

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 20 22



  
**circet**  
*Italia*

# INDICE

<i>Lettera AD</i>	3	ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE INTERNA	26
<b>CRESCERE NELLA SOSTENIBILITÀ</b>	<b>4</b>	RECRUITMENT	27
OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE - SDGs	5	POLITICHE DI REMUNERAZIONE	28
IL NOSTRO APPROCCIO AI PRINCIPI ESG: LA CRESCITA SOSTENIBILE	6	TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA	29
LA POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	7	FORMAZIONE	30
HIGHLIGHTS 2022	9	CIRCET ACADEMY	31
<b>GOVERNANCE E MATERIALITÀ</b>	<b>10</b>	<b>EFFICACIA DEL MODELLO DI GOVERNANCE</b>	<b>32</b>
IDENTITÀ	11	IL CODICE ETICO	33
ESG GOVERNANCE	12	LA LOTTA ALLA CORRUZIONE	34
STAKEHOLDERS	12	LA PERFORMANCE ECONOMICA	36
CLIENTI	12	VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	36
DIPENDENTI	13	IMPOSTE E TASSE	36
SUPPLY CHAIN - FORNITORI E SUBCONTRACTOR	13	TRANSIZIONE DIGITALE	37
ENTI, ISTITUZIONI E BUSINESS COMMUNITY	14	SOSTENIBILITÀ DELLA SUPPLY CHAIN	38
ORGANIZZAZIONI SINDACALI - DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15	<b>ATTENZIONE AL CLIMA E ALL'AMBIENTE</b>	<b>39</b>
ORGANI DI GOVERNO E MANAGEMENT	15	RIDUZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA E DELLE EMISSIONI DI CO <sub>2</sub>	40
L'ANALISI DI MATERIALITÀ	18	INIZIATIVE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	41
DUE DILIGENCE	18	CONSUMI ENERGETICI	42
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS	19	CARBON FOOTPRINT	44
IMPATTI E TEMI MATERIALI	20	RIFIUTI	46
<b>LE PERSONE AL CENTRO</b>	<b>22</b>	ACQUA	47
IL NOSTRO APPROCCIO	23	BIODIVERSITÀ	47
I NUMERI DEL PERSONALE	24	<b>APPENDICE</b>	<b>48</b>
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	24	NOTA METODOLOGIA	49
PARITÀ DI GENERE	25	TABELLE DATI	49
		INDICE DEI CONTENUTI GRI	55

## Lettera dell'Amministratore Delegato



*Siamo alla terza edizione di questo bilancio e ci sembra di essere partiti ... solo ieri.*

*Abbiamo fatto un buon percorso, ma tanto e tanto resta ancora da fare: e lo vogliamo fare.*

*Ci definiamo una "People Company", sì perché siamo convinti che le energie che le nostre persone possono esprimere costituiscono un fertilizzante unico nei confronti di tutti coloro che interfacciamo, ovvero i Clienti, gli Azionisti, i subappaltatori ed i fornitori.*

*People Company significa preoccuparsi delle necessità dei singoli e renderle compatibili con quelle dell'Azienda. Singoli che poi non sono mai tali: ad essi infatti si chiede di lavorare in team e dunque di saper includere, di non mortificare chi è diverso nel genere, nel colore della pelle, nelle abitudini, nel pensiero o nella cultura.*

*Per noi la diversità è piuttosto una risorsa fondamentale, consapevoli di poterla valorizzare nei limiti in cui riusciamo ad indirizzarla nella direzione comune.*

*Team e capacità di integrarsi non significano "tutti uguali", ma tutti unici nella complementarità.*

*La condivisione di obiettivi chiari e comuni, quali la soddisfazione del Cliente, la redditività dell'Azienda passano necessariamente attraverso la qualità dell'ambiente di lavoro ed il rispetto dell'identità di ciascuno.*

*Questi valori ispiratori sprigionano altresì entusiasmo, energie e capacità inimmaginabili.*

*A tutto ciò ci piace affiancare una transizione digitale continua che funga da semplificatore delle procedure e, conseguentemente, miglior impiego del fattore umano. Siamo fortemente impegnati a riscrivere i processi e dotarci di strumenti che rendano più efficienti le attività ma che, soprattutto, rendano più gradevole il lavoro delle persone.*

*Ci siamo dati degli obiettivi su codesti temi e li abbiamo rappresentati in questo documento.*

*A noi ed a tutti i colleghi la capacità di coglierli e la soddisfazione di saper vincere anche questa sfida.*

**Fabrizio Perletta**

CEO Circet Italia

# CRESCERE NELLA SOSTENIBILITÀ



## Obiettivi per lo sviluppo sostenibile

Il 25 settembre del 2015 i Governi di 193 Paesi membri dell'ONU hanno firmato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d'azione sviluppato su 17 specifici Obiettivi (*Sustainable Development Goals - SDGs*), che orientano le politiche di sviluppo dei Paesi per la transizione verso uno sviluppo economico e sociale più resiliente, inclusivo e in armonia con la natura.

A dicembre 2019 la Commissione Europea ha annunciato il *Green Deal Europeo*, ovvero strategie e piani di azione per trasformare l'Unione Europea in una "società giusta e prospera, con un'economia di mercato moderna e dove le emissioni di gas serra saranno azzerate, e la crescita sarà sganciata dall'utilizzo delle risorse naturali". I 27 Stati membri hanno assunto l'impegno di fare dell'UE il primo continente a impatto climatico zero entro il 2050 e, per raggiungere questo traguardo, si sono impegnati a ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990.

I cambiamenti climatici sono la sfida più grande della nostra epoca, ma rappresentano anche un'opportunità per costruire un nuovo modello economico. Per questa ragione

i 17 Goals SDG riguardano non soltanto Governi e Nazioni ma anche ogni singola Impresa, che dovrà necessariamente intraprendere un percorso di crescita arricchito dei valori *ESG: Environmental, Social e Governance*.

Per testimoniare questa trasformazione risulterà essenziale per le Imprese la rendicontazione degli aspetti ESG non finanziari nelle reportistiche aziendali. Il Bilancio di Sostenibilità di un'Azienda rappresenta lo strumento che consente di misurare e comunicare il cambiamento culturale e strategico ed il valore dei risultati ottenuti rispetto agli impegni presi negli ambiti ESG.

Il Bilancio di Sostenibilità di Circet Italia nasce nel 2020 con il medesimo scopo di avviare l'Azienda ad un percorso di sviluppo sostenibile attraverso l'integrazione dei principi etici, sociali ed ambientali allineati agli obiettivi dell'agenda ONU 2030. Alla base della strategia di sviluppo sostenibile individuata da Circet Italia e declinata nelle pagine seguenti, insiste un modello di Governance che vede i suoi riferimenti nella responsabilità sociale ed ambientale e nel suo Codice Etico.



## Il nostro approccio ai principi ESG: la crescita sostenibile

Le priorità ESG di Circet Italia, identificate attraverso valutazioni periodiche di materialità, sono parte integrante della strategia di crescita dell'organizzazione, insieme al costante impegno sulla responsabilità etica e sociale.

**La nostra visione per il futuro individua nella crescita sostenibile ed inclusiva la nostra agenda ambientale, sociale e di governance.**

**La nostra missione è trasferire le priorità ESG nella gestione dell'azienda in modo tale che siano rilevabili e misurabili dai nostri stakeholders nelle comunità in cui operiamo.**



## I NOSTRI IMPEGNI VERSO LA SOSTENIBILITÀ

### PERSONE

*Ci prendiamo cura del futuro delle persone e dei nostri dipendenti promuovendo una cultura dell'inclusione, della valorizzazione della diversità, dell'innovazione.*

*Supportiamo percorsi di crescita personale e professionale. Promuoviamo una cultura di valutazione della performance per la crescita delle proprie persone orientata alla trasparenza e all'equità per favorire lo sviluppo di un ambiente meritocratico. Promuoviamo continuamente attività di sensibilizzazione su salute e sicurezza.*



### PRINCIPI DI GOVERNANCE

*Ci impegniamo a migliorare il rating delle nostre performance ESG.*

*Ci impegniamo a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.*



### PIANETA

*Affrontiamo la sfida della lotta al cambiamento climatico, definendo azioni per ridurre le emissioni di gas GHG e per incrementare le quote di produzione energetica da fonti rinnovabili.*

*Salvaguardiamo l'ambiente da potenziali impatti negativi. Promuoviamo lo sviluppo sostenibile dell'ambiente e delle comunità contribuendo alla realizzazione di infrastrutture innovative e sostenibili dal punto di vista energetico.*



### PROSPERITÀ

*Contribuiamo alla creazione di valore condiviso tra gli stakeholder.*

*Ci impegniamo a migliorare la qualità dei servizi forniti ai clienti.*

*Sosteniamo il miglioramento delle performance dei nostri fornitori attraverso iniziative di supporto tecnico e formativo.*



## La Politica del Sistema di Gestione Integrato

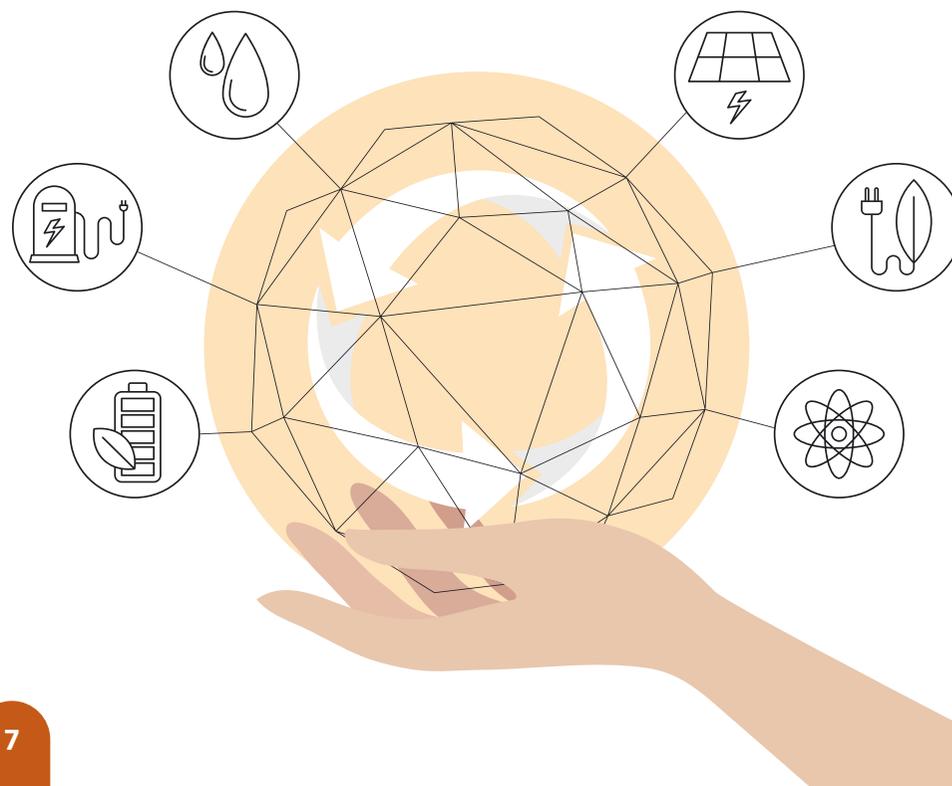
Circet Italia è consapevole delle proprie responsabilità e di quelle di chi opera all'interno della propria organizzazione e ritiene fermamente che un robusto sistema integrato di gestione e di business costituisca l'ossatura centrale e strategica per garantire la continuità aziendale ed il corretto approccio alla soddisfazione degli stakeholder.

La politica del Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia definisce valori, principi, norme, regole, standard e direttive mirate ad assicurare un comportamento rispettoso nei confronti degli stakeholder e dell'ambiente ma anche a garantire lo svolgimento delle attività in modo etico. Il SGI rappresenta dunque l'insieme degli impegni e delle aspettative della nostra organizzazione verso tutti i collaboratori, interni o esterni, e vuole essere il riferimento per chiunque lavori in nome e per conto dell'azienda.

La recente introduzione della strategia di sostenibilità nella missione aziendale ha rafforzato la linea già tracciata nel Sistema di Gestione Integrato con un maggiore focus sulle performance sociali ed ambientali e su un nuovo modello di Governance.

Di fronte a questa nuova sfida Circet Italia mette a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, in un'ottica avanzata di gestione dei rischi e delle opportunità. In particolare, Circet Italia si impegna a garantire:

- il rispetto di tutti i requisiti cogenti, ivi compresa la conformità alle leggi, ai regolamenti, agli standard, alle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, alle linee guida delle Autorità di controllo e alle altre prescrizioni applicabili e/o volontariamente sottoscritte da Circet Italia Spa in tema di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, privacy, responsabilità sociale, diversità e inclusione, prevenzione della corruzione, energia e sicurezza delle informazioni nonché alle norme tecniche applicabili alle attività /servizi resi.
- La soddisfazione delle esigenze ed aspettative dei propri stakeholder (portatori di interesse), nella consapevolezza che operare secondo criteri di qualità responsabile sia un elemento cruciale per il successo aziendale. La fidelizzazione dei Clienti acquisiti e l'acquisizione dei nuovi mediante l'erogazione di servizi di elevata qualità, rappresenta uno degli obiettivi primari della società: la soddisfazione del Cliente sottintende conformità alle norme di attività e servizi e di qualità nei rapporti umani, ispirati al raggiungimento dell'eccellenza come traguardo individuale ed aziendale, con un approccio *Customer Centric*.
- La salute e la sicurezza del proprio personale, attraverso:
  - l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi;
  - la prevenzione degli infortuni e le malattie professionali, attraverso una maggiore sensibilizzazione anche tramite la segnalazione dei *near miss* e controllo del personale stesso;
- la consultazione, la sensibilizzazione alla partecipazione, per quanto applicabile, dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori, disincentivando politiche o prassi che scoraggino o penalizzino la partecipazione di questi.
- Il rispetto dell'ambiente, prevenendo l'inquinamento ambientale dovuto alle proprie attività e servizi, anche in una prospettiva di ciclo di vita, incrementando la raccolta differenziata dei rifiuti, rispettando la biodiversità quale fattore importante dell'ecosistema esterno, riducendo il consumo di risorse non rinnovabili (carburanti) e di risorse naturali, garantendo la disponibilità di informazioni e delle risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi energetici, nonché il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche e del sistema di gestione ambientale, supportando le prestazioni con un approvvigionamento e progettazione di prodotti e servizi energeticamente efficienti.
- La prevenzione della corruzione e del traffico di influenze nell'ambito di tutte le attività gestite con pieno impegno a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione. Il Gruppo Circet vieta qualunque forma di corruzione o traffico di influenze, attiva o passiva, in qualsiasi luogo operi,



## CRESCERE NELLA SOSTENIBILITÀ

per i suoi dipendenti così come per qualunque agente o partner commerciale che agisca a suo nome e per suo conto: da parte di ciascun collaboratore del gruppo, si tratta non solo di adottare un comportamento irreprensibile, bensì anche di promuovere un clima di tolleranza zero verso la corruzione nello svolgimento delle proprie attività, in Italia e all'estero.

- La corretta e trasparente gestione del proprio “patrimonio umano” tramite:
  - la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e di Diversità e Inclusionione, con l'impegno a non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;
  - il contrasto di ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento per le persone nel loro ciclo di vita nell'organizzazione per favorire la diversità e l'inclusione, parità di opportunità;
  - il coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale; la garanzia di trattamenti retributivi e di incentivazione basati sull'equità;
  - il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
  - lo sviluppo di processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento per promuovere il dialogo con le parti interessate.
- La credibilità, fiducia e confidenza da parte dell'Azienda nel garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle sue informazioni con riduzione dei rischi economici e delle sanzioni dovuti a perdite di informazioni rilevanti per la continuità del business e per l'interesse degli stakeholder. La sicurezza delle informazioni si concretizza nell'applicazione dei principi di:
  - Riservatezza: assicurare che l'informazione sia accessibile solo a chi è autorizzato;
  - Integrità: salvaguardare l'accuratezza e la completezza dell'informazione e dei metodi per processarla;
  - Disponibilità: assicurare che gli utenti autorizzati abbiano accesso all'informazione e agli asset associati quando richiesto.

## LE NOSTRE CERTIFICAZIONI

Il Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia certificato assicura la conformità a standard UNI ISO fornendo garanzie ai nostri stakeholders.



**UNI EN ISO 14001:2015** Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso

**UNI CEI EN ISO 50001:2018** Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso

**UNI CEI 11352:2014** Gestione dell'energia - Società che forniscono servizi energetici (ESCO) - Requisiti generali, liste di controllo per la verifica dei requisiti dell'organizzazione e dei contenuti dell'offerta di servizio

**F-GAS** Certificazione delle imprese ai sensi del Regolamento (UE) N. 517/2014 e del DPR N.146/2018



**UNI ISO 45001:2018** Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso

**SA 8000:2014** Social Accountability



**UNI EN ISO 9001:2015** Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti

**UNI ISO 37001:2016** Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo

**UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017** Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione - Requisiti



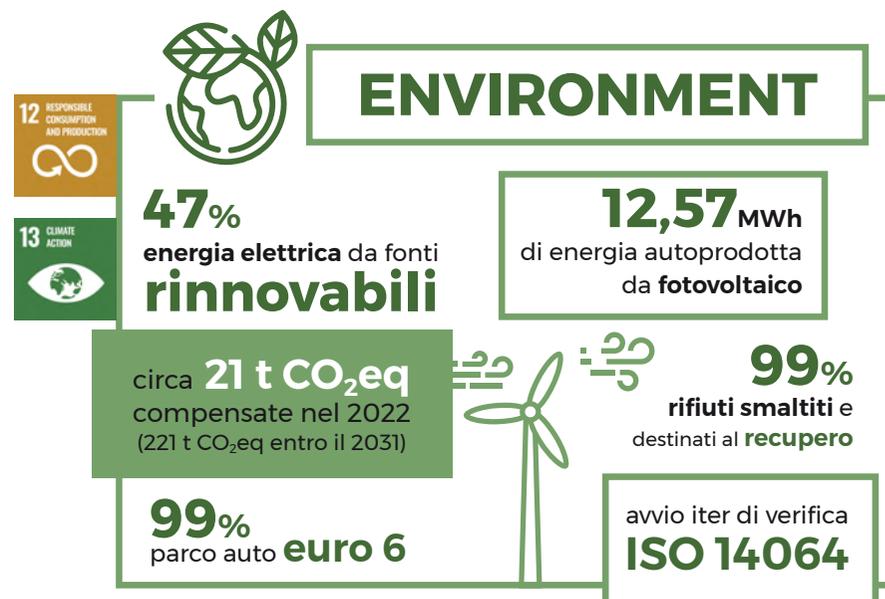
## Highlights 2022

Per il sesto anno consecutivo, nel 2022 Circet Italia ha superato l'assessment del sistema di rating Ecovadis sulle sue performance di sostenibilità ottenendo la prestigiosa valutazione *Silver*.

