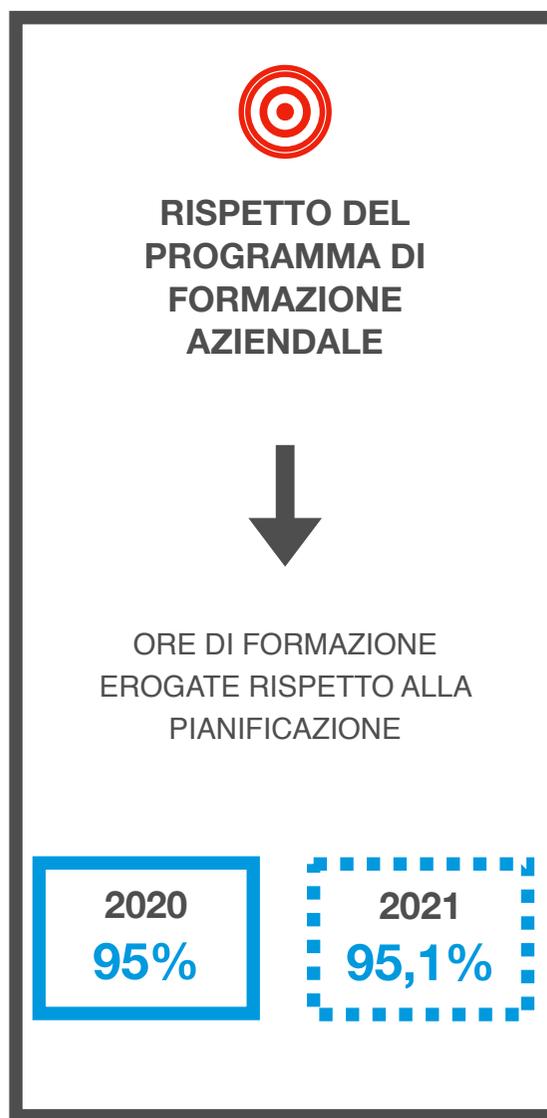
Per quanto riguarda il numero di malattie professionali, nel corso del 2020 si sono registrate 3 richieste, di cui due, alla data di stampa del presente documento, sono state definite negativamente.

I piani di miglioramento individuati sulla base degli esiti descritti riguardano i seguenti obiettivi:

- migliorare gli indici infortunistici di frequenza e di gravità;
- monitorare e mantenere tutta la formazione dei lavoratori;
- raggiungere il *target* di audit in campo prefissato con il *Top management*;
- elevare l'impegno ed il coinvolgimento dei *project manager* operativi relativamente ai target di audit, mediante affiancamento da parte del *team HSE*;
- formare ed allineare le pratiche dei subfornitori;
- accrescere le competenze HSE a vari livelli aziendali;
- implementare una nuova piattaforma *software* per armonizzare e migliorare i processi.



Obiettivi 2021



La Pandemia

Lo scenario emergenziale correlato alla pandemia da Covid-19 ha impattato su tutte le attività di prevenzione e protezione, modificando le priorità di intervento al fine di garantire la tutela dell'intera popolazione aziendale dal rischio sanitario di contagio.

CEIT si è dimostrata estremamente proattiva nell'affrontare l'emergenza pandemica avviando tempestivamente le iniziative programmate volte a garantire la continuità del *business*, riuscendo a mantenere il focus sull'efficienza operativa in un contesto di programmazione invariato e permanentemente dinamico e competitivo. Vale la pena ricordare infatti come, nel periodo più acuto della pandemia, quando molte attività industriali si sono fermate, proprio l'attività di installazione della fibra e l'implementazione del sistema delle telecomunicazioni a banda ultra larga del Paese sono diventate ancor più cruciali.

Sin dalla fine di febbraio 2020 è stato costituito un comitato di Gruppo, composto dagli RSPP delle principali società, dal Responsabile del Personale e dal Responsabile dell'Ufficio Legale, che hanno costantemente seguito l'evoluzione anche normativa della pandemia definendo *policy* unitarie e regole aziendali, riferendo direttamente all'Amministratore Delegato della Società, per garantire l'operatività aziendale contemperando il rischio di contagio per il personale dipendente.

