



Bilancio di Sostenibilità 2021

Lettera dell'Amministratore Delegato	4
--	---

INTRODUZIONE 5

Guida alla lettura	6
GRI Standard	7
Nota metodologica	7
Linee guida e principi di riferimento	8

MATERIALITÀ 9

L'analisi di materialità.....	10
La metodologia di intervento.....	10
I temi materiali prioritari	10
La matrice di materialità	14

IDENTITÀ 15

Identità dell'Organizzazione.....	16
Il Mercato Energia – Verso il 2030	16
Struttura della Governance.....	17
Organigramma 2021	19
Acquisizione di IDRA da parte di CEIT	20
L'Acquisizione di CEIT da parte del Gruppo CIRCET	20
Il Codice Etico.....	21
Lotta alla corruzione	22
Obiettivi 2022 sulla lotta alla corruzione	24

STAKEHOLDER	25
Mappatura ed engagement degli Stakeholder.....	25
I Clienti	25
Azionisti	27
Dipendenti	27
Fornitori e Subcontractor.....	28
Obiettivi 2022 Valutazione fornitori.....	30
Istituzioni e Business Community	31
Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva	31

PERFORMANCE ECONOMICA 32

Capitale Finanziario.....	33
Valore economico prodotto e distribuito.....	33
Imposte e tasse	35

PERFORMANCE AMBIENTALE 37

L'approccio alla tutela dell'ambiente	38
Il principio di precauzione.....	38
Politica Aziendale Integrata	39
Lotta ai Cambiamenti Climatici	39
Innovazione e digitalizzazione – La twin transition.....	40
La mobilità e la logistica	41
I Consumi	42

Consumi di energia di Circet Italia nel 2021.....	43
Intensità energetica:	44
Emissioni dirette e indirette di CO2 di Circet Italia	45
Iniziative di riduzione delle emissioni	46
Obiettivi 2022 per la riduzione dei consumi energetici	46
Consumo di acqua	46
Gestione dei Rifiuti	46
Politica di Gruppo sulla biodiversità.....	48

PERFORMANCE SOCIALE 50

Performance Sociale	51
Il Capitale umano	52
Organico.....	53
Parità di Genere	54
Piani di Remunerazione	55
Recruiting.....	57
Sviluppo e valorizzazione del personale	57
Circet Academy	59
Salute e sicurezza sul lavoro.....	60
Obiettivi 2022 performance sociale.....	62

APPENDICE 63

CONTATTI 89

Lettera dell'Amministratore Delegato



Allo scadere del primo anno, dell'avventura intrapresa dalla nostra Azienda su un focus specifico alle tematiche della sostenibilità, sento di esprimere un giudizio più che positivo, per come i colleghi hanno affrontato le problematiche e per l'entusiasmo col quale hanno ricercato le soluzioni.

Il 2022 è stato l'anno dell'acquisizione da parte del Gruppo Circet di Ceit e del conseguente cambio della ragione sociale da Ceit SpA a Circet Italia SpA.

Cambio di nome che in realtà ha determinato un ulteriore boost alle iniziative di crescita dell'Azienda e, soprattutto, il rafforzamento dei valori che l'hanno contraddistinta nella sua storia.

D'altra parte se CIRCET sottende ed enfatizza concetti come C (Customers), I (Involvement), R (Results), C (Challenge), E (Evolution), T (all Together), si

può ben affermare che l'integrazione della (ex) Ceit nel Gruppo Circet sia avvenuto senza alcuna discontinuità.

Il Gruppo Circet pone al centro della propria strategia il Cliente e le persone che operano nel Gruppo stesso: la soddisfazione del cliente è imprescindibile dalla soddisfazione delle donne e degli uomini che agiscono ogni giorno nella Società.

Se inseriamo Circet Italia nel contesto storico in cui agisce, non possiamo trascurare, anzi non porre al vertice dell'attenzione dell'Azienda la sua sostenibilità in quanto elemento determinante per la sua "durabilità".

È evidente che lo sviluppo del business passi attraverso quello delle professionalità impiegate, della maggiore attenzione agli impatti ambientali che le attività producono e pertanto imponga un ripensamento delle modalità con le quali si svolgono le azioni nell'Azienda.