## SOCIAL



## ENVIRONMENT



**359** mln € valore economico distribuito

oltre **1.000** fornitori e subappaltatori

oltre **35%** questionari di sostenibilità ricevuti

certificazione **ISO 27001**

## GOVERNANCE

A blurred background image of a business meeting. A man and a woman are looking at a large screen displaying a bar chart with five bars of increasing height. The text 'GOVERNANCE E MATERIALITÀ' is overlaid in the center in a bold, orange, sans-serif font.

# GOVERNANCE E MATERIALITÀ

## Identità

### Chi siamo

Con una presenza capillare di oltre 50 sedi operative su tutto il territorio nazionale, un valore della produzione di circa 380 milioni di euro nel 2022 e 1200 dipendenti, Circet Italia è un leader globale nella realizzazione di grandi infrastrutture per le telecomunicazioni, l'energia ed i trasporti.

Dal 1989, Circet Italia ha costruito la propria identità sull'equilibrio tra una forte ambizione allo sviluppo del proprio business ed il rispetto dei suoi valori. Oggi, in un mondo che si trova ad affrontare l'impatto del cambiamento climatico ed una crescente disuguaglianza, la nostra aspirazione è accelerare la crescita sostenibile e inclusiva ovunque operiamo.

I risultati economici del 2022 confermano il trend di sviluppo di Circet Italia, la sua solidità ed il valore del brand a livello nazionale.

A partire dal febbraio 2022 Circet Italia è entrata a far parte del Gruppo Circet, un importante attore mondiale nel settore delle telecomunicazioni.

Con sedi in 13 paesi - in Europa, Nord Africa e America del Nord - il Gruppo Circet collabora con i principali fornitori di servizi di telecomunicazioni, *tower company*, governi ed enti locali; è inoltre presente nel mondo dell'energia e dei trasporti.

Il Gruppo Circet è pioniere nella fornitura di soluzioni chiavi in mano e il suo ampio portafoglio di servizi è stato sviluppato per rispondere in maniera rapida ed efficiente alle richieste dei clienti.

Sin dalla sua creazione, il Gruppo Circet è cresciuto basandosi su un modello solido e sostenibile e con un forte orientamento *customer centric*.

Attualmente il Gruppo conta circa 16mila dipendenti, 260 sedi e ha un valore della produzione che si attesta a circa 3,6 miliardi di euro.

### Governance

Un buon sistema di governance è la base di Circet Italia per il raggiungimento degli obiettivi strategici e per la creazione di valore sostenibile nel lungo termine. Abbiamo adottato principi, direttive e procedure che regolano e orientano lo svolgimento delle attività di tutte le unità organizzative ed operative garantendo un risultato svolto in modo efficace, trasparente in linea con le leggi e le raccomandazioni del nostro mercato, nonché con le migliori pratiche nazionali e internazionali.

### People Company

Le persone della nostra azienda lavorano con impegno ed entusiasmo contribuendo ad accrescere, oltre alla ricchezza, *reputation* e competitività: non abbiamo dipendenti ma piuttosto *supporters*, compagni di squadra. Per questo diamo valore al merito e al potenziale delle nostre persone, premiando i risultati e creando opportunità per nuovi ruoli ed avanzamenti non solo sulla base delle competenze ma soprattutto della passione per il proprio lavoro. Il nostro obiettivo sostenibile per i prossimi anni sarà lavorare su Diversity&Inclusion per rafforzare la nostra *Community*.

### Customer Centric

Ci sforziamo di essere più che semplici fornitori per i nostri Clienti: siamo partner. Per questo, oltre agli obiettivi contrattuali, finanziari e operativi, vogliamo garantire affidabilità, tempismo e qualità dei nostri lavori. La centralità del cliente è per Circet Italia una filosofia onnicomprensiva che unisce cultura, skill, processi e servizi allo scopo di creare un approccio proattivo all'eccellenza del servizio.

**379 mln €**  
Valore della produzione

**1.200**  
Numero dipendenti

**47** (al 31/12/2022)  
Numero Sedi operative

Oltre **2.000**  
Numero fornitori e sub



[www.circet.it](http://www.circet.it)

## Stakeholders

Uno stakeholder è un'entità o un individuo che è o 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.



## ESG Governance

Il modello di ESG Governance di CIRCET Italia prevede che tutte le decisioni aziendali siano prese nel rispetto delle tematiche di sostenibilità. Lo sviluppo sostenibile coinvolge ogni processo aziendale e non esistono processi che non abbiano impatti, positivi o negativi, sui KPI della sostenibilità.

L'impegno di CIRCET Italia nel promuovere una cultura sostenibile per il territorio, l'ambiente e le persone, preservando le risorse e contrastando il cambiamento climatico si attua con la continua e costante collaborazione tra le varie funzioni aziendali poste sia ad un livello strategico e di governance sia ad un livello più operativo. Difatti, i flussi di comunicazione coinvolgono principalmente il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, la funzione HSEQ e le funzioni HR, Logistica, IT, Acquisti, Amministrazione e Finanza.

La funzione HSEQ raccoglie i dati necessari dalle varie funzioni e li analizza, di concerto con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, al fine di monitorarli, di promuovere azioni di miglioramento e di rendicontarli.

Tutte le funzioni coinvolte operano rispettando le politiche e gli impegni presi dall'Amministratore Delegato anche in ottemperanza agli esiti della valutazione dei rischi del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

## Clients

I Clienti sono al centro delle Operations dell'Azienda e l'organizzazione di CIRCET Italia è strutturata e progressivamente modificata sulla base dei requisiti del mercato, con l'obiettivo di individuare sinergie abilitanti, qualità, flessibilità e contenimento dei costi.

La *Customer Centricity* è dunque per noi una pratica quotidiana: costantemente analizziamo KPI, cerchiamo di capire cosa conta davvero per la soddisfazione del Cliente, introducendo iniziative mirate a colmare eventuali gap. Il principio applicato è "semplificare tutto ciò che è possibile" e concentrare l'attenzione sulle attività che generano alto valore tramite un processo decisionale tempestivo.

Il perimetro di riferimento è tracciato dal nostro Codice Etico e da un robusto Sistema di Gestione Integrato attento alla salute e sicurezza dei lavoratori, alla salvaguardia dell'ambiente, alla qualità dei servizi offerti e alle misure anti corruttive.

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

Nel 2022 il core business di CIRCET Italia si conferma nell'offerta di servizi di costruzione e manutenzione di reti di telecomunicazioni, con una consolidata posizione di leadership di mercato sui grandi operatori di rete fissa e radiomobile.

Il Next Generation EU (NGEU) con cui l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica ha aperto nuove e ambiziose opportunità di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, degli strumenti del NGEU declinati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Gli interventi di maggiore peso di tale Piano sono destinati ai temi della trasformazione digitale, alla mobilità sostenibile, all'energia per ambiente e clima. Le aree di business di CIRCET Italia si articolano esattamente su questi ambiti ed infatti nel 2022 si è verificata una importante crescita della produzione sia sul settore TELCO che, in misura inferiore, anche sui settori dei trasporti e dell'energia, in particolare nella realizzazione di progetti di elettrificazione, grandi infrastrutture di energia rinnovabile e sistemi e impianti ferroviari.

I risultati economici del 2022 hanno consolidato la resilienza dell'Azienda rispetto al suo modello strategico.

**Dipendenti**

Circet Italia è una People Company che ha costruito la sua storia ed i suoi successi sulle capacità dei propri dipendenti e sul loro senso di appartenenza all’Azienda.

Le persone della nostra Azienda lavorano con impegno ed entusiasmo contribuendo ad accrescere, oltre alla ricchezza, *reputation* e competitività: non abbiamo dipendenti ma piuttosto supporters, compagni di squadra. D’altro canto, pur avendo ormai un profilo multinazionale, Circet Italia è una *Community* orgogliosa della propria storia e che conserva un’attitudine familiare, con un forte spirito di aggregazione totalmente svincolato da regole gerarchiche: il top management è e vuole fortemente essere aperto al contatto e alla condivisione con tutte le risorse, affinché ciascuno di loro abbia sempre il sostegno necessario nelle difficoltà e nel raggiungimento dei propri target. Lo stesso Amministratore Delegato è sempre presente al fianco delle persone, con appuntamenti ricorrenti anche sulle sedi operative, per valorizzare il ruolo attivo delle risorse in Azienda, condividendo le decisioni necessarie al perseguimento degli obiettivi di business.

Per questo diamo valore al merito e al potenziale delle nostre persone, premiando i risultati e creando opportunità per nuovi ruoli ed avanzamenti non solo sulla base delle competenze ma soprattutto della passione per il proprio lavoro.



**Supply Chain - Fornitori e Subcontractor**

I prodotti ed i servizi acquistati da Circet Italia alle migliori condizioni di mercato sono ascrivibili a due macrocategorie:

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

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

Alla seconda categoria appartengono in larga parte micro e piccole imprese italiane che svolgono prevalentemente attività di scavo e posa cavi, radicate sui rispettivi territori di appartenenza (*subcontractors*), oltre a progettisti e consulenti.

Prodotti e servizi devono soddisfare particolari requisiti di funzionalità, qualità, sicurezza

e rispetto dell’ambiente, in piena conformità alle leggi e normative vigenti.

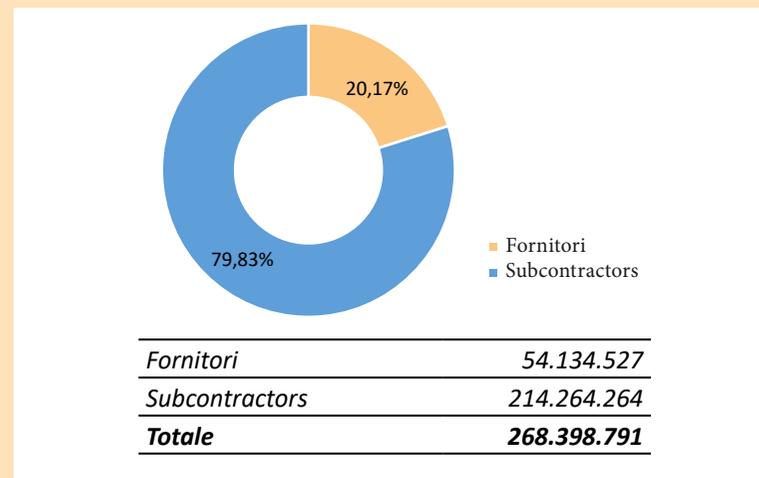
Nel corso del 2022 Circet Italia ha intrattenuto rapporti commerciali con oltre 2000 fornitori e subappaltatori per una spesa di circa 268 milioni di euro.

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 Circet Italia.

Nel rispetto della normativa sul GDPR, contestualmente alla stipula dei contratti sono gestite le nomine dei sub responsabili al trattamento e la riservatezza dei dati in conformità a quanto previsto dal Regolamento 2016/679/UE, dal d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, nonché dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Con riferimento ai piani di audit sugli aspetti di salute e sicurezza e ambiente, nel 2022 sono state effettuate oltre 2190 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 funzione HSEQ Aziendale. Nell’ambito di una strategia comune di H&S sono stati programmati workshop e training condivisi tra dipendenti e *subcontractors* per divulgare una cultura condivisa ed integrata su salute e sicurezza.

**Distribuzione della spesa per la Supply chain 2022**



## GOVERNANCE E MATERIALITÀ

Numerose sono state le iniziative volte all'inclusione dei *subcontractors* 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. Tra le attività già avviate negli anni precedenti, sono proseguite in continuità l'assistenza amministrativa per l'ottenimento di qualifiche tecniche abilitanti l'accesso a progetti di maggiore rilevanza e formule di pagamento agevolate a sostegno della stabilità economica. In particolare, nel corso del 2022 è stato introdotto il "Programma di incentivazione Imprese", un percorso di crescita aperto a tutte le Imprese subappaltatrici che decidono di ampliare i propri volumi di produzione e dunque creare nuove opportunità reciproche di business.

Negli ultimi anni la Società ha elevato sensibilmente il livello di controllo della compliance normativa e legislativa dei propri fornitori allo scopo di migliorarne l'affidabilità, la sicurezza nei cantieri 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.

Nel 2022 è stata avviata la progettazione di una nuova piattaforma di procurement con l'obiettivo, nel biennio successivo, di migliorare le procedure di acquisto in termini di funzioni disponibili, interoperabilità, compliance amministrativa e coerenza e qualità dei dati. Tra i risultati maggiormente attesi c'è il maggiore controllo sul processo di gestione dei magazzini al fine di ridurre giacenze e obsolescenze. Il progetto si inserisce naturalmente nel perimetro della *Twin Transition* aziendale, volto alla creazione di valore condiviso attraverso l'unione del Digitale con la Sostenibilità: oltre ai nuovi moduli la piattaforma consentirà infatti, tramite survey dedicate, un più efficiente monitoraggio degli indicatori ESG e di responsabilità sociale d'impresa dei fornitori. Grazie al tracciamento dei KPI di sostenibilità CIRCET Italia potrà introdurre, nel processo di negoziazione, fattori premianti su buone pratiche di economia circolare, *waste management*, misurazione delle emissioni di carbonio e formazione specialistica erogata.



### Enti, Istituzioni e Business Community

Coinvolta sui più importanti progetti infrastrutturali di digitalizzazione del Paese, CIRCET Italia 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 necessarie per lo sviluppo del territorio e il miglioramento della qualità della vita dei cittadini, così come pianificate dalla Pubblica Amministrazione Centrale e dagli Operatori.

L'obiettivo per il biennio 2023-2024 è un maggiore radicamento nelle comunità locali sedi dei nostri cantieri, promuovendo partnership, iniziative culturali, progetti di beneficenza e corsi di formazione tecnica e professionale per l'inserimento sociale e lavorativo dei giovani del territorio.

Nel 2022 l'Azienda, tramite donazione volontaria, si è unita a Telethon a sostegno della ricerca sulle malattie genetiche rare e alla Fondazione Lega del Filo D'Oro Onlus impegnata nella cura dei bambini disabili. Riteniamo che contribuire alla ricerca e all'assistenza di persone vulnerabili sia rilevante per la promozione della diversità e dell'inclusione, del benessere di tutti e per lo sviluppo delle comunità.

Nel 2022 si è rafforzata la partecipazione attiva all'Associazione di categoria ANIE SIT che, all'interno dell'ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche - raggruppa le imprese che si occupano della realizzazione, manutenzione e gestione di infrastrutture fisse e radiomobili per le telecomunicazioni e servizi associati. ANIE SIT rappresenta ad oggi oltre venti imprese, per un fatturato aggregato di circa 3 mld di euro nel 2022, con 35.000 addetti diretti. ANIE SIT ha un ruolo centrale per portare a compimento le "transizioni gemelle", quella ecologica e quella digitale, nella filiera delle telecomunicazioni in Italia.

Nel perimetro del PNRR, ANIE SIT assume come prioritari i temi del fabbisogno di manodopera per la realizzazione delle reti e, soprattutto, della necessaria formazione tecnica delle maestranze, individuando soluzioni strutturali che rispondano concretamente alle necessità delle imprese.



### **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 Unitarie (RSU), nel corso degli anni, Circet Italia 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.

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. A livello territoriale le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono presenti in molte regioni e questo ruolo è ricoperto da 28 dipendenti dell'azienda. Alle rappresentanze dei lavoratori l'azienda riconosce tutte le tutele ed i diritti previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicato.

Il tasso di sindacalizzazione nell'anno 2022 è pari al 22,50% con 270 iscritti su 1200 della forza totale.

### **Organi di governo e Management**

Ricordiamo che nel febbraio 2022 la nostra Società, all'epoca CEIT Spa, veniva acquisita dal Gruppo Circet con sede in Francia. Successivamente nel maggio 2022 la CEIT Spa variava la propria denominazione in Circet Italia Spa.

Il sistema di governo societario di Circet Italia, nonostante l'acquisizione ha continuato ad essere quello di tipo tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione- CdA (Board of Directors) e un Collegio Sindacale (Board of Auditors).

L'Organo Amministrativo, composto da tre amministratori, 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 (Shareholders' Meetings), prediligendo un numero ristretto di membri al fine di assicurare una maggiore agilità decisionale.

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

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

Ricordiamo poi che il CEO riferisce al Board of Directors e al Board of Auditors sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, oltre che sulle operazioni di maggior rilievo, sono le riunioni di approvazione del bilancio, che si tengono con cadenza annuale.

Il Board of Directors approva sia il Bilancio d'Esercizio sia, oramai da tre anni, il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le performance ambientali e sociali della Società.

La Società adotta un modello di gestione e organizzazione Aziendale basato su un sistema di principi (Codice Etico 231, SA8000, Codice di condotta anticorruzione Circet Group) 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 HSEQ e dell'ufficio Legale.

L'assetto organizzativo operativo/esecutivo è ripartito in quattro distinte Direzioni, (TLC1, TLC2, TLC3 e Trasporti ed Energia) con al vertice dei Direttori nominati dal Board of Directors e ai quali, oltre ai necessari poteri gestori e di rappresentanza legale della Direzione Operativa, vengono conferiti 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 al CEO 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 Board of Directors e successivamente con procura notarile, così da essere iscritta nella visura camerale della CCIAA. Nei processi di nomina e di delega il Board of Directors 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 vengono poi periodicamente tenuti delle riunioni (informalmente board) nelle quali possono partecipare sia membri del Board of Directors e il legale rappresentante del socio unico, oltretutto le funzioni apicali eventualmente interessate, per fare il punto sull'andamento della gestione.

Quanto agli organi di vigilanza come detto è istituito un Collegio Sindacale (Board of Auditors), un Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 (231 Committee) e una Funzione di Conformità (anti-bribery compliance function) in forza della recepita ISO 37001 (c.d. anticorruzione) la quale a sua volta, oltre ad assolvere funzioni di vigilanza e di referente del Board of Directors si occupa, di concerto con il 231 Committee posto che la materia è parte della 231, della specifica formazione al personale dipendente che viene erogata in FAD per permettere anche 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 HSEQ trasmette con cadenza mensile un report riepilogativo al Board of Directors ed ai Direttori Operativi nonché all'Ufficio Legale Interno.