L'obiettivo primario in ambito di salute e sicurezza dei dipendenti è stato quello di fornire supporto e strumenti pratici ai cantieri: a partire da analisi specifiche di valutazione dei rischi specifici legati al Covid-19, sono stati condivisi con il *top management* rapporti settimanali sui contagi, in linea con le classificazioni delle normative vigenti.

Al fine di assicurare che i dispositivi di protezione individuale (DPI) messi a disposizione dei dipendenti fossero adeguati, la funzione HSE ha fornito costante supporto all'Ufficio Acquisti per il controllo dei certificati dei DPI.

Parimenti a livello direzionale e di tutte le sedi è stata l'occasione per sperimentare il lavoro in remoto e lo *smartworking*. Tali modalità hanno avuto anche risvolti inaspettatamente positivi: oltre ad un più spinto impulso alla digitalizzazione dell'attività lavorativa e alla riduzione dei consumi e delle emissioni, sul piano sociale i lavoratori hanno patito, letteralmente, il distanziamento personale con i propri colleghi, con ciò

svelando come anche le pause informali servono a creare uno spirito aziendale e di appartenenza. Nondimeno questa esperienza è stata anche l'occasione per sperimentare una maggiore socialità con la propria famiglia e la consapevolezza che è possibile conciliare il lavoro (in remoto) con la vita familiare.

Nonostante i vincoli imposti dal *lockdown*, nel corso del 2020 la Società ha ugualmente mantenuto il focus sull'efficienza operativa in un contesto fortemente dinamico e competitivo grazie agli investimenti e alle iniziative messe in campo per la salute ed il benessere di tutte le sue persone con stringenti misure sanitarie e di sicurezza. La resilienza acquisita con l'attuazione di tali iniziative ha consentito all'Azienda di rafforzare la sua *leadership* anche durante la pandemia

Il 2020 è stato un anno complesso per tutte le aziende, ma ancora di più lo è stato per le persone. Nonostante la celerità delle misure adottate sul piano nazionale, che hanno repentinamente cambiato il modo di lavorare di milioni di persone, CEIT è riuscita, grazie e alla capacità di adattarsi rapidamente ai cambiamenti, a creare un ambiente di lavoro che fosse parimenti dinamico e inclusivo, anche da remoto. La Società ha dimostrato un'attenzione ai propri dipendenti tale da riuscire, per quanto possibile, a sopperire alla mancanza del contatto umano attraverso la connessione virtuale: sviluppando lo *smartworking*, il *welfare* e facendo grande affidamento, come ormai accade da anni, sul senso di responsabilità dei propri dipendenti, CEIT ha messo al primo posto il benessere delle persone, avendo cura di non abbandonare i lavoratori e le loro famiglie in un periodo complesso come quello appena trascorso.

Grazie al supporto dell'azienda, sono state implementate nuove dinamiche di lavoro, senza che questo impattasse negativamente né in termini di efficienza né in termini di sviluppo sociale e, quel che è più importante, umano.

Appendice



Tabella 11

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
Profilo dell'organizzazione				
102-1	Nome dell'organizzazione		15	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi		15	
102-3	Ubicazione sede centrale		15	
102-4	Luogo dell'attività		26	
102-5	Proprietà e forma giuridica		20	
102-6	Mercati serviti		26	
102-7	Dimensione dell'organizzazione		15	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori		52,53	
102-9	Catena di fornitura		27	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla catena di fornitura			Non applicabile
102-11	Principio di precauzione		37	
102-12	Iniziative esterne			
102-13	Adesione ad associazioni		29	
Strategia				
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente		4	
102-15	Impatti chiave, rischi ed opportunità		4	
Etica ed integrità				

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento		22	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche		22	
Governance				
102-18	Struttura della governance		19 e ss.	
102-19	Delega dell'autorità		20	
102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali		20	
102-21	Consultazione degli stakeholder sui temi economici, ambientali e sociali		20	
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati		20	
102-23	Presidenza del massimo organo di governo		20	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo		20	
102-25	Conflitti di interessi		22	
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nella definizione delle finalità, dei valori e delle strategie		20	
102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo		20	
102-28	Valutazione della performance del massimo organo di governo			
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali		20	
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio		37	
102-31	Revisione dei temi economici, ambientali e sociali		20	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità		20	
102-33	Comunicazione delle segnalazioni al massimo organo di governo		22	