La scelta dei prodotti utilizzati negli ambiti operativi, dei mezzi e delle attrezzature, i comportamenti dei dipendenti e le attenzioni rivolte alla loro crescita non possono essere più considerati elementi accessori, bensì parte integrante e premiante della strategia con la quale l'Azienda affronta il business.

Poter regalare alle nostre famiglie mamme e papà più felici, consapevoli e fiduciosi del futuro dei propri figli è motivo di orgoglio e costituisce vitale spinta al proseguimento del percorso intrapreso.

Sono certo che sapremo dare continuità e migliorare quanto fatto sinora, convinti che ci attende un futuro ancora pieno di sfide e soddisfazioni.

INTRODUZIONE



Guida alla lettura

Circet Italia ritiene che la semplice rendicontazione dei fatti economici (costi, ricavi e procedure seguite per ottenerli), per quanto indubbiamente necessaria, sia insufficiente a stabilire un corretto rapporto con la comunità di riferimento che ne influenza l'azione, incidendo inevitabilmente sia sulle modalità di gestione, sia sulla sua stessa esistenza. Riteniamo, pertanto, che a dover essere enfatizzata sia l'attenzione ai fatti e ai principi che ne sono alla base, ovvero al "valore sostenibile" prodotto, allo scopo di fornire tutte le informazioni utili per comprendere quali effetti dal punto di vista etico, sociale, ambientale hanno le attività svolte sulla società civile. Per rispondere a tali esigenze di trasparenza, la nostra organizzazione ha deciso di adottare sistema di reporting che mira a mettere in evidenza le relazioni tra tutte le variabili aziendali: a partire dal 2020, Circet Italia Spa redige la rendicontazione di sostenibilità, con il dichiarato scopo di comunicare più efficacemente la propria identità e i propri valori all'esterno, nonché di consentire la valutazione della capacità di perseguimento degli obiettivi prefissati.

Il Bilancio o Report di Sostenibilità, è sicuramente lo strumento più efficace per garantire questo tipo di comunicazione: redigere un Bilancio di Sostenibilità significa infatti illustrare il processo con cui un'organizzazione riesce a creare valore nel tempo non solo nell'ambito economico ma anche in quello ambientale e sociale.

Elaborato sulla base delle Linee Guida GRI (Global Reporting Initiative) 2020, il report si configura come strumento di gestione, poiché consente di monitorare, valutare, programmare e stabilire obiettivi che siano in linea sia con i valori di sostenibilità dell'organizzazione, sia con le istanze avanzate dai diversi stakeholder. La cadenza periodica con cui viene redatto il documento permette altresì all'organizzazione di riferire, a beneficio di tutti i suoi

interlocutori privati e pubblici, circa le scelte operate sulla base dei bisogni emersi in corso d'opera e di verifica degli obiettivi precedentemente individuati, sulle attività svolte e i servizi resi, dando conto delle risorse a tal fine utilizzate e descrivendo, altresì, quali effetti tutto ciò abbia prodotto sul territorio e quali siano le azioni di miglioramento previste per il futuro.

Il presente Report di Sostenibilità, approvato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta la fase finale di un processo di costruzione della narrazione Aziendale nel senso sopra specificato: ad esso è demandato il compito di descrivere le attività svolte nel 2021 e il legame tra le strategie dell'organizzazione e la gestione delle relazioni con i molteplici stakeholder identificati.

Come già anticipato nella lettera dell'AD, nel corso dell'anno di pubblicazione del presente Report – e precisamente in data 24 febbraio 2022 – il capitale sociale di Ceit S.p.A. è stato interamente acquisito dal Gruppo Francese Circet, per il tramite della società Circet Italy Holding S.r.l.

All'acquisizione è poi seguita, in data 24 maggio 2022, la modifica della denominazione sociale di Ceit S.p.A. in Circet Italia S.p.A. ed è pertanto in tal senso che ci si riferirà a Ceit nel prosieguo del presente Report, con l'ulteriore precisazione che in un'ottica di continuità con la precedente direzione, la struttura societaria è rimasta, pur con le opportune sostituzioni e modifiche del caso, invariata e così anche i suoi principi fondanti.

D'ora in avanti si parlerà dunque di Circet Italia S.p.A., in quanto naturale continuazione di Ceit S.p.A.