Con cadenza annuale l'OdV presenta al Board of Directors 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.) dei flussi di comunicazione 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, il CEO, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente ed i Rappresentante dei Lavoratori (RLS). In tale occasione vengono discusse le eventuali criticità emerse sul fronte della sicurezza del lavoro ovvero vengono riferiti i dati statistici e le implementazioni delle misure di miglioramento del livello di sicurezza del personale.

**L'Azienda 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, perseguiti 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 e certificazione secondo gli standard 14001 (ambiente), 9001 (qualità), e 45001 (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).**

Il Bilancio Etico di Responsabilità Sociale SA 8000 che, come detto, il CEO approva con cadenza annuale, viene redatto con le osservazioni dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per l'etica (RL SA8000). 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.

**Azionisti**

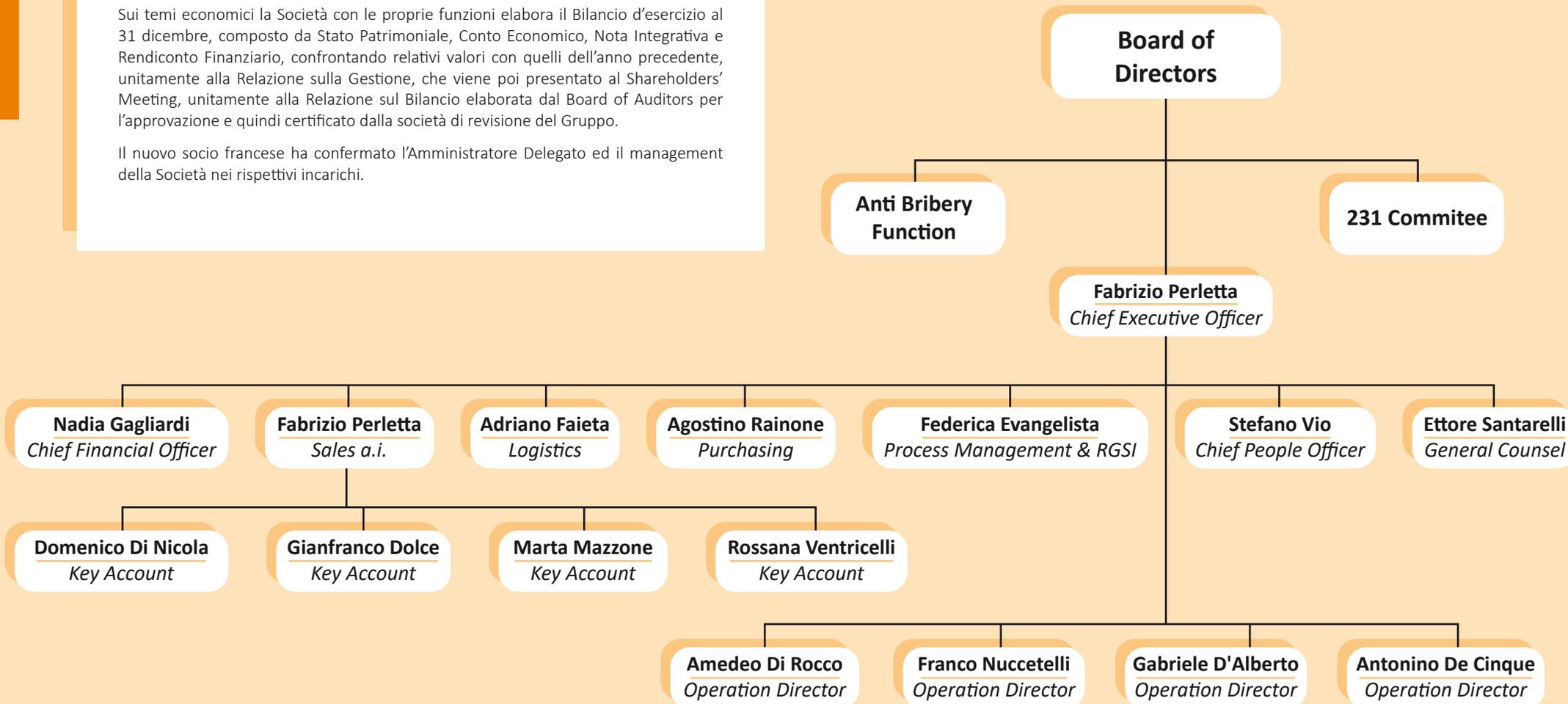
Al 31/12/2022 il Consiglio di Amministrazione di CIRCET ITALIA s.p.a. era così costituito:

- **PRESIDENTE DEL CdA** *Franck Jacques Robert Lavalloir*
- **AMMINISTRATORE DELEGATO** *Fabrizio Perletta*
- **CONSIGLIERE** *Philippe Pascal Lamazou*

Sui temi economici la Società con le proprie funzioni elabora il Bilancio d'esercizio al 31 dicembre, composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa e Rendiconto Finanziario, confrontando relativi valori con quelli dell'anno precedente, unitamente alla Relazione sulla Gestione, che viene poi presentato al Shareholders' Meeting, unitamente alla Relazione sul Bilancio elaborata dal Board of Auditors per l'approvazione e quindi certificato dalla società di revisione del Gruppo.

Il nuovo socio francese ha confermato l'Amministratore Delegato ed il management della Società nei rispettivi incarichi.

**Organigramma 2022**



## L'analisi di materialità

L'analisi di materialità ha lo scopo di individuare i temi da rendicontare, i cosiddetti temi materiali, che hanno impatti economici, ambientali e sociali, inclusi quelli sui diritti umani.

Nel corso del 2022, CIRCET Italia ha aggiornato la propria analisi di materialità in linea con i GRI Standards pubblicati nel 2021, i quali prevedono la definizione delle tematiche materiali per l'organizzazione partendo dall'identificazione e dalla valutazione degli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, generati dall'organizzazione e dalle sue relazioni con gli stakeholder.

Il processo di due diligence, che comprende anche l'analisi degli interessi degli stakeholder, è stato di fondamentale importanza per la determinazione della materialità.



## Due Diligence

La Due Diligence è il processo tramite cui un'azienda individua, previene, mitiga e rende conto di come essa affronta i suoi effettivi e potenziali impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani. Costituisce, quindi, il principale strumento per la determinazione dei temi materiali su cui rendicontare.

Il processo di due diligence è stato eseguito facendo anche riferimento alla valutazione dei rischi già prevista e condotta nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato di CIRCET Italia.

Al fine di valutare i rischi da mitigare e le opportunità da cogliere, è stata condotta dapprima una desk analysis del contesto di sostenibilità che ha portato all'identificazione delle principali aree tematiche ESG da cui scaturiscono gli impatti che l'azienda ha o potrebbe avere a livello di sostenibilità. Successivamente è stata effettuata un'analisi degli interessi dei principali stakeholder tramite coinvolgimento diretto, ove possibile.

La desk analysis del contesto di sostenibilità in cui CIRCET Italia opera è stata eseguita considerando molteplici fonti:

- temi di maggiore interesse per le agenzie di rating di sostenibilità;
- orientamento strategico dell'Azienda nonché le indicazioni di esperti interni ed esterni all'organizzazione;
- studi di benchmarking di settore;
- standard di Reporting di Sostenibilità;
- analisi del contesto del Sistema di Gestione Integrato;
- analisi delle politiche e delle procedure del Sistema di Gestione Integrato;
- esiti del riesame del Sistema di Gestione Integrato;
- analisi di audit interni specifici su salute, sicurezza, ambiente, persone condotti nei cantieri;
- rapporti di audit di terza parte a cui l'azienda è stata sottoposta.

Le aree tematiche oggetto dell'analisi 2022 coprono le attività dell'intero modello di business sostenibile e sono classificate in tre categorie: sociale, ambientale, di business e governance.

Le aree tematiche ESG identificate da Circet Italia sono:



**Sviluppo, benessere e retention delle persone**

È fondamentale garantire una vita sana e promuovere il benessere delle persone. È questo uno dei goal dell’Agenda ONU 2030. Circet Italia considera il benessere delle persone alla base delle sue performance, impegnandosi nello sviluppo della carriera e nella creazione di un ambiente inclusivo. La valutazione dei temi materiali non può prescindere da questa area tematica.

**Salute e sicurezza sul lavoro**



Circet Italia considera la salute e la sicurezza delle persone tra le sue priorità principali e pertanto intende assicurare 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. Salute e sicurezza sul lavoro comportano impatti non trascurabili all’interno e all’esterno dell’organizzazione.



**Lotta al cambiamento climatico**

Tutte le persone ormai ogni giorno subiscono impatti negativi del cambiamento climatico, come il mutamento delle condizioni meteorologiche, l’innalzamento del livello del mare e la manifestazione di fenomeni meteorologici ancora più estremi. Le emissioni di gas a effetto serra, derivanti dalle attività umane, sono la forza trainante del cambiamento climatico e continuano ad aumentare. In questo scenario Circet Italia coglie l’improrogabile necessità di accelerare il ritmo del cambiamento cogliendo le opportunità di ridurre i consumi di energia derivante da combustibili fossili e le emissioni di gas GHG passando all’utilizzo di energie rinnovabili.

**Attenzione all’ambiente**



Da sempre Circet è attenta alla tutela dell’ambiente. Anche se le nostre attività costituiscono una piccola parte delle emissioni della catena del valore, cerchiamo di ottimizzare il nostro lavoro operativo tenendo sempre in conto gli impatti positivi e negativi che possono scaturirne e valutando le azioni necessarie per mitigare i rischi e cogliere le opportunità di miglioramento.



**Efficacia del modello di governance**

L’obiettivo 8 dell’Agenda 2030 prevede di “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”. Il contributo di tale obiettivo, per un’organizzazione, si riflette soprattutto nel proprio modello di governance definito.

Circet Italia, nel suo modello di governance, si impegna a creare condizioni che permettano alle persone di avere qualità nel posto di lavoro con condizioni dignitose, che accrescano la ricchezza economica e al tempo stesso non danneggino l’ambiente.

**Coinvolgimento degli stakeholders**

Nella definizione dei temi materiali Circet Italia 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. Gli stakeholder sono parti interessate al buon andamento della società in quanto partecipi della sua stessa esistenza: senza gli stakeholder l’organizzazione farebbe fatica a sopravvivere. La due diligence per l’analisi di materialità si concentra pertanto anche sull’individuazione degli interessi degli stakeholder che sono opotrebbero essere influenzati dalle attività dell’organizzazione.

Gli stakeholder rilevanti per Circet Italia sono stati raggruppati in sei categorie:

**Interni**

- Dipendenti**
- Organizzazioni sindacali**
- Organi di governo e management**

**Esterni**

- Clienti**
- Fornitori e subappaltatori**
- Enti, Istituzioni e Business Community**

Gli strumenti utilizzati per il riconoscimento degli interessi degli stakeholder e, quindi, per l’assegnazione del grado di rilevanza dei temi materiali sono stati molteplici, come l’esame delle certificazioni possedute, la somministrazione di questionari mirati a clienti, fornitori, dipendenti e rappresentanze sindacali, la valutazione delle performance sociali e ambientali a seguito di audit in cantiere.

### Impatti e temi materiali

Adottando i nuovi standard GRI 2021, l'analisi di materialità ha portato all'identificazione di 12 temi materiali che risultano coerenti con quanto rendicontato anche nei bilanci di sostenibilità precedenti.

ESG	Area tematica ESG	Tema materiale	Impatto	Tipo di coinvolgimento*	Tipologia di impatto	Grado di impatto*	Priorità*	Azioni
S	Sviluppo, benessere e retention delle persone	<u>Coinvolgimento delle persone</u>	Diminuzione della capacità di coinvolgere e valorizzare il personale	Diretto	Potenziale Negativo	3	3	Stabilità del lavoro Circet Academy Percorsi di upskill - crescita e valorizzazione del talento e del merito
			Aumento del benessere dei dipendenti	Diretto	Attuale Positivo	2	3	Comunicazione interna Progetti di Welfare per i dipendenti Work Life balance
S	Salute e sicurezza sul lavoro	<u>Tutela della salute e sicurezza sul lavoro</u>	Aumento del numero di infortuni sul lavoro subiti	Diretto Indiretto	Potenziale Negativo	3	3	Formazione continua sulla sicurezza sul lavoro Audit interni in cantiere Comunicazione efficace
S	Sviluppo, benessere e retention delle persone	<u>Diversità e inclusione</u>	Valorizzazione della diversità e dell'inclusione Condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona	Diretto	Potenziale Positivo	2	3	Avvio del processo di certificazione ISO 30415 Diversity & Inclusion Community Crescita presenza delle donne, anche in ruoli di responsabilità Integrazione imprese estere
E	Lotta al cambiamento climatico	<u>Consumi energetici</u>	Elevato consumo di risorse	Diretto	Potenziale Negativo	3	3	Sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione energetica
			Riduzione dei consumi energetici	Diretto	Potenziale Positivo	3	3	Aumento di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili
E	Lotta al cambiamento climatico	<u>Emissioni di GHG</u>	Emissioni dirette e indirette di gas GHG	Diretto Indiretto	Effettivo Negativo	3	3	Avvio del processo di certificazione ISO 14064 Sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione energetica Sensibilizzazione continua al consumo di carburante
			Accelerazione verso energie rinnovabili	Diretto	Potenziale Positivo	3	3	Avvio di un progetto pilota per l'utilizzo di pneumatici a basso rotolamento Aumento di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili Azioni di compensazione di emissioni GHG

ESG	Area tematica ESG	Tema materiale	Impatto	Tipo di coinvolgimento*	Tipologia di impatto	Grado di impatto*	Priorità*	Azioni
G	Efficacia del modello di governance	<u>Il codice etico e la lotta alla corruzione</u>	Possibili eventi anti-concorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda	Diretto	Potenziale Negativo	3	2	Integrazione del Sistema di gestione ISO 37001 agli ulteriori sistemi di gestione già integrati Continuo miglioramento dei processi di due diligence
			Miglioramento della reputazione nei confronti degli stakeholder	Diretto	Potenziale Positivo	3	2	
G	Efficacia del modello di governance	<u>Performance economica</u>	Creazione di valore condiviso tra gli stakeholder Sviluppo sociale ed economico nelle aree in cui l'Azienda opera Aumento della qualità dei servizi forniti ai clienti	Diretto	Effettivo Positivo	2	2	Valore economico prodotto e distribuito Monitoraggio soddisfazione dei clienti Iniziative volte all'inclusione dei fornitori
G	Efficacia del modello di governance	<u>Digitalizzazione dei processi aziendali</u>	Trattamento non conforme di informazioni e dati sensibili	Diretto	Potenziale Negativo	2	2	Ottimizzare le performances del business con l'introduzione di piattaforme software e app Introduzione di nuovi software e ERP per il calcolo automatizzato dei KPI Progetto di sostituzione infrastruttura IT aziendale verso architettura Cloud e strumenti evoluti di Cybersecurity
			Aumento dell'efficienza produttiva Più valore e qualità al lavoro svolto	Diretto	Potenziale Positivo	2	2	
G	Efficacia del modello di governance	<u>Sostenibilità della supply chain</u>	Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda	Indiretto	Potenziale Negativo	2	2	Digitalizzazione del processo di acquisto Controllo su giacenze e obsolescenza – migliore waste management Qualifica dei fornitori Clausole sul rispetto dei principi di sostenibilità nei contratti con i fornitori Survey di sostenibilità Audit mirati in campo Iniziative volte all'inclusione dei fornitori
			Integrazione di criteri e prestazioni ambientali, di sicurezza e sostenibilità nella gestione degli acquisti	Indiretto	Potenziale Positivo	2	2	
E	Attenzione all'ambiente	<u>Gestione dei rifiuti</u>	Contributo all'inquinamento ambientale	Diretto	Potenziale Negativo	2	2	Tracciamento dei rifiuti Rifiuti smaltiti e destinati al recupero
			Salvaguardia dell'ambiente	Diretto	Attuale Positivo	2	2	
E	Attenzione all'ambiente	<u>Gestione delle risorse idriche</u>	Gestione inadeguata delle acque in aree con stress idrico	Diretto	Potenziale Negativo	1	1	Sensibilizzazione al consumo idrico
E	Attenzione all'ambiente	<u>Biodiversità</u>	Riduzione della biodiversità	Diretto Indiretto	Potenziale Negativo	1	1	Salvaguardia dell'ambiente mediante politiche di tutela del territorio e della biodiversità.

\* **Grado di impatto:** 1 - lieve, 2 - medio, 3 - elevato; **Priorità:** 1 - bassa, 2 - alta;

**Tipo di coinvolgimento:** Diretto – L'impatto è direttamente collegato alle attività di CIRCET Italia, Indiretto – L'impatto deriva da rapporti di business

A woman with long brown hair is shown in profile on the right side of the frame, looking towards the left. She is wearing a brown jacket. In the foreground, a laptop screen is visible, displaying a blurred interface with a blue bar and some text. In the background, another person is blurred, and the office environment is visible with warm lighting. The text "LE PERSONE AL CENTRO" is overlaid in the center of the image.

# LE PERSONE AL CENTRO

## Il nostro approccio

In CIRCET Italia le persone sono al centro di ciò che facciamo, il cuore della strategia di business perché solo grazie al loro know-how e al loro impegno è stato possibile costruire un modello organizzativo di eccellenza, capace di generare valore e sostenere l'importante crescita di CIRCET Italia sul mercato, in coerenza con le esigenze e le priorità dei Clienti. L'elevata competenza, la motivazione, il grande senso di responsabilità dei nostri collaboratori costituiscono da sempre il motore del successo dell'Azienda e grazie a questi ingredienti essenziali la crescita è progredita ininterrottamente negli anni anche di fronte agli imprevisti economici e sociali delle emergenze contemporanee.

Forti dei risultati ottenuti continueremo ad investire sulle nostre persone e, nell'ottica di una performance sociale sostenibile, gli obiettivi dei prossimi anni convergeranno in misura sempre maggiore sul concetto di People Company, nel contesto di un mercato del lavoro sempre più competitivo in cui la centralità delle risorse umane costituisce un fattore distintivo e premiante.

La stessa Digital Transition nasce con il fine di rendere disponibili strumenti e tecnologie assistive che consentano ai dipendenti di migliorare la qualità del lavoro e di concentrarsi sul business per esprimere tutto il proprio potenziale.