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
102-34	Natura e numero totale delle criticità			
102-35	Politiche di remunerazione		54	
102-36	Processo per la definizione della remunerazione		54	
102-37	Coinvolgimento degli stakeholders nella remunerazione		55	
102-38	Tasso di remunerazione totale annua		82	
102-39	Percentuale di aumento del tasso di remunerazione totale annua		82	
Stakeholder engagement				
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder		25	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva		29	
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder		25,76	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder		25	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati		25	
Processo di reporting				
102-45	Entità incluse nel bilancio finanziario consolidato e non incluse nel report di sostenibilità			
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetro dei temi		14	
102-47	Elenco dei temi materiali		11 e ss.	
102-48	Ridefinizione delle informazioni rispetto ai precedenti report			Questa è la prima edizione del report di sostenibilità
102-49	Modifiche nella rendicontazione			Questa è la prima edizione del report di sostenibilità
102-50	Periodo di rendicontazione		6	

GRI Content Index			
GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni
102-51	Data del report più recente		Questa è la prima edizione del report di sostenibilità
102-52	Periodicità di rendicontazione		Annuale
102-53	Contatti relativi a richieste sul report	84	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità agli Standard GRI	6,7	
102-55	Indice dei contenuti GRI	62 e ss.	
102-56	Assurance esterna		Non applicabile
Impatti Economici Indiretti			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non misurata
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non misurata
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non misurata
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati		Non misurata
203-2	Analisi e descrizione dei principali impatti indiretti		Non misurata
Pratiche Di Approvvigionamento			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		

GRI Content Index			
GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni
204-1	Porzione della spesa concentrata su fornitori locali		Quanto all'approvvigionamento i fornitori di CEIT, funzionali alla produzione, hanno di norma dimensione nazionale viste le specifiche dei materiali utilizzati che sono puntualmente indicate dai committenti. E' quindi marginale il budget relativo all'approvvigionamento ed ai servizi delle varie sedi funzionale alla gestione delle stesse, dislocate sull'intero territorio nazionale, che per le occorrenze correnti viene gestito dalla stessa sede operativa secondo un criterio di prossimità geografica alla predetta sede. Quanto alle imprese di subappalto coinvolte nella catena di fornitura verso i propri clienti, sebbene il criterio principale sia quello di ricorrere a imprese già localizzate nel territorio ove gli affidamenti devono essere eseguiti, non sono esclusi affidamenti in altre aree geografiche quando vi sia l'esigenza di mantenere il medesimo livello occupazionale.
Anticorruzione			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	20-24	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	20-24	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	20-24	
205-1	Percentuali di business unit analizzate per rischio corruzione e rischi identificati	20-24	
205-2	Comunicazione delle policies e training dei dipendenti su anti-corruzione	20-24	

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
205-3	Azioni intraprese in risposta ad episodi di corruzione			<p>Nel giugno 2020 la Società veniva a conoscenza dell'esistenza di una indagine in corso a carico di un suo dipendente per una ipotesi di corruzione nei confronti di un funzionario di una municipalizzata committente. Parimenti indagata risultava essere la Società ai sensi del d.lgs. 231/01, per asserita omessa vigilanza sull'operato del proprio dipendente. La vicenda giudiziaria che si trova tutt'ora nella fase delle indagini senza che siano state adottate misure interdittive o cautelari. Cionostante la Società ha da subito adottato, in via cautelare, tutte le misure di self cleaning previste dall'ANAC tra cui l'interruzione del rapporto lavorativo con il dipendente indagato e l'adozione della certificazione ISO 37001 (c.d. anticorruzione) ricordando che la Società già disponeva, dal 2010, un Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 sin dal 2010. In ogni caso tale imputazione è la prima di questo genere dalla costituzione della Società stessa.</p>
Comportamento anti concorrenziale				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
206-1	Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche			Proprio nel 2020 si è concluso in maniera definitiva un procedimento in materia di concorrenza iniziato nel 2013. La Società, al pari di altre imprese del settore TLC e con l'asserito coordinamento di un committente è stata oggetto di un complesso procedimento iniziato nel 2013 e conclusosi prima con una sentenza favorevole del Consiglio di Stato nel 2019 e poi con la definitiva archiviazione da parte dell'Autorità garante della Concorrenza e del mercato (AGCM) dell'ipotesi di alterazione delle condizioni concorrenziali sul mercato (ipotesi di violazione) dell'art. 101 TFUE.
Imposte				
207-1	Approccio alla fiscalità		35	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio		35	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale		35	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese		35	
Energia				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		37	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		37	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		37	