GRI Standard

Gli Standard GRI (GRI Sustainability Reporting Standards) sulla base dei quali è stato redatto il presente Bilancio sono stati ideati ed elaborati dal Global Reporting Initiative, un Ente senza scopo di lucro nato nel 1997 con l'obiettivo di fornire supporto concreto alla rendicontazione di una performance sostenibile alle organizzazioni di qualsiasi dimensione e site in qualsiasi luogo del mondo.

Gli Standard GRI sono parametri globalmente riconosciuti che aiutano imprese e organizzazioni, a misurare l'impatto ambientale, economico e sociale della propria attività, favorendone la trasparenza, secondo regole globali, in relazione ai rischi e alle opportunità che la loro azione complessiva è in grado di generare.

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

Il GRI 101 – Foundation costituisce il punto di partenza perché individua i principi utili a definire il contenuto del report: inclusione ed engagement degli stakeholder, contesto della sostenibilità, rilevanza e completezza e la sua qualità in termini di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività.

In particolare, esistono quattro gruppi di standard, tre specifici e uno universale, che a sua volta di articola in due serie di requisiti: i GRI 102 (General disclosure), che riportano le informazioni generali dell'organizzazione e delle sue pratiche di rendicontazione, e i GRI 103 (Management approach), utili alla rendicontazione delle attività con un maggiore impatto sugli stakeholder.

Seguono, infine, tre serie di requisiti tematici che coprono rispettivamente l'ambito dell'economia (GRI 200), dell'ambiente (GRI 300) e quello del sociale (GRI 400).



Nota metodologica

Il periodo di rendicontazione di questo Bilancio di Sostenibilità, che rappresenta per Circet Italia la seconda edizione del documento, fa riferimento all'esercizio 2021 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e riguarda esclusivamente le attività realizzate da Circet Italia S.p.A. sul territorio italiano, atteso che l'Azienda, nel 2021, non ha svolto attività all'estero.

In accordo con i GRI Standard, i dati contenuti all'interno del presente documento sono stati estrapolati alla luce della analisi di materialità, che ha lo scopo di individuare i temi socio-ambientali prioritari per l'azienda e per i suoi stakeholder, laddove il termine "materialità" serve proprio per sottolineare l'importanza, la concretezza e la misurabilità degli elementi che vengono presi in considerazione.

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

Linee guida e principi di riferimento

Come anticipato, i principi utilizzati per definire i contenuti del presente Bilancio e garantirne qualità e veridicità sono i Global Reporting Initiative Standards, anche noti come GRI Standard, che sono stati identificati prendendo in considerazione gli impatti più significativi di un dato settore, sebbene non esaustivi di tutti i temi materiali riconducibili all'attività svolta da una determinata organizzazione.

Sulla base di questi parametri, l'organizzazione intende raccogliere le informazioni che le permettano di individuare i potenziali rischi e di trasformarli eventualmente in punti di forza: attraverso la compilazione di ciascun tema materiale.

Nella redazione del Report secondo le linee guida GRI è stata prescelta la modalità "Comprehensive", che prevede contenuti aggiuntivi relativi all'integrità, all'etica, alla governance e alla strategia dell'organizzazione.

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

Oltre al rispetto di questi principi, cui è improntato il sistema di gestione della sostenibilità, si è tenuto conto altresì delle normative e dei principali standard internazionali, con particolare riferimento alle certificazioni possedute da Circet Italia: UNI EN ISO 9001, relativa ai sistemi di gestione della qualità; UNI EN ISO 14001, relativa all'ambiente; UNI EN ISO 37001,

per la prevenzione della corruzione; UNI EN ISO 45001, per la sicurezza sul lavoro; UNI EN ISO 50001, per la gestione dell'energia; SA 8000, per la responsabilità sociale.

Nella gestione dei processi aziendali, un tema ritenuto non trascurabile per l'organizzazione è certamente la sicurezza delle informazioni, specialmente dopo l'entrata in vigore del GDPR, e la business continuity quale garanzia di resilienza verso il Cliente. Le informazioni e le procedure, interne e dei Clienti, i sistemi, le reti e lo stesso personale coinvolto nel loro trattamento e nella loro protezione, sono elementi che, allo stesso modo di qualsiasi altro asset di importanza per il business, hanno un valore rilevante per il modello di un'organizzazione e meritano conseguentemente protezione a fronte di diverse tipologie di attacco o pericoli. Per queste ragioni nel corso dell'anno la Società ha proseguito gli assessment per il conseguimento della Certificazione UNI ISO 27001, programmato per dicembre 2022.