Il nostro obiettivo sostenibile per i prossimi anni sarà lavorare sull'accessibilità e sull'inclusione per rafforzare la nostra Community con iniziative dedicate allo sviluppo personale, sociale e culturale dei dipendenti e, più in generale, al loro benessere, e progettando ambienti di lavoro, sistemi e servizi organizzativi evoluti per consentire a tutte le persone di accedere più facilmente a dati e strumenti e contribuire meglio allo sviluppo dell'organizzazione.

I principali progetti che verranno sviluppati durante il prossimo biennio sono:

### Work-life balance

*Politiche organizzative tese a migliorare l'equilibrio tra Azienda e vita privata con forme di flessibilità contrattate in base alle esigenze di ognuno e compatibili con gli obiettivi dell'azienda (orari flessibili, lavoro a distanza, agevolazioni parentali aggiuntive)*

### Internal Communication

*Oltre alle iniziative già realizzate e descritte nel paragrafo "Engagement e Comunicazione Interna", un ulteriore progetto sviluppato riguarda la realizzazione di una intranet aziendale che ci consentirà di comunicare e collaborare in modo più efficiente, lavorare tutti secondo lo stesso standard procedurale e sulla stessa base documentale*

### Upskill

*Percorsi formativi di Engagement & Leadership con l'obiettivo di rafforzare i talenti e dotare le persone di maggiore autonomia, competenza e motivazione*

### Onboarding (Mentoring Programs)

*package di accoglienza per agevolare l'inserimento dei nuovi assunti nell'organizzazione, con documenti, mappe organizzative e tool, anche a supporto dei tutors, per favorire l'introduzione nel nuovo ambiente, ruolo e responsabilità*

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, manterranno sempre una attenzione elevata, così come la crescita professionale e lo sviluppo di nuove competenze di tutti i collaboratori.

Far parte dal 2022 di un contesto multinazionale particolarmente attento allo sviluppo sostenibile del capitale umano costituisce un ulteriore elemento di spinta e di facilitazione a perseguire questi obiettivi.

## I numeri del personale

L'organico di Circet al 31 dicembre 2022 è pari a 1200 dipendenti, di cui 510 White Collar, che comprendono dirigenti e impiegati, e 690 Blue Collar, ovvero personale operaio. Escludendo i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, al 31 dicembre 2022 il personale presenta un incremento del 8,3% rispetto al 31 dicembre 2021.

La quasi totalità dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato, a dimostrazione di quanto l'Azienda investa sui propri dipendenti in una prospettiva di lungo periodo.

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, il 70% dei dipendenti ha un'età inferiore a 50 anni.

I dettagli sulle statistiche del personale sono riportati in appendice.



## Diversità e Inclusione

“ *Stimolare uno stile di leadership inclusivo e valorizzare le diversità sono i futuri pilastri identitari di una People Company che vuole mettere le persone al centro e rendere tutti partecipi nella crescita dell'organizzazione.* ”

Circet Italia si impegna a garantire la corretta e trasparente gestione del proprio “patrimonio umano” e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e di Diversità e Inclusione, impegnandosi a non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato, a rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva, a contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento per le persone nel loro ciclo di vita nell'organizzazione, a favorire la diversità e l'inclusione, la parità di opportunità, a garantire trattamenti retributivi e di incentivazione basati sull'equità, a coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale, a sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e a promuovere il dialogo con le parti interessate.

In linea con i principi di responsabilità sociale, Circet ha implementato una procedura di raccolta di segnalazioni relative alle tematiche sopra descritte. Non sono stati segnalati episodi di discriminazione nel 2022.

Il costante impegno di Circet Italia per la diversità e l'inclusione è stata formalizzato a fine del 2022 con la decisione di avviare il percorso di certificazione ISO 30415, lo standard internazionale di riferimento in materia, tramite l'inserimento di nuovi processi e pratiche afferenti la gestione delle risorse umane in tutto il loro ciclo di vita professionale in azienda.

**Parità di genere**

Nelle aree di business in cui Circet Italia 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: a fine 2022 gli uomini rappresentano infatti ancora il 93% della totalità dei dipendenti (in linea con i dati del 2021).

Analizzando gli ultimi 7 anni, emerge come 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 2021 a 73 donne occupate, per una quota del 6,5%, e, ancora in aumento, nel 2022 a 81 donne occupate, per una quota del 6,75% per effetto 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. Di fatto, negli ultimi anni il tasso di assunzione delle donne, calcolato rispetto al totale di donne occupate nell’anno precedente, si mantiene elevato.

**CRESCITA DONNE**

	AI 31/12/2022	AI 31/12/2021	AI 31/12/2020
UOMINI	1119	1035	869
DONNE	81	73	46
TOTALE	1200	1108	915
%	6,75%	6,59%	5,03%

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 sempre allineati. Quanto sopra trova conferma anche nei dati che riguardano la percentuale di donne laureate rispetto al totale dell’occupazione femminile: su 73 donne, 39 sono laureate. Nella categoria dei quadri è apprezzabile notare come la retribuzione fissa 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.

A fine 2022 è stata programmata l’introduzione della “Certificazione di genere”, secondo la Prassi di Riferimento 125:2022 e introdotta dal PNRR tra le politiche per il lavoro al fine di contribuire al perseguimento dell’obiettivo 5 dell’Agenda ONU 2030 relativo all’empowerment femminile all’interno dei percorsi di crescita aziendale.

**RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE FISSA FEMMINILE E MASCHILE**

Retribuzione fissa	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Delta 2021-2022
Anni	2022	2021	2020	
Dirigenti	84,96%	68,17%	100,00%	16,8%
Quadri	103,98%	107,58%	109,18%	-3,6%
Impiegati	88,79%	88,22%	92,59%	0,6%
Operai	99,88%	96,06%	84,90%	3,8%

**RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE TOTALE FEMMINILE E MASCHILE**

Retribuzione totale	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Delta
Anni	2022	2021	2020	
Dirigenti	74,06%	54,10%	100,00%	20,0%
Quadri	96,70%	105,90%	107,93%	-9,2%
Impiegati	88,68%	87,87%	92,35%	0,8%
Operai	99,87%	94,55%	82,36%	5,3%



## Engagement e Comunicazione Interna

Siamo consapevoli di quanto il capitale umano di ciascuna persona della nostra organizzazione possa migliorare ed accrescere il proprio valore e quello dei suoi colleghi quando il suo grado di coinvolgimento è elevato. Circet Italia ha individuato anche nella comunicazione interna un importante strumento di engagement, perché intesa non soltanto come veicolo di contenuti e informazioni ma anche dell'identità e del sistema valoriale aziendale: vogliamo fortemente che i nostri dipendenti si sentano ambasciatori di Circet Italia.

Il nostro impegno per una comunicazione trasparente e responsabile rimane una pietra angolare delle nostre politiche aziendali, e continueremo a cercare modi innovativi per coinvolgere i nostri stakeholder e promuovere anche le tematiche di sostenibilità.

La funzione *Media&Communication* svolge un ruolo cruciale nel promuovere l'immagine, la *reputation* ed il brand di Circet Italia poiché la percezione che i nostri stakeholder hanno dell'azienda è strettamente legata alle modalità con cui ci relazioniamo con loro.

Partendo dallo sviluppo della strategia di comunicazione, in coerenza con le linee guida del Gruppo Circet, la funzione individua i contenuti, le iniziative ed i canali più efficaci.

Tradizionalmente, Circet Italia non ha adottato una strategia di comunicazione esterna aggressiva, in linea con le consuetudini del nostro settore. Tuttavia, ci siamo sempre

distinti per il nostro impegno verso la trasparenza, come dimostrato dalla ricca documentazione aziendale disponibile sul nostro sito web.

La comunicazione, sia interna che esterna, rappresenta oggi un elemento fondamentale e strategico delle politiche aziendali di sostenibilità, a supporto dell'impegno sociale, di attenzione alla sicurezza sul lavoro e alle politiche di accessibilità ed inclusione di Circet Italia.

Al momento della stesura di questo bilancio, i principali strumenti di comunicazione utilizzati includono:

- **House Organ "Be Part of Circet Italia":** una rivista trimestrale divulgata internamente che riporta rubriche dedicate a sicurezza, sostenibilità, mercato e tecnologia, con gli editoriali dei manager con le storie che ci arrivano direttamente dai colleghi delle nostre Operations impegnati sul campo;
- **Sito Web Circet.it:** oltre a fornire una panoramica completa dell'azienda, il nostro sito web ospita una sezione di recruitment e una vasta quantità di documentazione aziendale;
- **Convention annuali:** eventi che coinvolgono un elevato numero di collaboratori, fino a 500 partecipanti, offrendo un'opportunità significativa per condividere i piani futuri e, soprattutto, creare legami tra colleghi di diverse regioni geografiche, rafforzando il senso di appartenenza e lo spirito di team;
- **Profilo LinkedIn aziendale:** utilizziamo questo canale per divulgare news e offerte di lavoro in modo tempestivo ad una base di follower di circa 11.000 persone.

Un'attenzione particolare è dedicata alle campagne sulla sicurezza realizzate in collaborazione con l'ufficio HSEQ e veicolate sia tramite l'*House Organ*, con una rubrica dedicata, sia attraverso l'invio di "pillole di sicurezza" focalizzate su temi specifici.

Durante il 2022 è stato avviato anche il progetto per l'implementazione di una Intranet che nasce per garantire ai dipendenti una maggiore accessibilità alle informazioni e alle risorse aziendali, ma che vuole essere altresì uno strumento di partecipazione attiva ai processi decisionali, con feedback e suggerimenti.

Un ulteriore strumento di partecipazione attiva di grande efficacia è l'**indagine sul benessere aziendale**, strutturata in modo tale da consentire annualmente l'analisi dei risultati globali ottenuti o di quelli relativi diversi cluster di popolazione aziendale. L'obiettivo dell'indagine è rendere l'azienda un luogo più "felice", misurare l'esperienza aziendale delle persone in termini di soddisfazione e strutturare azioni mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro, la retention dei dipendenti e l'accrescimento della produttività aziendale. In particolare, all'analisi e riduzione del turnover si rivolge l'**exit interview**, funzionale al superamento delle criticità e che consente operazioni mirate di organizzazione e sviluppo.



### Recruitment

In una people company il processo di recruiting per l'attrazione, l'identificazione e la selezione dei candidati più adatti ad essere inseriti nell'organizzazione, è la chiave per la definizione del successo di lungo periodo.

Il reclutamento è l'opportunità per l'azienda di acquisire talenti con competenze tecniche e abilità interpersonali variegate che possano apportare innovazione, vantaggio competitivo e una risposta efficace alle sfide emergenti.

Un ambiente di lavoro incoraggiante, positivo e inclusivo nasce anche da scelte di reclutamento mirate.

In considerazione dei significativi trend di crescita, l'azienda ripone attenzione e impegno al recruitment grazie alla supervisione sul processo da parte della funzione risorse umane e al coinvolgimento diretto nell'iter selettivo di responsabili operativi e di funzione sin dai primi step di colloquio.

Nel 2022 gli inserimenti hanno raggiunto la media mensile di 20 risorse, il 64% dei quali di età inferiore ai 35 anni e hanno riguardato in maniera pressoché uniforme tutte le aree geografiche e le categorie professionali.

Il processo è regolato da una policy interna improntata al rispetto dei valori etici aziendali, alla trasparenza nello svolgimento dell'iter selettivo e al rispetto dei principi di non discriminazione.

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 loro grado di benessere lavorativo e di motivazione
- il possibile sviluppo futuro di specifiche competenze o di elevati potenziali

Negli ultimi anni l'Azienda ha iniziato ad utilizzare maggiormente, per l'inserimento in azienda, tirocini curriculari ed extra-curriculari in quanto questo strumento concede la possibilità di conoscere i candidati non solo con un'intervista o leggendo un cv, ma di osservarli "sul campo" al fianco dei propri dipendenti portando avanti progetti utili all'azienda stessa. Infatti, il tirocinio costituisce una vantaggiosa opportunità di scambio con giovani portatori di conoscenze scientifiche aggiornate ed altresì offre l'opportunità di formare "giovani talenti" da inserire eventualmente in forma stabile nel proprio organico.

Nell'anno 2021 dei 152 dipendenti con tirocinio ne sono stati assunti successivamente al periodo di stage ben 91 e nell'anno 2022 dei 108 tirocini attivati altri 59.



## Politiche di remunerazione

La politica di remunerazione dell'Azienda 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, prevede componenti premiali funzionali a garantire la competitività dell'Azienda sul mercato del lavoro ed il raggiungimento degli obiettivi strategici di business.

Gli strumenti del piano di remunerazione, applicati in modalità diversificata secondo il ruolo aziendale, si basano sostanzialmente su retribuzione fissa, retribuzione variabile (Una Tantum), retribuzione variabile di breve termine (MBO) e strumenti di di Benefit e di Welfare.

Per quanto attiene la **retribuzione fissa**, ferma restando la corretta e puntuale applicazione del CCNL per tutti i lavoratori aziendali, sono previste, per categorie omogenee di lavoratori, quote aggiuntive di remunerazione finalizzate a garantire l'equilibrio e l'attrattività rispetto al mercato di riferimento. Queste condizioni sono previste 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.

Per le risorse meritevoli sono inoltre previsti 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 fenomeno del turn over e a favore di una maggiore *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 anche 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.

A partire dal 2021 è stato adottato un sistema premiante in modalità MBO (*Management By Objectives*) i cui destinatari sono i Direttori operativi, i Responsabili di Area/Linea, i Key account manager, gli Executive manager.

Il sistema MBO è basato sulla determinazione preventiva di una premialità disponibile (proporzionale alla RAL) e ottenibile solo al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi.

Oltre ai target economici vengono usualmente stabiliti anche obiettivi legati al rispetto delle compliance su sicurezza e ambiente, alla cooperazione interfunzionale, alla disponibilità all'innovazione e al 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.

Ulteriori strumenti di politica retributiva del 2022 finalizzati a migliorare il benessere dei dipendenti sono stati:

- Sostituzione della "indennità economica sostitutiva della mensa" con l'erogazione di buoni pasto giornalieri di importo più elevato ed esente da tassazione;
- Mantenimento della polizza vita prevista dal Contratto Dirigenti Industria;
- Mantenimento della Copertura sanitaria integrativa per Dirigenti e Quadri;
- Mantenimento dell'assistenza sanitaria integrativa prevista da CCNL tramite Metasalute;
- Proseguimento di implementazione di un meccanismo di conversione in Welfare del Premio di Risultato, indicato nel punto riguardante la retribuzione variabile, su libera scelta del dipendente e aumentato di una quota aggiuntiva del 15% dell'importo del premio che il lavoratore decide di convertire;
- Erogazione di borse studio finalizzate a premiare i figli studenti meritevoli;
- Anticipo della politica retributiva a dicembre 2022 per consentire l'applicabilità delle agevolazioni fiscali ai dipendenti.

L'azienda è sempre attenta alle opportunità che si presentano per corrispondere benefit ai dipendenti, opportunità determinate dalle agevolazioni concesse dalla normativa fiscale.

Difatti, nel 2022 l'Azienda ha messo a disposizione di una larghissima platea di dipendenti Buoni Acquisto nell'ottica di sostenere i propri dipendenti in un momento di crisi economica, dovuto all'aumento generalizzato dei prezzi ed in particolare dei costi energetici, restituendo potere d'acquisto alle retribuzioni, benefit che quindi mirano a migliorare la vita privata e lavorativa del dipendente e ad incentivare le motivazioni a una maggiore produttività.



## Tutela della salute e della sicurezza

La salute e la sicurezza delle persone è la più grande priorità per Circet Italia. Ogni giorno l'obiettivo costante di tutta l'azienda è la salvaguardia della vita delle persone, non solo dei dipendenti ma anche dei nostri *subcontractor*, perché non esiste risultato aziendale che possa valere il prezzo di una vita umana.

Per queste ragioni Circet Italia vuole che la sicurezza sia intesa come una cultura, un modo di pensare, un percorso da alimentare giorno per giorno seguendo quattro direttrici fondamentali:



### Le persone

*i lavoratori sul campo fanno la differenza con i loro comportamenti*



### La formazione

*percorsi di training tecnici specialistici e massima attenzione alla prevenzione*



### I processi

*la gestione delle attività, il modo di operare, devono essere innanzitutto sicuri, forti anche delle esperienze passate che hanno consentito di mettere a punto sistemi migliori per lavorare*



### Le tecnologie

*dispositivi e applicazioni facilitano la sicurezza perché sono di ausilio sia nella fase di svolgimento delle attività sia nella fase di controllo.*

L'azienda è dotata di un proprio Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza conforme allo standard internazionale ISO 45001 che copre la sede di Direzione e tutte le sedi operative.

L'efficacia del sistema di gestione per la tutela della salute e della sicurezza è garantita dalla funzione HSEQ- Health, Safety, Environment & Quality, la quale è parte attiva nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione più idonee, 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 "SGI" di Circet Italia 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 necessari, requisiti di formazione e responsabilità.

Uno strumento rilevante per il miglioramento continuo del sistema di gestione per la sicurezza è il processo di segnalazione dei near miss che prevede la raccolta e l'analisi dei quasi infortuni segnalati da qualsiasi lavoratore e la conseguente attivazione di misure di remediation.

Nel corso del 2022, l'azienda ha posto un'enfasi costante sulla sicurezza dei suoi dipendenti.

Abbiamo registrato un totale di 21 infortuni sul lavoro all'interno dell'azienda. È importante notare che questi incidenti sono stati oggetto di un'attenta analisi per identificarne le cause principali. Le categorie di gravità variano da lievi a moderati, e siamo costantemente impegnati nella riduzione di tali incidenti attraverso l'implementazione di programmi di formazione, Audit in campo per verificare le effettive condizioni di lavoro, implementazione di procedure di sicurezza sempre più dettagliate e specifiche e ove è possibile anche l'adozione di tecnologie innovative.

Il nostro obiettivo è garantire che ogni dipendente possa svolgere il proprio lavoro in un ambiente sicuro, e continueremo a lavorare instancabilmente per migliorare ulteriormente la nostra performance in questo settore.

Relativamente alle malattie professionali, nel corso del 2022 non abbiamo registrato alcuna malattia professionale correlate all'ambiente di lavoro.

Queste statistiche rappresentano una parte fondamentale del nostro impegno verso la salute e il benessere dei nostri lavoratori.

Abbiamo implementato misure preventive e di gestione delle malattie professionali, tra cui programmi di sorveglianza sanitaria più robusti che si sviluppano anche in visite mediche specialistiche e screening regolari, formazione sulla salute e l'ambiente di lavoro, e un sistema di segnalazione tempestiva delle condizioni potenzialmente pericolose.