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione		44	
302-2	Consumo di energia all'esterno dell'organizzazione		44	
302-3	Intensità energetica		44	
302-4	Riduzione dei consumi di energia		37, 42	
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi		44	
Emissioni				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		42	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		42	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		42	
305-1	Emissioni totali dirette di gas effetto serra per peso		43	
305-2	Emissioni indirette di gas effetto serra per peso		43	
305-3	Altre emissioni indirette di gas effetto serra		43	
305-4	Intensità carbonica		42	
305-5	Iniziative per ridurre le emissioni di gas effetti serra e risultati raggiunti		42	
305-6	Emissioni di sostanze nocive per l'ozono per peso			Non misurata
305-7	NOx, SOx e altre emissioni significative nell'aria suddivise per tipologia e peso			Non misurata
Valutazione ambientale dei fornitori				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		27	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		27	

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		27	
308-1	Percentuale di nuovi fornitori valutati in base a criteri ambientali			È stato messo in opera un nuovo sistema di valutazione dei fornitori i cui risultati saranno pubblicati nel prossimo bilancio
308-2	Significativi impatti ambientali negativi identificati all'interno della catena di fornitura			È stata messo in opera un nuovo sistema di valutazione dei fornitori i cui risultati saranno pubblicati nel prossimo bilancio
Occupazione				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		51,52	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		51,52	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		51,52	
401-1	Numero totale di nuovi assunti e turnover		52,78	
401-2	Benefit previsti per i lavoratori a tempo indeterminato non previsti per i lavoratori a tempo determinato o part-time			La società applica in maniera pedissequa i CCNL di categoria e di conseguenza i benefit ivi previsti in maniera generalizzata per tutti i dipendenti. Parimenti, come previsto dalla normativa, nel caso dei congedi parentali viene mantenuto il diritto a svolgere la medesima mansione, fermo restando che è ancora marginale il numero dei congedi parentali richiesti dai lavoratori uomini.
401-3	Congedi parentali		51,52	

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
Relazioni industriali				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		29	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		25, 29	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		25, 29	
402-1	Periodo minimo di notifica per modifiche operative (cambiamenti organizzativi)			
Salute e Sicurezza sul Lavoro				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		57	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		57	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		57	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		57	
403-2	Identificazione dei pericolo, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		57	
403-3	Servizi di medicina del lavoro			A norma di legge Ceit è dotata di un servizio di medicina del lavoro che assicura copertura su tutto il territorio nazionale
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		21	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		58, 59	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori		57	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		57	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		57	
403-9	Infortuni sul lavoro		58	

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
403-10	Malattie professionali		58	
Formazione				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		20,56	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		20,56	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		56	
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente			Le ore di formazione medie annue per dipendente sono 22,7. Al momento non è disponibile lo stesso dato suddiviso per genere che verrà rendicontato il prossimo anno.
404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e dei programmi di assistenza alla transizione		56	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera			Non misurata
Diversità e pari opportunità				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		54	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		54	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		54	
405-1	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età, appartenenza a categorie protette ed altri indicatori di diversità		54, 80-83,	
405-2	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria		80-83	
Non discriminazione				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			
406-1	Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie ed azioni intraprese			
Libertà di associazione e accordi collettivi				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		29	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		29	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		29	
407-1	Identificazione delle operazioni e fornitori in cui la libertà di associazione e di contrattazione collettiva di lavoro può essere esposta a rischi significativi		27	
Lavoro Minorile				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			
408-1	Operazioni e fornitori con rischi significativi per incidenti sul lavoro minorile			In linea con la propria politica di responsabilità sociale Ceit è da sempre impegnata nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile
Lavoro Forzato e Obbligatorio				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			

GRI Content Index			
GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni
409-1	Operazioni e fornitori con rischi significativi per incidenti sul lavoro forzato o obbligatorio		Ceit rispetta i principi i diritti fondamentali contenuti nella dichiarazione dell'ILO include le misure adottate nella lotta contro il lavoro forzato, accertandosi del rispetto della normativa italiana da parte dei propri fornitori
Politiche e procedure di sicurezza sui Diritti Umani			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
410-1	Pratiche di sicurezza		Quanto al rispetto dei diritti umani oltre all'applicazione della legge nel trattamento dei proprio lavoratori, la Società svolge continui audit quanto alle condizioni dei lavoratori dei propri subappaltatori verificando tra l'altro la corretta remunerazione, le condizioni dei lavoratori in trasferta e l'applicazione delle misure di sicurezza sul lavoro previste dalla legge adottando un penalty system nei confronti delle imprese che non ottemperano agli obblighi di legge.