MATERIALITÀ



L'analisi di materialità

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

I "temi materiali" rappresentano quegli aspetti che maggiormente impattano sulla capacità dell'Azienda di generare valore nel tempo, che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali generati e che possono influenzare in modo fattivo e sostanziale le valutazioni, le decisioni e i comportamenti degli stakeholder. Pertanto è del tutto evidente che l'analisi di materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli stakeholder, i loro temi di riferimento, ponderati sulla base della loro rilevanza, confrontandoli con le priorità aziendali, considerando gli impatti generati e subiti, al fine di determinare l'eventuale allineamento/disallineamento e di individuare percorsi di miglioramento conseguenti.

La metodologia di intervento

Per l'identificazione dei "temi materiali" di sostenibilità rilevanti per l'Azienda e per gli stakeholder sono stati coinvolti, sin dalla prima stesura del Bilancio, la Direzione, i Process Owner e gli stakeholder ritenuti più rilevanti.

L'analisi si è svolta attraverso:

- comprensione del contesto di riferimento: sono stati verificati i principali trend di mercato che hanno la possibilità di influire in modo

determinante sull'Azienda, basandosi su elementi di benchmark, con riferimento ai grandi player di settore e ai più importanti competitor nazionali e internazionali, al fine di comprendere le tematiche rilevanti e le modalità con cui le stesse sono comunicate e rendicontate;

- disamina degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (17 Goals) su cui l'Azienda ritiene di poter dare un proprio contributo attivo;
- analisi degli standard del Global Reporting Initiative, nell'ambito di tutte le informative proposte;
- analisi dei documenti aziendali quali politiche, procedure interne e documentazione rilevante sul sistema di gestione integrato interno;
- questionari rivolti ai fornitori;
- audit specifici su salute e sicurezza, sul rispetto delle tematiche ambientali e sulla responsabilità sociale nei cantieri (anche con la presenza di imprese subappaltatrici);
- analisi desk delle fonti informative ritenute più appropriate al contesto: report e articoli sulle tendenze globali, tendenze/report di settore, evoluzioni normative;
- ponderazione e prioritizzazione dei temi rilevanti, con determinazione del fattore di materialità.