Riconosciamo l'importanza di un monitoraggio costante e di una comunicazione aperta con i nostri dipendenti per identificare precocemente eventuali sintomi o segni di malattie correlate al lavoro.

Riconosciamo che il benessere dei nostri dipendenti è cruciale per la nostra sostenibilità a lungo termine e continueremo a investire nelle migliori pratiche per garantire una forza lavoro sana e prospera.

Il Team HSEQ, in collaborazione con il personale operativo su territori, si adopera affinché ciascun lavoratore sia sempre pienamente a conoscenza ed allineato con i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi e del Manuale del Sistema di Gestione Integrato "MSGI" a disposizione sul portale di comunicazione di HR dedicato ai dipendenti.

Nel perimetro delle relazioni commerciali e dei rapporti cliente-fornitore, Circet Italia 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 di Circet Italia assicura naturalmente la totale aderenza 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 (MC), lavoratori e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Anche gli audit interni di sicurezza rappresentano un elemento imprescindibile del Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia. L'audit di sicurezza è una verifica ispettiva, cioè un vero e proprio esame sistematico ed indipendente per determinare se le attività svolte ed i risultati ottenuti sono efficaci e in accordo a quanto definito nelle procedure. Negli anni il processo di Auditing è stato continuamente perfezionato in base ai riscontri ottenuti durante le attività lavorative e, soprattutto, in seguito all'innalzamento degli standard di sicurezza richiesti dall'azienda e dai nostri committenti. In particolare, dal 2022 la funzione HSEQ, in collaborazione con i Datori di lavoro, ha svolto una revisione molto accurata delle procedure, orientata a rendere più snelle le attività delle Operations e al tempo stesso più ampie ed efficaci le campagne di audit.

La procedura prevede diverse fasi: la pianificazione dei controlli, l'affiancamento agli auditors interni al fine di accrescere consapevolezza e cultura della sicurezza e la reportistica mensile al Management aziendale.

## Formazione

L'azienda ha sempre dedicato importanti investimenti alla formazione in quanto essa costituisce uno strumento essenziale per lo sviluppo delle competenze e per il mantenimento di competitività dell'intera Organizzazione. Anche nel 2022 ha avviato e portato a termine attività formative in presenza (ove e quando possibile) e a distanza.

Le attività formative possono essere raggruppate in macrocategorie:

- Formazione/aggiornamento obbligatori per le specifiche mansioni (es. formazione sicurezza)
- Alta formazione per settori ad elevata specializzazione
- Formazione abilitante per particolari clienti
- Formazione su Sistemi e prassi aziendali (Responsabilità sociale, Qualità, Ambiente, Energia, Privacy, Anticorruzione, Sicurezza delle informazioni, 231)
- Formazione sulla 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 sulla nuova managerialità

Proprio in riferimento all'ultimo punto, dal 2020 si svolgono progetti formativi con il Top Management e i primi riporti, volti alla riflessione sui 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 Operation.

Nel 2022 le ore complessive di formazione erogate sono state circa 27.000 con una media per dipendente di 24,57.

### ORE MEDIE ANNUE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE

(Il calcolo comprende tutte le macrocategorie di formazione)

Genere	Ore medie annue 2022
Donne + Uomini	24,57
Donne	26,89
Uomini	24,40





## Circet Academy

Nelle strategie aziendali in tema di Risorse Umane la capacità di visione, di organizzazione e le competenze necessarie nella gestione della formazione necessaria per avere successo sono ora più che mai fondamentali.

Attrarre e mantenere personale qualificato oggi rappresenta la più grande sfida per un'azienda che realizza infrastrutture di telecomunicazioni ed energia, soprattutto in un contesto in cui gli investimenti pubblici e privati superano la capacità produttiva dell'intero settore. Chi dispone delle giuste risorse vince la sfida del mercato e, in condizioni di saturazione della forza lavoro, percorrere la via della formazione diventa una chiave di sviluppo. In questo contesto le *Corporate Academy* acquisiscono una rilevanza fondamentale poiché costruiscono e sostengono il sistema di sviluppo delle competenze manageriali, tecniche e culturali di una organizzazione.

Per questa ragione Circet Italia ha deciso di avviare un progetto per la realizzazione di un Training Center nazionale, seguendo un percorso già tracciato dal Gruppo Circet che ha all'attivo nel 2021 oltre 24 "Academy" tra Francia, Belgio, Grecia, Irlanda, Paesi Bassi, Romania e Regno Unito. Il progetto ha visto nel 2022 una infrastruttura composta da un'aula didattica e da un laboratorio allestito con tutte le componenti che l'operatore troverà in campo. La proposta formativa sarà predisposta per coprire il gap di competenze sull'intera catena produttiva: dagli assistenti di cantiere, ai tecnici per la posa di cavi, giunzione e collaudo delle fibre ottiche, alle squadre che realizzano le infrastrutture. Particolare attenzione sarà riservata anche ai subcontractors che giocano un ruolo cardine nel modello operativo dell'Azienda, e che potranno avvalersi della struttura e contribuire così al potenziamento dell'interno sistema. Rispetto ad un puro approccio di training on the job l'addestramento centralizzato e coordinato presso il Training Center vorrà assicurare un indirizzo operativo omogeneo a livello aziendale.

Seguendo il percorso di sostenibilità dell'Azienda, il modello della Circet Academy è in evoluzione verso nuovi obiettivi di performance sociale:

- assumere un ruolo di catalizzatore culturale per il cambiamento e l'integrazione, un luogo in cui le persone sono non solo destinatarie di interventi formativi, ma anche e soprattutto soggetti attivi di sviluppo e di condivisione, di competenze, di diffusione dei valori aziendali e di continua innovazione dei processi, in sintesi delle *capabilities* di cui un'azienda ha bisogno per prosperare;
- essere un veicolo della cultura aziendale presso tutti gli stakeholder dell'ecosistema di relazioni: attrazione di nuovi talenti, *reputation* crescente presso i Clienti, consolidamento delle relazioni con le istituzioni del territorio con il quale condivide azioni di sostenibilità e responsabilità sociale;
- accanto alla formazione in presenza, erogare anche attività online di FAD – Formazione a distanza, sincrone o asincrone, nell'ottica di un sempre migliore *work-life* balance dei propri dipendenti.



# **EFFICACIA DEL MODELLO DI GOVERNANCE**



## Il codice etico



Circet Italia promuove la diffusione della cultura della compliance, della legalità e della correttezza dei comportamenti.

A tal fine, l'Azienda ha adottato, sin dal 2010, un Codice Etico e un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 (o brevemente "Modello 231"), enunciando principi e valori ritenuti fondamentali per una conduzione eticamente sostenibile degli affari, ed elaborando procedure, *policy*, linee guida e istruzioni interne atte a garantire lo svolgimento delle attività secondo alti standard qualitativi e professionali.

***Il rispetto scrupoloso delle norme di comportamento improntate ai principi di lealtà, serietà, onestà e trasparenza che da sempre costituiscono il fondamento etico su cui si fonda la Società, rappresenta un dovere inderogabile per i dipendenti 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 è un aspetto imprescindibile per tutti coloro che collaborano con la stessa.***

Al rispetto dei medesimi principi sono infatti tenuti anche i componenti degli organi sociali, i collaboratori, i consulenti e i partner di Circet Italia la quale, a sua volta, si impegna ad adottare un comportamento socialmente responsabile nell'interesse di tutti i suoi stakeholder.

A tal proposito, è lo stesso Codice Etico a prescrivere che la Società "opera ai fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi della stessa", fornendo anche un elenco esemplificativo, ma non esaustivo, di ipotesi tipiche in cui può agilmente realizzarsi un conflitto di interessi tra il singolo e la Società, come:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda

o ipotesi in cui per definizione si ha conflitto di interessi, come nei casi di:

- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda;
- utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda.

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/referente, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione di Conformità, che ne valuta caso per caso l'effettiva sussistenza. In generale, 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.

Tra i principi indispensabili al funzionamento dell'azienda è annoverata anche l'anticorruzione.

Il fenomeno della corruzione è infatti particolarmente presidiato da *policy* e linee guida sviluppate con l'intento di prevenire il verificarsi di qualunque episodio corruttivo, sia attivo che passivo. Circet Italia rifiuta e condanna ogni forma di corruzione e mette a disposizione dei suoi stakeholder un apposito canale predisposto in conformità alla norma UNI EN ISO 37001:2016, stante anche la certificazione (c.d. anticorruzione) ottenuta, per la segnalazione di violazioni o sospetti di violazione di norme, interne, nazionali, internazionali o regolamentari, anche non cogenti applicabili in materia di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio incarico lavorativo.

Diversamente, per le violazioni o i sospetti di violazione che riguardino altre ipotesi illecite, la Società ha messo a disposizione un canale Whistleblowing accessibile direttamente dal suo sito web.

Infine, conformemente a quanto stabilito dal D. Lgs. 231/01, è previsto un ultimo canale per le segnalazioni di illeciti o di sospetti riguardanti il Modello 231, che possono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

Tutte le segnalazioni sono gestite nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Circet Italia crede fermamente nel progressivo miglioramento della propria realtà e nel contributo che nel perseguimento di questo obiettivo possano apportare tutti coloro che, a vario titolo, si relazionano con la stessa.

## La 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 che determina importanti ripercussioni negative sia sul piano etico-morale che su piano economico della società civile e del settore privato. L'impatto sul settore privato, in particolare, è estremamente rilevante poiché il fenomeno della corruzione incide sulla crescita economica, distorcendo la libera e leale concorrenza tra imprese e pesando sul bilancio pubblico, sottraendo di fatto risorse alla comunità statale, non solo in termini economici ma anche di qualità, efficienza e efficacia dei servizi resi: secondo una stima recente si ritiene che il costo della corruzione nel nostro Paese sia pari ad oltre sessanta miliardi di euro l'anno<sup>1</sup>.

Diventa pertanto fondamentale, in un simile contesto, dotarsi di sistemi di compliance in grado di assicurare una corretta organizzazione interna fatta di valori, principi e regole, che sia idonea a supportare l'impresa nel raggiungimento dei suoi risultati e, contestualmente, a garantire condotte lecite ed eticamente sostenibili da parte dei singoli dipendenti e della stessa società, prevenendo il rischio di comportamenti illeciti e intollerabili.

Il rapido diffondersi delle regole di corporate governance risponde proprio all'esigenza di dotarsi di misure di prevenzione, anche anticorruzione, a difesa della reputazione e degli interessi degli azionisti e delle comunità. Le misure di controllo interno che da tali regole discendono, comportano sempre più una valutazione delle questioni etiche e di integrità, e in base a queste si determina il livello di buona gestione aziendale. L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (e affatto alternativo) alla repressione risulta del resto rafforzata dalla necessità di ricoprire un ruolo attivo nel contrasto ai fenomeni illeciti.

Circet Italia 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 Circet Italia pone massima attenzione alla tutela della sicurezza sul lavoro e alle pratiche anticorruzione, in quanto elementi di prioritario rilievo nella conduzione dell'attività aziendale. A tal fine, oltre alla ricerca della performance e dell'eccellenza che deve guidare le sue attività, Circet Italia intende garantire il rispetto di elevati standard etici nella conduzione strategica e quotidiana del proprio lavoro, formalizzando le 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 UNI EN ISO 37001:2016 provvedendo alla nomina di una Funzione di Conformità (anche "FdC"), la quale ha il compito di supervisionare la progettazione e l'attuazione delle procedure anticorruzione e di fornire consulenza e supporto al personale in merito a tutte le questioni legate alla corruzione, assicurando che il relativo Sistema di Gestione sia conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 37001 e agli altri standard legislativi e regolamentari applicabili. La FdC, tra gli altri, informa sui risultati raggiunti, gli obiettivi attesi e le necessità di miglioramento 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 Circet Italia integra il più ampio compliance program anticorruzione che si compone anche del Modello Organizzativo 231.

In merito al rischio di commissione dei reati di natura corruttiva l'Azienda, unitamente alla Funzione di Conformità, cura l'implementazione del Sistema di Gestione apportando le modifiche migliorative che dovessero rendersi necessarie. Nel corso di quest'ultimo anno, la Società ha, a tal fine, provveduto con l'aggiornamento delle procedure e linee guida esistenti, integrandone gli aspetti rilevanti ai fini anticorruzione.

L'implementazione di tali processi è conseguita come sempre da una capillare attività di Risk Assessment condotta a partire dall'Analisi del Contesto e degli Stakeholder, proseguendo poi per la somministrazione del Questionario di Due Diligence e di Risk Assessment a tutti i Responsabili di Funzione, Direttori Operativi e Responsabili di Linea e Area, anche al fine di individuare e gestire i conflitti di interesse che possono insorgere tra il personale non a basso rischio e gli stakeholder aziendali.

Tutte le sedi operative (45) e direzionali (2) sono monitorate in relazione al rischio di corruzione.

L'insieme delle procedure del Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione è stato approvato dall'Organo Direttivo con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11.05.2020 e certificate conformi alla norma ISO 37001:2016 dall'ente certificatore.

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 a cadenza annuale.

<sup>1</sup>Giuseppe di Gregorio, Compliance "Anticorruzione" e modelli ex D. Lgs. 231/2001, Working Paper 6, Autorità Nazionale Anticorruzione, Edizioni Scientifiche Italiane, p.7.

Al personale dipendente è stato inoltre fornito un kit documentale, reso disponibile anche su sistema intranet aziendale, comprendente, tra gli altri, la Politica per la prevenzione della corruzione, il Codice Etico, la procedura e il modulo per la segnalazione delle violazioni e dei sospetti di violazione, le linee guida anticorruzione e la procedura gestione ispezioni.

Il Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione di Circet Italia è stato sottoposto da ultimo a riesame in data 1° luglio 2022. In tale occasione la Società ha illustrato il novero di attività eseguite a presidio della trasparenza e della lotta alla corruzione, tra cui:

- la conduzione di più di 20 audit ad opera della Funzione di Conformità e di consulenti esterni incaricati aventi ad oggetto i processi di partecipazione a gare d'appalto, di assunzione e promozione del personale, di approvvigionamento di materiali e servizi, di pagamento fatture passive, di emissione fatture attive, di sponsorizzazione, di erogazione omaggi e liberalità;
- l'attivazione di 49 processi di due diligence;
- l'inserimento e l'aggiornamento di clausole anticorruzione in tutti i modelli contrattuali aziendali.

Menzione particolare merita l'impegno profuso nella diffusione della cultura della legalità: la sensibilizzazione sui temi centrali della compliance è stata realizzata attraverso l'erogazione di corsi di formazione che hanno raggiunto l'intera platea di dipendenti impiegati presso tutte le sedi.

Ritenuti pienamente conseguiti gli obiettivi prefissati per l'anno 2022, la Società ha deciso, in un'ottica di continuo miglioramento, di programmare nuovi e più ambiziosi obiettivi di prevenzione della corruzione per l'anno 2023 come di seguito enunciati:

- Adeguamento della procedura interna in tema di whistleblowing alle esigenze di gruppo e agli standard sanciti dalla Direttiva UE 1937/2019;
- Ottenimento della ricertificazione UNI EN ISO 37001:2016 per il successivo triennio;
- Integrazione delle procedure previste dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione nell'ambito del più ampio Sistema di Gestione Integrato;
- Conseguente formazione al personale in tema anticorruzione e UNI ISO 37001:2016, sulle nuove procedure e sulla loro rilevanza ai fini del d.lgs. 231/01.



## La performance economica

### Valore economico distribuito

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

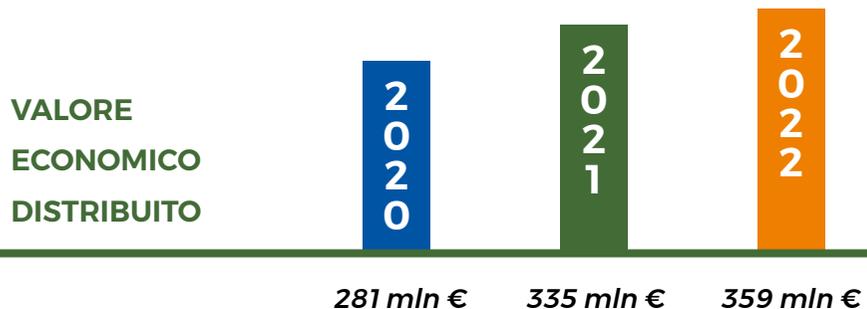
Attraverso l'analisi del valore economico distribuito, Circet Italia individua ed esamina il flusso di risorse indirizzato ai propri dipendenti, ai propri fornitori di beni e servizi e alla Pubblica Amministrazione (quest'ultimo attraverso la tassazione).

Per l'anno 2022 la ripartizione del valore economico tiene conto dei valori del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022, espressi per la prima volta secondo gli International Financial Reporting Standards redatti dallo IASB (International Accounting Standard Board). La transizione a tali principi ha comportato una differente rappresentazione di fattispecie preesistenti, basata sulla prevalenza della sostanza sulla forma. Per tale ragione, nella tabella in appendice, si è ritenuto opportuno riesporre i valori del 2021 secondo i dettami dei nuovi standard, al fine di consentire un'omogenea comparazione tra i due anni.

La ripartizione di valore distribuito nel 2022 a fornitori di beni e servizi, dipendenti, azionisti e, tramite imposte e tasse, alla Pubblica Amministrazione è stato di circa 359 milioni di euro, superiore al dato dell'anno precedente di circa 33 milioni di euro

Anche il risultato atteso nel 2023 sarà superiore a quello del precedente esercizio, in linea con le strategie di crescita sostenibile dell'Azienda.

La porzione di valore distribuito di maggior rilievo è sicuramente quella a vantaggio dei fornitori della filiera (fornitori di beni e subappaltatori) e quella destinata alla forza lavoro, che costituisce un elemento di assoluto valore per l'azienda. Quest'ultima ispira le proprie politiche retributive a criteri di efficacia, sostenibilità, crescita e meritocrazia.



### Imposte e tasse

Circet Italia opera esclusivamente sul territorio nazionale, assoggetta a tassazione in Italia tutti i redditi prodotti e versa 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.

La funzione competente in materia fiscale è l'Ufficio Administration & Tax, che fa diretto riferimento al CFO e opera di concerto con Consulenti esterni specializzati in materia legale e tributaria.

La rendicontazione dettagliata delle imposte e delle tasse è riportata in appendice.