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
Valutazione sul rispetto dei Diritti Umani				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			
412-1	Operazioni che sono state sottoposte a verifiche del rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto			
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o procedure sui diritti umani			
412-3	Accordi e contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono stati sottoposti a screening sui diritti umani			
Valutazione dei fornitori su aspetti sociali				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		27	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		27	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		27	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri sociali			Non applicabile
414-2	Impatti sociali negativi nella supply chain			Non misurata
Approccio verso il sistema pubblico				
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			
415-1	Contribuzioni a partiti politici			Ad oggi CEIT, non versa contributi diretti o indiretti di alcun tipo di organizzazione politica

GRI Content Index			
GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni
Salute e sicurezza del consumatore			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non applicabile
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non applicabile
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non applicabile
416-1	Valutazione dell'impatto su salute e sicurezza delle categorie di prodotti e servizi		Non applicabile
416-2	Numero di casi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi		Non applicabile
Marketing ed etichettatura			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non applicabile
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non applicabile
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non applicabile
417-1	Requisiti di informazioni ed etichettatura		Non applicabile
417-2	Episodi di non conformità relativi a informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi		Non applicabile
417-3	Episodi di non conformità relativi a comunicazioni di mercato		Non applicabile
Privacy del cliente			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy e perdite dei dati dei clienti		Per l'anno 2020, non risultano denunce, fughe, furti o perdite di dati.
Compliance Socioeconomica			

GRI Content Index				
GRI Standard	Definizioni		Pagina	Omissioni
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro			
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti			
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione			
419-1	Non compliance con leggi e regolamenti in ambito socio- economico			Per quanto attiene il profilo sociale CEIT pone particolare attenzione alla corretta applicazione dei contratti collettivi CCNL al personale dei propri subappaltatori. Invero da tale ambito unitamente a quello della normativa in materia di sicurezza originano di norma le sanzioni pecuniarie a carico della Società. Quanto poi alla compliance economica, ricordato che CEIT non produce manufatti bensì presta servizi od esegue lavori, non risultano nell'anno in questione sanzioni emesse in tali ambiti (emesse ad esempio dall'AGCM).

Tabella 12

Indice di priorità	Descrizione
1	Tema di scarsa rilevanza e di trascurabile o nullo impatto
2	Tema di rilevanza medio-bassa e di impatto poco significativo
3	Tema di media rilevanza e di impatto comunque significativo
4	Tema di rilevanza medio-alta e di impatto abbastanza importante
5	Tema molto rilevante e di importante o determinante impatto

Tabella 13

AMBITO	TEMA		RILEVANZA	
			Aziendale	Stakeholder
			Rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali	Influenze sulle valutazioni degli stakeholder e le loro decisioni
GENERALE	G1	Efficacia del modello di governance	5	2
	G2	Business Integrity (Etica e Compliance)	5	5
	G3	Lotta alla corruzione	4	5
	G4	Gestione responsabile della supply chain	3	5
	G5	Affidabilità delle infrastrutture, business continuity, privacy e cyber security	4	3
	G6	Innovazione tecnologica	3	2
ECONOMICO	E1	Performance e creazione di valore	5	5
	E2	qualità dei servizi	5	5
AMBIENTALE	A1	Gestione degli impatti ambientali	5	5
	A2	Innovazione e tecnologia per l'ambiente	4	5
SOCIALE	S1	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	4	4
	S2	Promozione del benessere in azienda	3	3
	S3	Diversità e inclusione	3	3
	S4	Salute e Sicurezza sul lavoro	5	5
	S5	Gestione delle relazioni con gli stakeholder locali	2	3

Tabella 14

Sintesi dell'organico CEIT SPA			
Distribuzione personale	Al 31 dicembre 2020	Al 31 dicembre 2019	Variazione
Nord	237	254	-17
Centro	179	152	27
Sud e Isole	499	428	71
Totale Italia	915	834	81
Personale con contratto di lavoro somministrato	55	61	-6
Totale	970	895	75