L'efficace gestione del rischio fiscale è 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 per il monitoraggio dei rischi fiscali che possono derivare dalle frequenti innovazioni normative. In caso di incertezze e dubbi interpretativi l'ufficio competente si interfaccia con i consulenti esterni esperti in materia, al fine di operare in modo corretto e nel rispetto dei valori dell'integrità e della buona fede. Circet Italia, in ogni caso, non adotta schemi di pianificazione fiscale aggressiva, in linea con un approccio prudenziale. Per eventuali esigenze di supervisione e di gestione del contenzioso fiscale ci si avvale di consulenze esterne specializzate. I dati fiscali ed il loro dettaglio sono regolarmente esposti nel bilancio annuale di esercizio e nelle relative Note esplicative e quindi messi a disposizione dell'Azionista e degli stakeholder. Ad oggi la società non ha ricevuto segnalazioni di carattere fiscale degne di nota.

### Altri dati economico-finanziari

	2021	2021 IAS/IFRS Adoption	2022
<b>Totale Patrimonio Netto</b>	84.819.883 €	82.933.440 €	103.086.985 €
<b>Posizione Finanziaria Netta</b>	1.654.783 €	(9.325.169 €)	18.513.534 €

## Transizione digitale

Una strategia di sostenibilità efficace non guarda soltanto ai vantaggi ambientali, economici e sociali delle iniziative ESG, ma identifica in modo proattivo anche le aree in cui aumentare la leadership del business digitale.

Nella *vision* di Circet Italia l'innovazione è un motore importante dell'organizzazione: gli investimenti nella tecnologia hanno il potenziale per abilitare maggiore resilienza operativa, migliore performance finanziaria e vantaggio competitivo, ma allo stesso tempo costituiscono un elemento fondamentale di governance sostenibile e performance sociale.

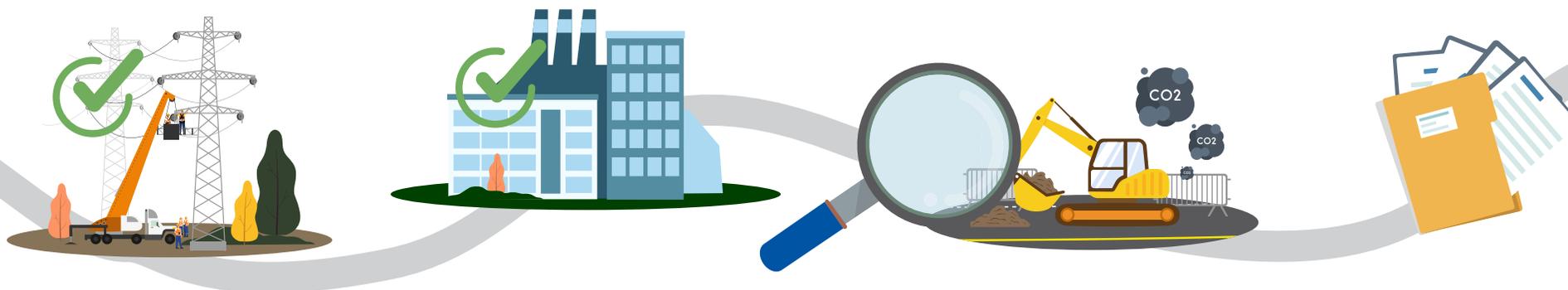
L'IT con le sue iniziative assume dunque un ruolo centrale nel percorso di allineamento ai principi ESG e nella *twin transition*. In quest'ottica nel 2022 sono stati programmati numerosi interventi significativi:

- Migliorare l'efficienza energetica delle infrastrutture e dei servizi IT ("IT sostenibile");
- Migrare il data center verso architetture *green cloud* e modelli di servizio *Infrastructure as a Service* (IaaS), *Platform-as-a-Service* (PaaS) e *Software-as-a-Service* (SaaS) per garantire riduzione dei costi, flessibilità, sicurezza e affidabilità sempre maggiori;
- Potenziare i sistemi di cybersecurity per aumentare la resilienza di servizi e sistemi, creare basi sicure per accelerare il digitale e proteggere il *brand*;
- Dare priorità agli investimenti tecnologici per asset, dispositivi, sistemi HW e SW, connessioni di rete scarsamente produttivi;
- Introdurre nuovi software gestionali e soluzioni RPA – Robotic Process Automation per:
  - incrementare la qualità del lavoro dei dipendenti;
  - supportare iniziative strategiche di ottimizzazione dei costi;
  - facilitare raccolta, analisi e reporting necessari al calcolo della carbon footprint e del consumo energetico;

- Rendere l'impatto ambientale e la compensazione delle emissioni di carbonio criteri primari nella scelta dei fornitori, insieme all'attenzione su temi cruciali come i diritti umani, approvvigionamento etico e trasparenza della catena di fornitura;
- Prediligere dispositivi con minima *lifecycle carbon cost*;
- Organizzare un appropriato waste management e riciclo dei dispositivi;
- Promuovere la consapevolezza dei dipendenti sull'utilizzo sostenibile degli asset IT aziendali.

In un contesto caratterizzato da una continua diffusione di nuove tecnologie per la condivisione di informazioni e da una crescente connessione tra sistemi, Circet Italia ha deciso di implementare un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni conseguendo, nel 2022, la certificazione di conformità allo standard ISO 27001. Il sistema ha lo scopo di proteggere le informazioni aziendali e i dati degli stakeholders, garantendo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza degli stessi e minimizzando i rischi per la sicurezza informatica.





## Sostenibilità della supply chain

Circet Italia si impegna a strutturare una catena di fornitura e approvvigionamento responsabile in linea con i principi fondamentali di promozione e protezione dei diritti umani, tutela dell'ambiente ed etica del business, pilastri della politica aziendale.

Tutti i fornitori entrano a far parte della supply chain attraverso una procedura di qualifica che tiene conto del loro impegno in termini di etica del business, diritti umani, diritti dei lavoratori e compliance ambientale.

L'impegno ad avere una filiera di fornitura sempre più sostenibile è testimoniato anche dal coinvolgimento dei fornitori attraverso l'invio di questionari che hanno lo scopo di rilevare gli interessi e le attenzioni verso le tematiche ESG degli stakeholder e di capire come le imprese si stanno muovendo per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità.

### Focus analisi questionari ai fornitori:

Nel 2022 oltre il 35% dei fornitori e subappaltatori in anagrafica ha compilato e sottoscritto il questionario integrato. Dall'analisi sono emersi i seguenti dati:

### Dati socio-economici

I dati occupazionali dei nostri fornitori confermano come il settore in cui operiamo sia in forte crescita. Il panel di imprese che hanno inviato il questionario, occupa il 93% dei lavoratori con contratto full-time ed ha contribuito alla crescita nel settore creando 1125 nuovi posti di lavoro nel 2022.

Oltre il 50% delle aziende ha investito in formazione dei lavoratori, nuovi impianti e nuovi veicoli.

Il 44% delle aziende attua economia circolare utilizzando attrezzature in leasing.

### Dati ambientali

I dati ambientali mostrano un aumento della sensibilità al tema da parte delle imprese in esame rispetto all'anno precedente.

- Il 90% delle imprese effettua la raccolta differenziata
- Il 12% delle imprese ha effettuato interventi di efficientamento energetico
- Il 5% delle imprese ha acquistato e utilizza veicoli elettrici
- Il 12% delle imprese consuma energia proveniente da fonti rinnovabili

Gli esiti mostrano come, nonostante la dimensione delle Imprese coinvolte, PMI e spesso ditte individuali o a conduzione familiare, l'attenzione verso l'ambiente e il consumo sostenibile di energia sono sempre più evidenti e i fornitori sono disposti a fare investimenti sia in termini economici sia in termini organizzativi.

L'obiettivo per il 2023 è di migliorare il questionario per i fornitori che sarà mirato a valutare gli interessi degli stakeholder al fine di riesaminare l'analisi di materialità per il prossimo anno e a monitorare i principali dati di sostenibilità.

A lush forest scene featuring a stream with several small waterfalls cascading over moss-covered rocks. The water is clear and flows over a bed of stones and fallen leaves. The surrounding vegetation is dense, with many trees and undergrowth, some showing signs of autumn. The overall atmosphere is serene and natural.

**ATTENZIONE  
AL CLIMA E  
ALL'AMBIENTE**



**47%** di energia  
elettrica proveniente da  
fonti rinnovabili

**12,57 MWh**  
energia elettrica  
autoprodotta

---

## Riduzione dei consumi di energia e delle emissioni di CO<sub>2</sub>

Circet Italia è impegnata, sin dall'inizio, nella salvaguardia dell'ambiente definendo azioni per ridurre potenziali impatti negativi e azioni per promuovere la sostenibilità ambientale.

Da oltre 10 anni l'azienda è dotata di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001, integrato con tutti i sistemi di gestione aziendali, basato sulla metodologia "Plan-Do-Check-Act" che garantisce la capacità di Circet Italia di adempiere la propria politica ambientale, rispettare le leggi applicabili per limitare l'inquinamento, mettere in atto procedure a protezione dell'ambiente e per migliorare costantemente la propria prestazione.

La strategia dell'azienda considera i potenziali impatti lungo la catena dell'attività e le iniziative realizzabili al fine di sostenere lo sviluppo sostenibile delle comunità. Pertanto, nell'ambito del sistema di gestione, sono definite le azioni per ridurre gli impatti negativi sull'ambiente, per ridurre le emissioni di gas GHG e per incrementare le quote di produzione energetica da fonti rinnovabili e, allo stesso tempo, le azioni per continuare a contribuire alla realizzazione di infrastrutture innovative e sostenibili dal punto di vista energetico.

---

## Iniziativa di sostenibilità ambientale

Sulla base dei risultati dell'analisi di materialità, le azioni su cui CIRCET Italia ha deciso di focalizzare la propria attenzione in termini di sostenibilità ambientale riguardano soprattutto i consumi energetici e le emissioni di GHG.

Riguardo ai consumi energetici viene fatta continuamente sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione energetica attraverso campagne di comunicazione e attraverso il monitoraggio dell'utilizzo degli impianti energetici. Tali azioni, certamente, hanno ripercussioni anche sulle emissioni di GHG.

Costantemente l'azienda monitora la composizione del mix delle fonti dell'energia elettrica che consuma al fine di aumentare o, perlomeno, mantenere la quota di energia proveniente da fonti rinnovabili. Tale monitoraggio riguarda sia l'energia elettrica acquistata sia quella autoprodotta.

Tra le altre iniziative circa la tematica ambientale riveste particolare importanza l'avvio della certificazione ISO 14064 nel 2022 i cui dettagli sono riportati al paragrafo **Carbon footprint**.

Nel 2022 CIRCET Italia ha portato avanti l'iter, già avviato, di ammodernamento del parco auto raggiungendo una quota del 99% di veicoli euro 6e confermando l'obiettivo di disporre di un parco auto completamente omologato Euro 6 entro il 2024.

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 e di sicurezza richiesti. Qualora fosse comunque necessario un intervento di adeguamento per una maggiore sicurezza degli impianti, CIRCET Italia effettua le attività a sue spese, impiegando sempre la migliore tecnologia.

Nel 2022 la campagna di comunicazione è stata incentrata sul risparmio energetico dovuto soprattutto all'elettricità. Lo scopo è di proseguire nel 2023 con ulteriori azioni di sensibilizzazione circa i consumi di carburante e di coinvolgimento anche dei subappaltatori per mitigare gli impatti ambientali negli ambienti di lavoro.

Circet Italia – EMPOWERING SUSTAINABLE DEVELOPEMENT Flashback PM 2022-12  
Redatto: HSEQ Support  
Settembre 2022

**OTTIMIZZIAMO I CONSUMI ENERGETICI!**

Circet Italia ha avviato dallo scorso anno il suo percorso di allineamento ai principi di sostenibilità, orientando i suoi comportamenti al rispetto degli standard sociali, economici ed ambientali previsti dai criteri ESG.

In particolare, sul tema dei consumi energetici, è indispensabile che ciascuno di noi mantenga alta l'attenzione sull'impatto che le nostre azioni e le nostre attività hanno sull'ambiente, riducendo gli sprechi energetici ed adottando condotte ecosostenibili.

**Piccoli gesti, che non richiedono grandi investimenti o cambiamenti significativi, possono essere essenziali per ottenere un buon risparmio energetico in ufficio e più in generale in tutti i luoghi di lavoro.**

**Azioni per il risparmio energetico negli ambienti di lavoro**

**Spegnerle le luci quando non servono**

- ✓ spegnere tutte le luci quando lasciate l'ufficio o gli ambienti comuni e tutte le volte in cui non sono necessarie;
- ✓ calibrare l'illuminazione in base alle reali necessità: potrebbe essere sufficiente utilizzare il 50% dei neon disponibili, specialmente nelle giornate di sole;

**Ottimizzare il consumo elettrico**

- ✓ staccare tutte le spine degli apparati elettronici o spegnere le ciabatte quando andate via la sera perché, anche se messi in standby, essi continuano a consumare elettricità;
- ✓ staccare anche tutti i caricabatteria e i trasformatori perché anch'essi consumano energia;
- ✓ spegnere il monitor se decidete di non usarlo per molto tempo;
- ✓ eliminare il salvaschermo al fine di disattivare il segnale del monitor;
- ✓ spegnere il pc a fine giornata;

**HSEQ – Let's bring back the Earth to life!**

Circet Italia – EMPOWERING SUSTAINABLE DEVELOPEMENT Flashback PM 2022-12  
Redatto: HSEQ Support  
Settembre 2022

**Corretto utilizzo carta**

- ✓ limitare il numero di stampe, e fotocopie, scegliendo l'opzione fronte/retro;
- ✓ stampare preferibilmente in bianco e nero;
- ✓ preferire carta da riciclo per scrivere appunti;

**Eliminare gli sprechi termici**

- ✓ areare spesso e velocemente la stanza, spegnendo il climatizzatore quando lo fate;
- ✓ in inverno, evitare di aprire le finestre se fa troppo caldo: se è possibile, abbassare il riscaldamento;
- ✓ in estate, tenere le finestre chiuse quando è acceso l'impianto di condizionamento;
- ✓ se si usano sale riunioni saltuariamente, ricordarsi di spegnere il climatizzatore a fine riunione.

Cogliamo l'occasione per ricordarvi che a settembre 2022 il Governo ha reso noto il [Piano Nazionale di contenimento dei consumi di gas naturali](#) che prevede:

- riduzione di 1 grado per il riscaldamento degli edifici;
- riduzione di 15 giorni del periodo di accensione;
- riduzione di un'ora per quanto attiene la durata giornaliera di accensione.

**HSEQ – Let's bring back the Earth to life!**



## Consumi energetici

L'analisi dei consumi energetici effettuata da Circet Italia 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 ERP aziendale utilizzato per la gestione dei consumi di carburante. I dati così raccolti, utilizzati anche ai fini delle certificazioni ISO 50001 e ISO 14064, vengono poi normalizzati facendo ricorso a fattori di aggiustamento che permettono di definire lo stato di fatto del sistema energetico della Società.

La rendicontazione dei dati necessari alla valutazione dei consumi energetici è un processo in continua evoluzione in quanto soggetto a ricerca e innovazione. Infatti, Circet Italia è impegnata nell'implementazione di nuovi software e ERP per il calcolo automatizzato dei KPI con lo scopo di ottenere indicatori di sostenibilità immediatamente disponibili e precisi, riducendo la percentuale di errore. I consumi sono classificati sulla base dei diversi vettori energetici che, per Circet Italia, sono essenzialmente: gasolio, benzina, gas metano ed energia elettrica.

### Consumi di energia interni

Tipologia consumi	UDM	2022	2021	2020
<b>Energia consumata proveniente da fonti non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>72.655</b>	<b>75.840</b>	<b>50.616</b>
Gasolio per autotrazione	GJ	71.505	73.759	48.843
Gas metano per autotrazione	GJ	174	1.320	374
Benzina	GJ	778	-	-
Gas metano caldaie	GJ	199	761	1.399
<b>Energia consumata proveniente da fonti rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>172</b>	<b>38</b>	<b>36</b>
<b>Energia elettrica acquistata per il consumo</b>	<b>GJ</b>	<b>3.518</b>	<b>3.382</b>	<b>2.340</b>
<b>Energia elettrica venduta</b>	<b>GJ</b>	<b>- 42</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Consumo totale di energia interno all'organizzazione</b>	<b>GJ</b>	<b>76.303</b>	<b>79.261</b>	<b>52.992</b>

*L'energia consumata è stata calcolata a partire da dati primari derivanti da documenti contabili (fatture, estrapolazioni dall'ERP aziendale) ed utilizzando fattori di conversione dalla banca dati DEFRA, utilizzata anche per il calcolo delle emissioni di gas GHG.*

Dalla tabella si può notare come la riduzione del consumo totale di energia del 3,7% nell'anno 2022, pari a 2.957 GJ, sia dovuta principalmente ad una riduzione del consumo di energia proveniente da fonti non rinnovabili e, in particolare, di combustibili.

Ed è proprio derivante da fonti non rinnovabili la principale quota del consumo energetico interno che rappresenta il 90% rispetto al totale.

Pertanto, si comprende l'impegno dell'azienda a raggiungere l'obiettivo di avere un parco auto con classe ambientale più elevata, completamente euro 6, e a promuovere attività di sensibilizzazione all'ottimizzazione energetica nonché a valutare l'utilizzo di fonti energetiche sempre più sostenibili compatibilmente con lo stato tecnologico ed economico di avanzamento nazionale e internazionale sul tema.

Gli altri combustibili incidono per circa 1,5 % del totale. 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, pari al 5 % del totale, è dovuto prevalentemente alle attività svolte negli uffici e nei magazzini. Una quota di tale energia, seppur limitata, viene autoprodotta da fonti rinnovabili e consumata, mentre 42 GJ vengono immessi in rete, generando una compensazione sul consumo totale di energia interno dell'organizzazione.

L'energia elettrica da fonti rinnovabili viene autoprodotta mediante pannelli fotovoltaici installati sulle coperture di alcune sedi periferiche.

### Intensità energetica

Intensità energetica 2022 [GJ/FTE 2022]	Intensità energetica 2021 [GJ/FTE 2021]	Intensità energetica 2020 [GJ/FTE2020]
67,6	71,5	57,9

L'intensità energetica, sopra riportata, include tutti i contributi di energia interna consumata, precedentemente descritti.

Il parametro specifico per il calcolo dell'intensità energetica per CIRCET Italia è il numero di dipendenti equivalenti a tempo pieno (FTE), risultato il parametro più adatto ad esprimere l'indicatore di efficienza energetica dell'azienda.

### Consumi di energia esterni

Quantificare il consumo di energia esterno all'organizzazione è necessario per fornire una base per il calcolo di parte delle emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 3 del GHG Protocol), descritte nel successivo paragrafo.

Le attività energivore esterne dell'azienda sono prevalentemente individuabili a monte, non sono state prese in considerazione attività a valle in quanto CIRCET Italia non produce beni ma eroga servizi di installazione di reti di telecomunicazione.

Attività	Dettaglio attività	UDM	Quantità
Prodotti e servizi acquistati	Spesa annua per prodotti e servizi acquistati	€/anno	267.192.176,79
Consumi fornitori di materiali	Gasolio - All rigids average	km/anno	4.491.382,61
Viaggi di lavoro	Aereo	km/anno	250.818,00
Viaggi di lavoro	Treno	km/anno	47.600,00
Viaggi di lavoro	Traghetto	km/anno	9.334,00
Viaggi di lavoro	Bus	km/anno	-
Spostamenti casa-lavoro	Benzina - autovettura	km/anno	553.675,20
Spostamenti casa-lavoro	Gasolio - autovettura	km/anno	1.555.424,00
Spostamenti casa-lavoro	Metano - autovettura	km/anno	57.200,00
Spostamenti casa-lavoro	GPL - autovettura	km/anno	400.816,00
Spostamenti casa-lavoro	Ibrido - autovettura	km/anno	76.960,00
Spostamenti casa-lavoro	Treno	km/anno	64.064,00
Spostamenti casa-lavoro	Bus	km/anno	43.056,00
Spostamenti casa-lavoro	Moto	km/anno	8.944,00
Ambiente	Rifiuti prodotti	km/anno	15.302,48
Soggiorni	Pernottamento hotel	km/anno	9.840,00

*I dati delle attività sono stati calcolati a partire da dati primari derivanti da documenti contabili (fatture, estrapolazioni dall'ERP aziendale, form online ai dipendenti).*

### Carbon footprint

Nel 2022 Circet Italia ha avviato il processo di ottenimento della certificazione ISO 14064 al fine di adeguare la rendicontazione delle emissioni di CO2 equivalenti allo standard internazionale. Inoltre, in linea con quanto stabilito nell'anno precedente la raccolta dei dati è stata oggetto di miglioramento per raggiungere affidabilità e accuratezza dei dati sempre più elevate.

La raccolta dei dati e il calcolo dei GHG emessi dall'azienda sono stati sviluppati secondo i principi contenuti nelle norme tecniche internazionali di riferimento:

- **UNI EN ISO 14064-1:2019** – Gas ad effetto serra – Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione;
- **"The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard", redatto dal World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), da qui in avanti nominato "GHG Protocol".**

Nel dettaglio, la Norma UNI EN ISO 14064-1:2019 (§5.2.4) prevede l'individuazione di sei categorie di emissioni dirette e indirette equiparabili agli *Scope 1*, *Scope 2* e *Scope 3* del *GHG Protocol*:

1. emissioni dirette di GHG e rimozioni (Scope 1)
2. emissioni indirette di GHG da energia importata (Scope 2)
3. emissioni indirette di GHG da trasporto (Scope 3)
4. emissioni indirette di GHG da prodotti utilizzati dall'organizzazione (Scope 3)
5. emissioni indirette di GHG associate all'uso di prodotti dell'organizzazione (Scope 3)
6. emissioni indirette di GHG da altre sorgenti (Scope 3)

Sulla base della dimensione della grandezza delle emissioni, dell'influenza dell'azienda sulla fonte di emissione e dell'attendibilità dei dati e dei fattori di emissione, sono state

ritenute rappresentative, per il calcolo della carbon footprint relativa all'anno 2022, le seguenti attività:

#### Fonti di emissione

SCOPE	Categoria ISO 14064 (§5.2.4)	Attività
Scope 1	1	Perdite FGAS
Scope 1	1	Consumo di combustibile per autotrazione
Scope 1	1	Consumo di combustibile per riscaldamento
Scope 1	2	Energia elettrica
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati
Scope 3	3	Trasporti e distribuzioni a monte
Scope 3	3	Viaggi di lavoro e pernottamenti in albergo
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro dipendenti
Scope 3	4	Rifiuti prodotti



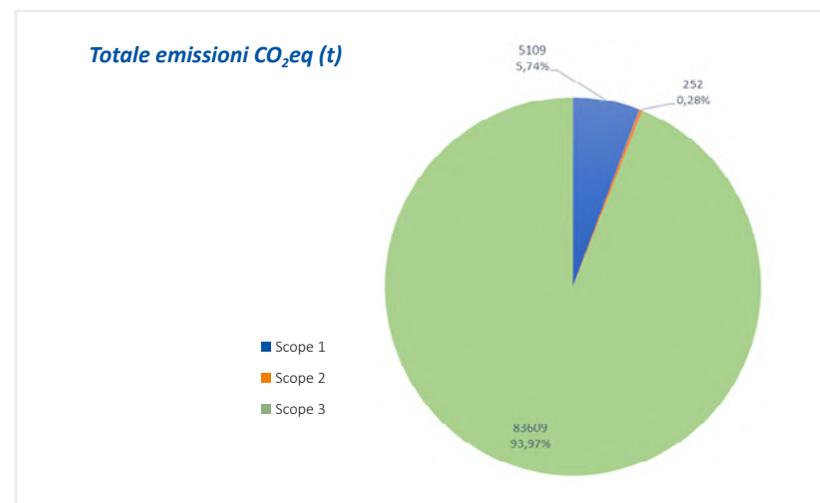
Le emissioni totali correlate alle attività rientranti nei confini di rendicontazione sono pari a 88.970,00 tonnellate di CO2 equivalente nell'anno 2022.

Nella tabella seguente si riporta il dettaglio delle emissioni.

SCOPE	Categoria (§5.2.4)	Gruppo di appartenenza	Dettaglio gruppo di appartenenza	Total Co <sub>2</sub> eq (t)	Co <sub>2</sub> eq (t) of CO <sub>2</sub>	Co <sub>2</sub> eq (t) of CH <sub>4</sub>	Co <sub>2</sub> eq (t) of N <sub>2</sub> O
Scope 1	1	Emissioni fuggitive	Perdite impianti FGAS	-	-	-	-
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Gasolio - autovettura	<b>1.999,53</b>	1.977,48	0,05	22,01
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Benzina - autovettura	<b>32,66</b>	32,53	0,06	0,07
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Metano - autovettura	<b>2,19</b>	8,06	0,02	0,01
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Gasolio - furgone	<b>2.487,00</b>	2.467,02	-	19,98
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Benzina - furgone	<b>14,73</b>	14,68	0,02	0,03
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Metano - furgone	<b>6,6</b>	36,56	0,03	0,02
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Gasolio - camion	<b>555,09</b>	548,38	0,11	6,6
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Metano - sede	<b>11,17</b>	11,15	0,02	0,01
Scope 2	2	Consumi sedi lordi	Energia elettrica - sede	<b>267,43</b>	265,43	0,66	1,34
Scope 2	2	Immissione in rete da FTV	Energia elettrica - sede	<b>-15,46</b>	-15,35	-0,04	-0,08
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Spesa annua per prodotti e servizi acquistati	<b>79.101,31</b>	-	-	-
Scope 3	3	Consumi fornitori di materiali	Gasolio - All rigids average	<b>3.775,50</b>	3.729,87	0,76	44,87
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Aereo	<b>61,67</b>	61,34	0,03	0,31
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Treno	<b>1,69</b>	1,67	0	0,02
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Traghetto	<b>0,17</b>	0,17	0	0
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Bus	-	-	-	-
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Benzina - autovettura	<b>94,39</b>	94,01	0,18	0,2
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Gasolio - autovettura	<b>265,7</b>	262,77	0,01	2,92
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Metano - autovettura	<b>10,02</b>	36,79	0,09	0,02
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	GPL - autovettura	<b>79,26</b>	79,08	0,02	0,16
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Ibrido - autovettura	<b>7,25</b>	9,14	0,01	0,08
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Treno	<b>2,27</b>	2,25	0	0,02
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Bus	<b>4,15</b>	4,12	0	0,04
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Moto	<b>1,02</b>	1	0,01	0,01
Scope 3	4	Ambiente	Rifiuti prodotti	<b>63,93</b>	-	-	-
Scope 3	3	Soggiorni	Pernottamento hotel	<b>140,71</b>	-	-	-
				<b>88.970,00</b>	<b>9.628,15</b>	<b>2,05</b>	<b>98,62</b>

Per ogni sorgente è stato calcolato il dato dell'attività da moltiplicare per il fattore di emissione al fine di quantificare le emissioni dei GHG in tonnellate equivalenti di CO2: **GHG emissions = activity data x emission conversion factor.**

I fattori di emissione sono stati ricavati da banche dati nazionali e/o internazionali, in particolare da ISPRA per l'energia elettrica, da ADEME Carbon Base per i prodotti e servizi acquistati e dal Database DEFRA per tutti le altre attività. Circet Italia ha consolidato le proprie emissioni e rimozioni di gas serra a livello di impianto tenendo conto di tutte le emissioni e/o rimozioni di GHG dagli impianti sui quali ha il controllo finanziario o operativo.



L'intensità di emissioni, di seguito riportata, include tutti le tipologie di emissioni, dirette e indirette, e tutti i gas inclusi nel calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> eq.

	Intensità di emissioni 2022 [tCO <sub>2</sub> eq/FTE 2022]	Intensità di emissioni 2021 [tCO <sub>2</sub> eq/FTE 2021]	Intensità di emissioni 2020 [tCO <sub>2</sub> eq/FTE 2020]
Scope 1+ Scope2	4,75	5,26	4,29

Il parametro specifico per il calcolo dell'intensità di emissioni per Circet Italia è il numero di dipendenti equivalenti a tempo pieno (FTE), risultato il parametro più adatto ad esprimere l'indicatore di efficienza energetica dell'azienda.

Nel 2022 è proseguito il percorso di compensazione delle emissioni avviato nel 2021 che rappresenta un obiettivo di miglioramento e proietta l'impegno sostenibile dell'azienda anche verso il futuro.

Attraverso i contratti di noleggio di attrezzature IT sosteniamo progetti di compensazione legati alla produzione di energia eolica e fotovoltaica. Inoltre, continuiamo a compensare emissioni con la piantumazione degli alberi attraverso la piattaforma Treedom.

Le emissioni compensate nel 2022 sono pari a 20,83 tCO<sub>2</sub> eq. L'obiettivo per il 2023 è di raddoppiare la quota compensata e arrivare a circa 40 tCO<sub>2</sub> eq. Si prevede una compensazione, fino al 2031, di circa 221 tCO<sub>2</sub>eq.

## Rifiuti

Circet Italia è una società di costruzione di opere di pubblica utilità di energia elettrica e di telecomunicazioni commissionate dai propri Clienti e, pertanto, non produce rifiuti derivanti da processi industriali propri.

Dalle attività eseguite, prevalentemente scavi, costruzioni industriali ed installazioni di apparati e cavi, derivano residui di lavorazione che sono in parte reintegrati nei lavori di cantiere ed in parte trasportati presso centri di raccolta autorizzati, dove sono sottoposti a un ulteriore vaglio.

Il 99% dei residui di lavorazione trasportati presso i centri di raccolta viene destinato ad attività di recupero.

La corretta classificazione dei rifiuti, cui Circet Italia 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 - CER-, e si applica a tutti i rifiuti, siano essi destinati allo smaltimento o al recupero. La composizione per classe CER dei rifiuti gestiti da Circet Italia è la seguente:

CLASSE CER	2022 [%]	2021 [%]	2020 [%]
CLASSE CER 3	8,76	33,56	60,35
CLASSE CER 15	2,52	10,01	5,70
CLASSE CER 16	0,73	3,08	6,59
CLASSE CER 17	86,32	52,57	26,89
ALTRE CLASSI CER	1,67	0,77	0,47

Di fatto, quasi la totalità dei rifiuti gestiti da Circet Italia 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, possono essere conferiti in stazioni di trasferimento, smistati per poi essere trattati. La classificazione secondo il CER permette di valutare e selezionare solo trasportatori e destinatari autorizzati.

A seguito di opportune analisi di laboratorio o dalle schede di sicurezza prodotto, i

rifiuti vengono classificati come pericolosi o non pericolosi e vengono identificati con il codice CER esatto. Dalla tabella seguente, si evince come la maggior parte dei rifiuti smaltiti dall'azienda siano identificati come non pericolosi (94,7% sul totale).

TIPOLOGIA	2022 [t]	2021 [t]	2020 [t]
PERICOLOSI	803,26	948,92	1122,08
NON PERICOLOSI	14.499,22	3095,67	1475,28
<b>TOTALE</b>	<b>15.302,48</b>	<b>4044,58</b>	<b>2597,36</b>

In tutte le proprie sedi, Circet Italia ha adottato da tempo un sistema di raccolta differenziata. Ove la classificazione dei rifiuti lo consente, Circet Italia predilige il conferimento dei rifiuti ai centri di raccolta che trattano i rifiuti attraverso operazioni di riciclo e recupero.

In alcune sedi, sulla base di quanto stabilito dai rispettivi Enti locali, gli imballaggi in carta/cartone, plastica e legno prodotti vengono conferiti direttamente alle isole ecologiche, in quanto assimilabili all'urbano.

Rispettando la normativa vigente, Circet Italia monitora la corretta gestione del rifiuto attraverso la verifica della presenza del Formulario di Identificazione del Rifiuto per ogni smaltimento effettuato e la sua registrazione sul Registro di Carico e Scarico. In tal modo si assicura che il rifiuto, ed in particolare la relativa quantità, arrivi al destinatario.





## Acqua

Nelle sedi di Circet Italia l'acqua viene utilizzata principalmente a fini igienico-sanitari e in maniera trascurabile per le lavorazioni in cantiere. Il consumo di acqua è pertanto limitato e non è legato all'operatività aziendale. Si può inoltre assumere convenzionalmente che la quantità di acqua prelevata è uguale alla quantità consumata e scaricata.

La principale fonte di approvvigionamento è la rete pubblica e gli scarichi confluiscono in pubblica fognatura. Il prelievo e lo scarico di acqua sono soggetti a normativa specifica. Il monitoraggio della qualità dell'acqua è effettuato dagli enti pubblici competenti che devono consentire l'erogazione di acqua potabile, ai sensi della normativa vigente.

Negli anni il consumo di acqua è sensibilmente diminuito grazie ad un uso razionale derivante da attività di sensibilizzazione del personale.

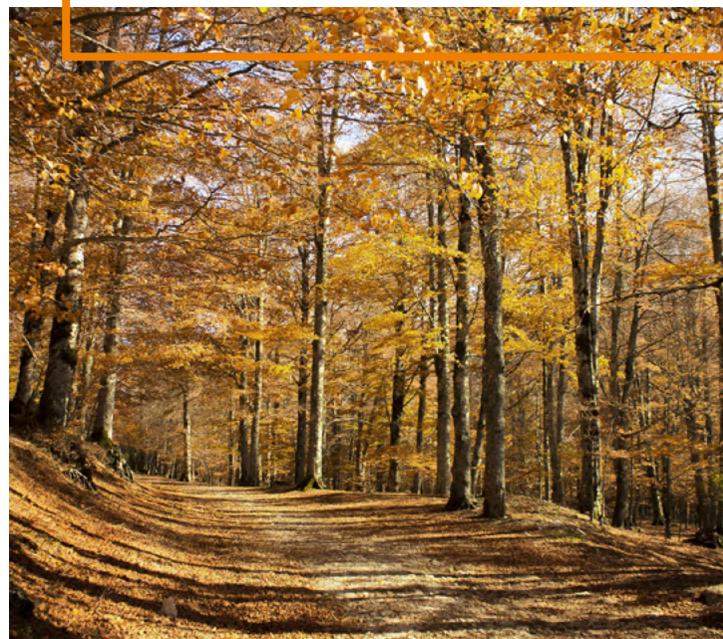
Totale prelievo idrico da rete pubblica (acqua potabile): 10,704 MI

## Biodiversità

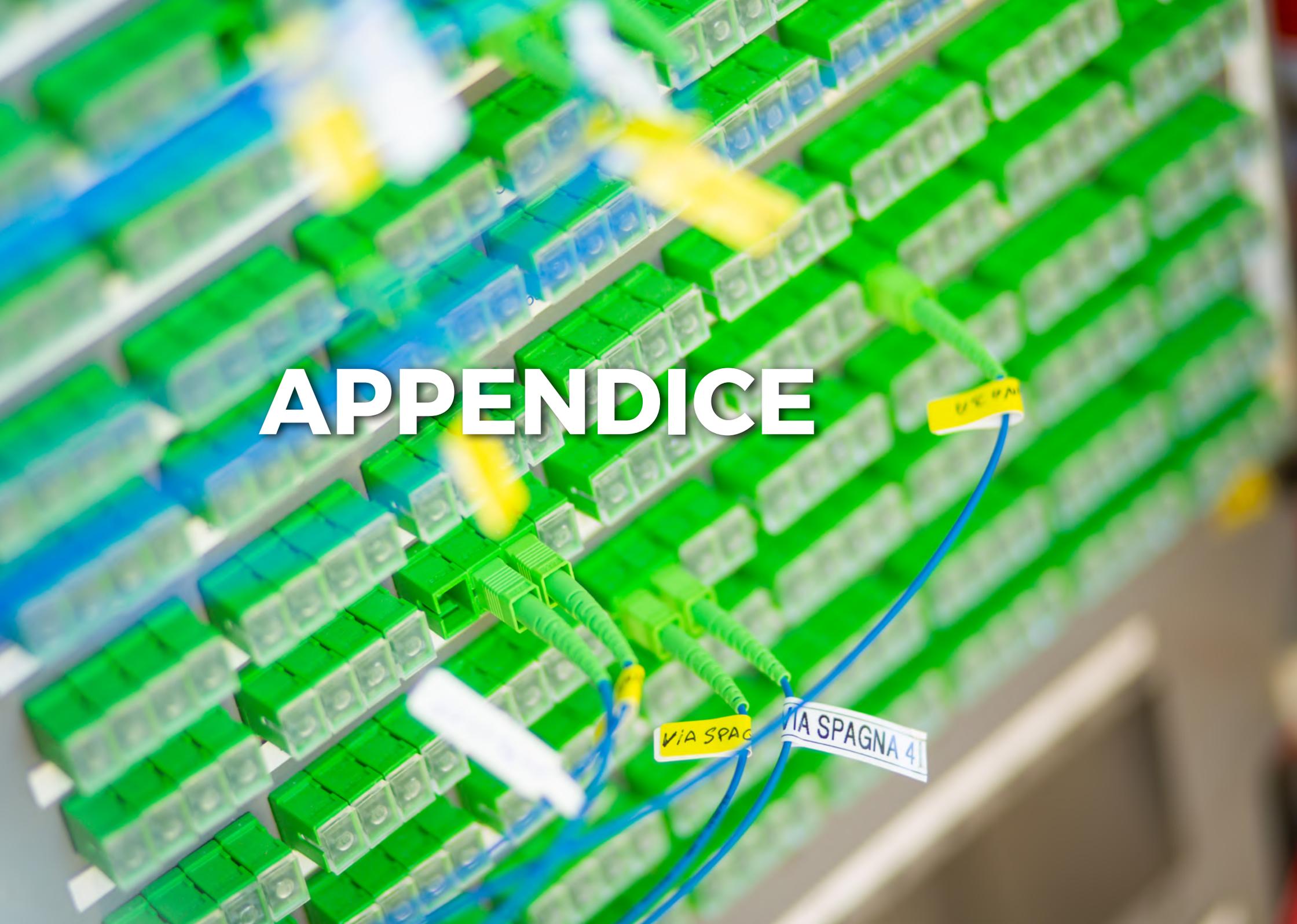
Nell'ambito dei diversi aspetti ambientali su cui il business di Circet Italia può avere effetto è stato valutato anche il tema della biodiversità delle specie animali e vegetali che possono essere influenzate dalle Operations e dagli asset dell'Azienda, con possibili conseguenze negative sulle condizioni della biosfera dei rispettivi territori.