Tabella 15

Percentuale di dipendenti per inquadramento, area geografica e genere														
2020								2019						
	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	
Dirigenti	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Quadri	4%	0%	2%	13%	3%	8%	3%	3%	0%	2%	17%	3%	8%	3%
Impiegati	35%	100%	44%	75%	34%	92%	39%	39%	100%	49%	67%	35%	92%	42%
Operai	60%	0%	53%	13%	63%	0%	57%	58%	0%	49%	17%	61%	0%	55%
Totale	24%	2%	19%	1%	52%	3%	100%	29%	2%	18%	1%	48%	3%	100%
% Totale per area	26%		20%		55%			30%		18%		51%		

Tabella 16

Numero totale assunti										
	2020					2019				
N. persone	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di assunzione	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di assunzione
Personale totale	202	374	339	915		189	338	307	834	
Uomini	36	55	162	253	29%	57	38	80	175	22%
Donne	3	1	2	6	13%	7	4	6	17	37%
Totale	39	56	164	259	28%	64	42	86	192	23%
Tasso di assunzione	19%	15%	48%	28%		34%	12%	28%	23%	
Numero totale cessati										
	2020					2019				
N. persone	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Turnover	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Turnover
Personale totale	202	374	339	915		189	338	307	834	
Uomini	46	31	77	154	18%	59	33	77	169	21%
Donne	3	0	4	7	15%	0	2	-	2	4%
Totale	49	31	81	161	18%	59	35	77	171	21%
Turnover	24%	8%	24%	18%		31%	10%	25%	21%	

Tabella 17

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, per area geografica e genere														
	Al 31 dicembre 2020							Al 31 dicembre 2019						
	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	200	12	139	7	377	24	759	204	10	120	2	334	24	694
Determinato	23	2	32	1	98	0	156	36	4	26	4	68	2	140
Totale	223	14	171	8	475	24	915	240	14	146	6	402	26	834

Tabella 18

Categoria professionale per Genere										
	2020					2019				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
Totale	3	29	357	526	915	3	25	349	457	834
Uomini	3	26	315	525	869	3	22	307	456	788
Donne	-	3	42	1	46	-	3	42	1	46
Fino a 30 anni	-	-	73	129	202	-	-	72	117	189
Da 30 a 50	-	5	179	190	374	-	8	171	159	338
Oltre 50	3	24	105	207	339	3	17	106	181	307

Tabella 19

Percentuale di dipendenti suddivisi per genere e inquadramento				
Numero di persone	Al 31 dicembre 2020		Al 31 dicembre 2019	
	Categorie protette	% sul totale	Categorie protette	% sul totale
Dipendenti totali		915		834
Dirigenti	0		0	
Quadri	1	0,11%	1	0,12%
Impiegati	20	2,19%	21	2,52%
Operai	15	1,64%	14	1,68%
Totale	36	3,93%	36	4,32%

Tabella 20

Numero totale di dipendenti per inquadramento, area geografica e genere														
	2020							2019						
	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	
Dirigenti			1		2		3			1		2		3
Quadri	10		3	1	13	2	29	7		3	1	12	2	25
Impiegati	79	14	76	6	160	22	357	94	14	71	4	142	24	349
Operai	134		91	1	300		526	139		71	1	246		457
Totale	223	14	171	8	475	24	915	240	14	146	6	402	26	834

Tabella 21

Categoria professionale per età e genere										
	2020					2019				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
Totale	3	29	357	526	915	3	25	349	457	834
Uomini	100%	90%	88%	100%	95%	100%	88%	88%	100%	94%
Donne	0%	10%	12%	0%	5%	0%	12%	12%	0%	6%
Fino a 30 anni	0%	0%	21%	25%	22%	0%	0%	21%	26%	23%
Da 30 a 50	0%	17%	50%	36%	41%	0%	32%	49%	35%	41%
Oltre 50	100%	83%	29%	39%	37%	100%	68%	30%	40%	37%