Dall'analisi svolta emerge che la maggior parte delle attività svolte da Circet Italia non è collocata all'interno o nelle vicinanze di aree protette, che dunque sono salvaguardate per i propri habitat naturali.

Inoltre l'avvio di qualsiasi lavorazione è rigidamente subordinata all'ottenimento di permessi da parte di tutti le Amministrazioni competenti sull'area di interesse, compresi gli Enti predisposti alla difesa ambientale e tutela del patrimonio naturale responsabili della valutazione di impatto ambientale (VIA), valutazione ambientale strategica (VAS) e l'autorizzazione ambientale integrata (IPPC).



# APPENDICE



## Nota metodologia

Il presente bilancio è stato redatto in riferimento ai GRI Standards 2021, per il periodo 01/01/2022- 31/12/2022. La periodicità di pubblicazione è annuale.

Il perimetro di rendicontazione copre tutte le sedi e tutte le attività di Circet Italia.

Il processo di raccolta dei dati e di rendicontazione ha coinvolto le varie funzioni aziendali a seconda dell'area tematica ed è avvenuto in linea con i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, affidabilità.

Avendo un sistema di gestione integrato che tocca tutte le aree tematiche ESG i dati forniti sono stati validati da RSGI e successivamente sono stati oggetto di valutazione e certificazione da parte di organismi di verifica esterni.

Il documento è approvato dal Consiglio di amministrazione.

Nei prossimi anni Circet Italia si pone l'obiettivo di rendicontare il bilancio di sostenibilità in conformità con i contenuti GRI affinché sia pronta per rispondere ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive, che impone l'obbligo di redigere un report di sostenibilità dall'anno 2025, con pubblicazione nell'anno solare 2026.

Si riportano di seguito le abbreviazioni utilizzate all'interno del presente documento:

<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative	<b>RSPP</b>	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
<b>ESG</b>	Environment, Social, Governance	<b>RLS</b>	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
<b>SGI</b>	Sistema Di Gestione Integrato	<b>HR</b>	Human Resource
<b>CDA</b>	Consiglio Di Amministrazione	<b>IT</b>	Information Technology
<b>AD/CEO</b>	Amministratore Delegato/Chief Executive Officer	<b>PMI</b>	Piccole e Medie Imprese
<b>ODV</b>	Organismo Di Vigilanza Ex D. Lgs. 231/01	<b>ERP</b>	Enterprise Resource Planning
<b>FDC</b>	Funzione Di Conformità	<b>KPI</b>	Key Performance Indicator
<b>RSGI</b>	Responsabile Sistema di Gestione Integrato	<b>FTE</b>	Full Time Equivalent
<b>D&amp;I</b>	Diversità & Inclusione	<b>GHG</b>	GreenHouseGases
<b>HSEQ</b>	Health, Safety, Environment & Quality	<b>CER</b>	Codice Europeo dei Rifiuti

## Tablelle dati

### Numeri del personale

Distribuzione personale	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021	Variazione
Nord	371	344	<b>27</b>
Centro	202	200	<b>2</b>
Sud e Isole	627	564	<b>63</b>
<b>Totale Italia</b>	<b>1200</b>	<b>1108</b>	<b>92</b>
Personale con contratto di lavoro somministrato	16	23	<b>-7</b>
<b>Totale</b>	<b>1216</b>	<b>1131</b>	<b>85</b>

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, per area geografica e genere														
	Al 31 dicembre 2022							Al 31 dicembre 2021						
	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>Indeterminato</b>	286	23	165	12	533	42	<b>1061</b>	285	22	160	6	453	35	<b>961</b>
<b>Determinato</b>	59	3	25	0	51	1	<b>139</b>	32	4	31	3	75	2	<b>147</b>
<b>Totale</b>	345	26	190	12	584	43	<b>1200</b>	317	26	191	9	528	37	<b>1108</b>

Numero totale di dipendenti suddivisi per part-time e full-time e per genere						
	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Full-time</b>	1089	76	<b>1165</b>	1004	68	<b>1072</b>
<b>Part-time</b>	30	5	<b>35</b>	31	5	<b>36</b>
<b>Totale</b>	<b>1119</b>	<b>81</b>	<b>1200</b>	<b>1035</b>	<b>73</b>	<b>1108</b>

Numero totale dei dipendenti per inquadramento, area geografica e fascia di età																				
	2022										2021									
	Nord			Centro			Sud e Isole			Totale	Nord			Centro			Sud e Isole			Totale
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
<b>Dirigenti</b>	-	1	-	-	-	2	-	2	3	<b>8</b>						1			3	<b>4</b>
<b>Quadri</b>	-	3	4	-	-	4	-	1	11	<b>23</b>		4	4			4		2	12	<b>26</b>
<b>Impiegati</b>	30	64	33	25	44	23	62	134	64	<b>479</b>	36	65	29	18	48	25	55	122	60	<b>458</b>
<b>Operai</b>	78	94	64	32	39	33	112	119	119	<b>690</b>	60	84	62	30	37	37	90	104	116	<b>620</b>
<b>Totale</b>	108	162	101	57	83	62	174	256	197	<b>1200</b>	96	153	95	48	85	67	145	228	191	<b>1108</b>

## Tassi turnover

N. persone	Numero totale assunti									
	2022					2021				
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover positivo	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover positivo
Organico inizio periodo	337	183	558	1078		345	171	483	999	
Uomini	101	43	108	252	29%	204	82	138	424	49%
Donne	9	5	11	25	54%	19	4	14	37	80%
<b>Totale</b>	<b>110</b>	<b>48</b>	<b>119</b>	<b>277</b>	<b>26%</b>	<b>223</b>	<b>86</b>	<b>152</b>	<b>461</b>	<b>46%</b>
Tasso di turnover positivo	33%	26%	21%	26%		65%	50%	31%	46%	

N. persone	Numero totale cessati									
	2022					2021				
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover negativo	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover negativo
Organico inizio periodo	337	183	558	1078		345	171	483	999	
Uomini	76	33	47	156	18%	113	64	82	259	30%
Donne	11	2	3	16	35%	6	2	2	10	22%
<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>172</b>	<b>16%</b>	<b>119</b>	<b>66</b>	<b>84</b>	<b>269</b>	<b>27%</b>
Tasso di turnover negativo	26%	19%	9%	16%		34%	39%	17%	27%	

\*1) La suddivisione per area geografica è stata effettuata inserendo le regioni come di seguito indicato:

Nord: Piemonte- Lombardia- Trentino- Veneto- Emilia Romagna

Centro: Toscana- Lazio- Marche

Sud e Isole: Abruzzo- Molise- Puglia- Calabria- Sicilia- Sardegna- Campania

N. persone	Numero totale assunti									
	2022					2021				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover positivo	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover positivo
Organico inizio periodo	285	454	339	1078		210	420	369	999	
Uomini	128	96	28	252	29%	173	169	82	424	49%
Donne	13	9	3	25	54%	22	14	1	37	80%
<b>Totale</b>	<b>141</b>	<b>105</b>	<b>31</b>	<b>277</b>	<b>26%</b>	<b>195</b>	<b>183</b>	<b>83</b>	<b>461</b>	<b>46%</b>
Tasso di turnover positivo	49%	23%	9%	26%		93%	44%	22%	46%	

N. persone	Numero totale cessati									
	2022					2021				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover negativo	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover negativo
Organico inizio periodo	285	454	339	1078		210	420	369	999	
Uomini	53	71	32	156	18%	65	109	85	259	30%
Donne	9	7	-	16	35%	7	2	1	10	22%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>32</b>	<b>172</b>	<b>16%</b>	<b>72</b>	<b>111</b>	<b>86</b>	<b>269</b>	<b>27%</b>
Tasso di turnover negativo	22%	17%	9%	16%		34%	26%	23%	27%	

**Congedo parentale**

CONGEDO PARENTALE 2022	Uomini	Donne
a) numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	1276	98
b) numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	42	3
c) numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale;	41	3
d) numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro;	27	2
e) tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale.	100%	100%

**Organi di governo**

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER ETÀ E GENERE		
	31.12.2022	31.12.2021
Numero Consiglieri	3	2
Uomini < 30		
Uomini 30-50	33%	
Uomini > 50	67%	100%
Donne < 30		
Donne 30-50		
Donne > 50		

## Dati economici

Valore economico prodotto e distribuito	2021		2021 IAS/IFRS Adoption		2022	
a) Totale ricavi e proventi operativi		338.399.494 €		344.663.417 €		384.177.115 €
a1) vendite nette	332.849.492 €		337.841.467 €		379.095.088 €	
a3) ricavi vendita di beni e altri ricavi	5.550.002 €		6.821.950 €		5.082.027 €	
b) Interessi attivi e dividendi incassati		4.218.175 €		12.162 €		106.947 €
c) Plusvalenze (minusvalenze) da realizzo di attività non correnti		60.514 €		60.514 €		78.642 €
d) Valore economico prodotto direttamente (a+b+c)		342.678.183 €		344.736.093 €		384.362.704 €
e) Costi operativi		250.153.006 €		242.337.614 €		273.955.796 €
f) Costo del personale		59.785.311 €		58.813.411 €		61.055.463 €
f1) totale salari	59.516.932 €		58.601.623 €		60.796.194 €	
f2) benefit totali	268.379 €		211.788 €		259.270 €	
g) Finanziatori / pagamenti a fornitore di capitale		14.892.945 €		15.514.786 €		10.457.073 €
g1) dividendi a tutti gli azionisti	14.500.000 €		12.500.000 €		9.500.000 €	
g2) pagamenti interessi finanziari 4	542.554 €		1.014.786 €		957.073 €	
h) Imposte e tasse		10.312.730 €		11.100.790 €		13.363.324 €
h1) tasse pagate	10.312.730 €		11.028.929 €		13.243.538 €	
h2) sanzioni correlate pagate a livello internazionale, nazionale, locale	- €		71.861 €		119.786 €	
i) Investimenti nella comunità		16.001 €		16.001 €		18.754 €
i1) donazioni volontarie	16.001 €		16.001 €		18.754 €	
i2) investimento di fondi nella comunità dove i beneficiari sono esterni	- €				- €	
<b>I) Valore economico distribuito (e+f+g+h+i)</b>		<b>335.309.602 €</b>		<b>325.782.602 €</b>		<b>358.850.411 €</b>
<b>Valore economico non distribuito (d-I)</b>		<b>7.368.580 €</b>		<b>18.953.491 €</b>		<b>25.512.293 €</b>

Per l'anno 2022 la ripartizione del valore economico tiene conto dei valori del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022, espressi per la prima volta secondo gli International Financial Reporting Standards redatti dallo IASB (International Accounting Standard Board). La transizione a tali principi ha comportato una differente rappresentazione di fattispecie preesistenti, basata sulla prevalenza della sostanza sulla forma. Per tale ragione si è ritenuto opportuno riesporre i valori del 2021 secondo i dettami dei nuovi standard, al fine di consentire un'omogenea comparazione tra i due anni.

**Imposte e tasse**

	2021		2022	
<b>Sgravi e recuperi INPS</b>		1.574.577 €		1.299.462 €
operai	788.424 €		610.518 €	
impiegati e dirigenti	786.152 €		688.943 €	
<b>Credito d'imposta beni strumentali</b>		28.132 €		119.562 €
<b>Contributi in conto esercizio</b>		44.886 €		- €
Fondimpresa / Fondirigenti	42.550 €		21.216 €	
Agenzia delle Entrate (credito sanificazione DPI)	2.336 €		7.150 €	
<b>Contributo Carbon Tax</b>		29.122 €		10.761 €
<b>Totale</b>		<b>1.676.717 €</b>		<b>1.429.785 €</b>

## Indice dei contenuti GRI

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Circet Italia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022 con riferimento agli Standard GRI.
<b>Principi di rendicontazione</b>	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021
<b>Periodo di rendicontazione</b>	01/01/2022- 31/12/2022
<b>Frequenza di rendicontazione</b>	Annuale
<b>Contatti per domande o informazioni</b>	info@circet.it

<b>STANDARD GRI/ INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE (pag.)</b>
<b>GRI 2 – Informativa generale 2021</b>	
2-1 Dettagli organizzativi	11, 17, 62
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	11, 49
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	49, 55, 62
2-4 Revisione delle informazioni	49
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	11-17
2-7 Dipendenti	49-50
2-8 Lavoratori non dipendenti	49
2-9 Struttura e composizione della governance	15-17, 52
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	17
2-11 Presidente del massimo organo di governo	17
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	15-17
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	15-17
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	15-17
2-15 Conflitti d'interesse	15-17
2-16 Comunicazione delle criticità	33
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	15-17
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	15-17
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	28
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	28

<b>STANDARD GRI/ INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE (pag.)</b>
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5-6, 20-21
2-23 Impegno in termini di policy	6-7
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	6-7
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	20-21
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	33
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	11, 33
2-28 Appartenenza ad associazioni	14
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	19
2-30 Contratti collettivi	15
<b>GRI 3 – Temi materiali 2021</b>	
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	18-19
3-2 Elenco di temi materiali	20-21
<b>GRI 201 – Performance economica 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	36
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	36, 53
201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	54
<b>GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	13-14
204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	13-14
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	34-35
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	34-35
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	34-35
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	34-35
<b>GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	33-35
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	33-35
<b>GRI 207: Tasse 2019</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	36
207-1 Approccio alle imposte	36,54

<b>STANDARD GRI/ INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE (pag.)</b>
207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	36,54
207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	36,54
207-4 Reportistica per Paese	36,54
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	40-43
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	40-43
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	40-43
302-3 Intensità energetica	40-43
302-4 Riduzione del consumo di energia	40-43
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	40-43
<b>GRI 303: Acqua ed effluenti 2018</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	47
303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	47
303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	47
303-3 Prelievo idrico	47
303-4 Scarico idrico	47
303-5 Consumo idrico	47
<b>GRI 304: Biodiversità 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	47
304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	47
304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	47
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	40-45
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	44-45
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	44-45
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	44-45
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	44-45
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	40-41,45
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	

<b>STANDARD GRI/ INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE (pag.)</b>
3-3 Gestione dei temi materiali	46
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	46
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	46
306-3 Rifiuti generati	46
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	46
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	46
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	38
308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	38
308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	38
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	23-27
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	51
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	28
401-3 Congedo parentale	52
<b>GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	15
402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	In ottemperanza al CCNL Metalmeccanici, l'azienda ha l'obbligo di comunicazione alle RSU e Organizzazioni sindacali: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Almeno 30 giorni prima, i trasferimenti di sede che superino i 25 km</li> <li>- Almeno 20 giorni prima, i trasferimenti individuali presso altre unità produttive</li> </ul>
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	29-30
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	29-30
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	29-30
403-3 Servizi per la salute professionale	29-30
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	29-30
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	30-31
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	29-30
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	29-30

<b>STANDARD GRI/ INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE (pag.)</b>
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	29-30
403-9 Infortuni sul lavoro	29
403-10 Malattia professionale	29
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	30
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	30
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	24-25
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	24-25, 52
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	24-25
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	7-8, 24
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	24
<b>GRI 408: Lavoro minorile 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	7-8
408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	In linea con la propria politica di responsabilità sociale Circet Italia è da sempre impegnata nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile.
<b>GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	7-8
409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Circet Italia rispetta i principi e i diritti fondamentali contenute nella dichiarazione dell'ILO incluse le misure adottate nella lotta contro il lavoro forzato, accertandosi del rispetto della normativa italiana da parte dei propri fornitori.
<b>GRI 410: Pratiche di sicurezza 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	30
410-1 Personale di sicurezza che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti umani	Tutti i lavoratori ricevono una formazione sul Sistema di Gestione Integrato che contempla anche le procedure aziendali riguardanti i diritti umani e la loro applicazione alla sicurezza.
<b>GRI 413: Comunità locali 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	14
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	14

<b>STANDARD GRI/ INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE (pag.)</b>
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	
3-3 Gestione dei temi materiali	13-14
414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	13-14, 20-21, 33, 38
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	
3-3 Gestione dei temi materiali	7-8,37
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Per l'anno 2022, non risultano denunce, fughe, furti o perdite di dati.



A cura di ***circet***  
***Italia***

Circet Italia S.p.a. • Via Aterno 108, 66020 San Giovanni Teatino (CH)  
Capitale Sociale € 10.000.000 • C.F e P. IVA 01481120697 • R.E.A.90567

Tel: +39 085 92161 • mail: [info@circet.it](mailto:info@circet.it) • web: [www.circet.it](http://www.circet.it)

Data di pubblicazione: 29/09/2023

Hanno collaborato alla stesura del presente bilancio le funzioni aziendali:  
RSGI, HSEQ, Subcontracting, Purchasing, Comunicazione,  
Human Resources, Administration & Finance, Logistics, Legal

PROGETTO GRAFICO: Valeria Saltalamacchia