Tabella 22

Rapporto tra retribuzione fissa femminile e maschile				Rapporto tra retribuzione totale femminile e maschile			
	2020	2019			2020	2019	
Retribuzione fissa	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Delta	Retribuzione totale	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Delta
Dirigenti +AD	100,00%	100,00%	0%	Dirigenti +AD	100,00%	100,00%	0%
Quadri	105,68%	104,26%	1%	Quadri	108,36%	107,62%	1%
Impiegati	95,10%	89,21%	6%	Impiegati	90,60%	87,07%	4%
Operai	88,81%	86,43%	2%	Operai	85,66%	83,51%	3%

Tabella 23

Tasso della retribuzione totale annuale			
Distribuzione personale	2020	2019	Delta
Dirigenti	2,84	2,72	4%
Quadri	6,20	5,69	8%
Impiegati	15,62	14,03	10%
Operai	18,54	16,25	12%
Totale	17,32	15,26	12%

Tabella 24

Numero totale di dipendenti suddivisi per part-time e full-time e per genere							
	Al 31 dicembre 2020			Al 31 dicembre 2019			Delta 2019/2020
Part-time/Full-time	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Full-time	844	43	887	779	43	822	65
Part-time	25	3	28	9	3	12	16
Totale	869	46	915	788	46	834	81

Tabella 25

Composizione del Consiglio di Amministrazione per età e genere		
	31.12.2020	31.12.2019
Numero Consiglieri	2	2
Uomini < 30		
Uomini 30-50		
Uomini > 50	2	2
Donne < 30		
Donne 30-50		
Donne > 50		

Tabella 26

Termine	Definizione
Accountability	Rendere conto. Accountability significa che aziende e organizzazioni devono essere in grado di giustificare pubblicamente i propri comportamenti. Un'organizzazione è "accountable" se rende conto periodicamente e comunica in modo trasparente alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività
Benchmark	È un parametro oggettivo che viene preso come riferimento con lo scopo di valutare le prestazioni di un dato sistema.
Codice Etico	Enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'organizzazione rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti, azionisti, Authority, istituzione, collettività); inoltre, fissa standard di riferimento e norme di condotta che devono corroborare i processi decisionali Aziendali ed orientare i comportamenti dell'organizzazione stessa
Coinvolgimento degli stakeholder	Attività di consultazione degli interlocutori dell'organizzazione (attraverso indagini conoscitive, interviste, ecc.) intraprese in modo sistematico su singole questioni, per approfondire la comprensione di interessi, aspettative e bisogni degli stakeholder al fine di formulare o rivedere le politiche Aziendali.
Due diligence	Nel contesto degli GRI Standards, con l'espressione "due diligence" si fa riferimento a un processo volto a identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come un'organizzazione gestisca i propri impatti negativi, attuali e potenziali
Governance	Insieme dei criteri e dei processi di governo in un'organizzazione.
Impatto	Nei GRI Standards, se non diversamente specificato, per "impatto" si intende l'effetto che un'organizzazione ha sull'economia, sull'ambiente e/o sulla società, che a sua volta può indicarne il contributo (positivo o negativo) allo sviluppo sostenibile
Perimetro di un tema	Descrizione di dove ricadono gli impatti di un tema materiale e di quale sia il coinvolgimento dell'organizzazione in tali impatti
Periodo di rendicontazione	Arco di tempo specifico coperto dalle informazioni oggetto di rendicontazione
Principio di rendicontazione	Concetto che descrive i risultati attesi da un report e che guida le decisioni realizzate attraverso il processo di rendicontazione rispetto ai contenuti o alla qualità del report
Responsabilità sociale	Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili ma anche andare al di là, investendo nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate". Comprende l'insieme delle strategie di un'organizzazione volte ad accrescere il valore economico rispettando l'ambiente e considerando gli interessi ed i bisogni legittimi dei propri stakeholder.
Stakeholder	Entità o individuo che può ragionevolmente essere influenzato in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi
Sviluppo sostenibile/ sostenibilità	Lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri
Tema materiale	Tema che riflette l'impatto economico, ambientale e sociale significativo dell'organizzazione o che influenza in modo profondo le valutazioni e le decisioni degli stakeholder

Contatti

CEIT S.p.a. - Società con socio unico.

Sede legale e direzionale: Via Aterno 108 - Z.I. Sambuceto - 66020 S. Giovanni

Teatino (CH)

Partita IVA e Codice Fiscale: 01481120697

R.E.A. n. 90567

Tel. +39 085 44681

Mail: presidenza@ceitnet.it

Pubblicazione del documento: Novembre 2021