I temi materiali prioritari

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

Temi Materiali

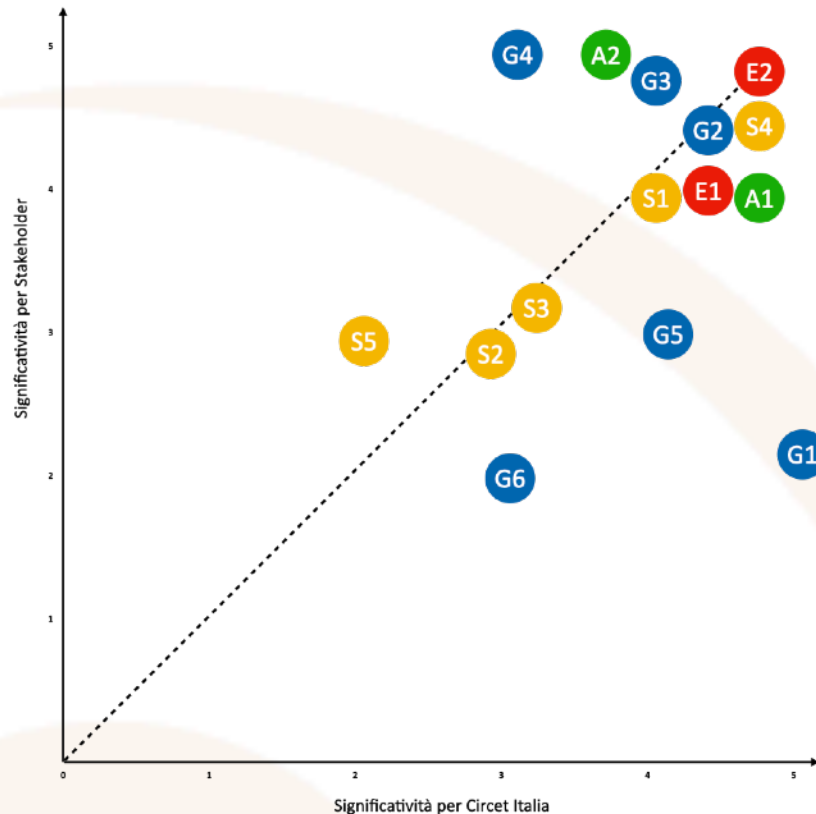
ID	Tema	Descrizione
Ambito	GENERALE	
G1	Efficacia del modello di <i>governance</i>	Garantire una gestione accurata e sistemica del modello di <i>governance</i> con piena efficacia nella definizione dell'articolazione di poteri e responsabilità nonché nella conduzione dei processi organizzativi di <i>business</i> e di supporto, sostenendo fortemente l'integrazione degli aspetti economici, sociali e ambientali nelle strategie aziendali
G2	<i>Business Integrity</i> (Etica e <i>Compliance</i>)	Condurre le attività aziendali con lealtà e correttezza, nel rispetto dei requisiti di legge, dei regolamenti, delle prescrizioni e delle disposizioni aziendali integrative e migliorative e garantire l'efficienza della <i>governance</i> aziendale. Rispettare il modello di <i>business</i> costruito in piena considerazione degli standard di trasparenza, integrità e legalità nella gestione dell'impresa. Adottare sempre e comunque un'etica professionale nelle relazioni di affari e nello sviluppo dei processi di <i>business</i>.
G3	Lotta alla corruzione	Prevenire comportamenti poco trasparenti ed evitare pratiche di concorrenza sleale, adottando presidi preventivi e politiche mirate, nonché promuovendo la diffusione di una cultura della legalità e l'applicazione di modelli organizzativi efficaci quali quelli direttamente riferibili al D.lgs 231/01 e s.m.i. e alla norma internazionale ISO 37001 Contrastare episodi di corruzione e comportamenti scorretti, nel pieno rispetto della legislazione vigente e delle Convenzioni internazionali sulla materia, oltre che del Codice Etico adottato da CEIT
G4	Gestione responsabile della <i>supply-chain</i>	Selezionare e valutare i fornitori ed i <i>partner</i> commerciali su specifici criteri di carattere sociale e ambientale, tenendo in considerazione aspetti ambientali e sociali negli acquisti di beni e servizi. Sviluppare nel tempo una piattaforma di condivisione informativa e formativa, tecnica e organizzativa, per garantire una crescita dell'attenzione alla sostenibilità.
G5	Affidabilità delle infrastrutture, <i>business continuity</i> , <i>privacy</i> e <i>cyber security</i>	Determinare e garantire l'affidabilità delle infrastrutture aziendali e dei servizi al fine di prevenire e/o mitigare potenziali situazioni che potrebbero compromettere la continuità del <i>business</i> (es. emergenze, eventi catastrofici, interruzioni di servizio, eventi pandemici). Gestire la sicurezza informatica con particolare riferimento alla difesa dal <i>cybercrime</i>, anche alla luce del continuo aumento dell'utilizzo di strumenti informatici (accelerato anche a seguito della pandemia COVID-19). Garantire la protezione dei dati personali di tutti i soggetti interessati adottando misure di <i>privacy</i> e <i>cybersecurity</i> adeguate, attivando specifici presidi tecnico-gestionali nel pieno rispetto del GDPR e di tutti gli altri requisiti applicabili.
G6	Innovazione tecnologica	Migliorare continuamente sistemi, prodotti, servizi e modelli di processo attraverso l'innovazione tecnologica, intercettando le evoluzioni normative e tecniche internazionali in termini di <i>best practice</i> e diffondendo sia all'interno dell'azienda che presso i propri <i>stakeholder</i> una cultura dell'innovazione.

ID	Tema	Descrizione
Ambito	ECONOMICO	
E1	Performance economica e creazione di valore	Condurre le attività di <i>business</i> aziendali massimizzando gli impatti economici, ambientali e sociali in relazione ai bisogni della comunità e alle sfide di sostenibilità Perseguire la crescita del <i>business</i> e generare valore per gli <i>stakeholder</i>, favorendo la distribuzione di valore condiviso di medio-lungo termine per tutte le categorie di <i>stakeholder</i>, attraverso l'efficienza operativa e finanziaria Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione.
E2	Qualità dei servizi	Assicurare ai clienti un servizio affidabile e tempestivo nel tempo, perseguendo e misurando la soddisfazione dei committenti e la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati coerentemente alle richieste del mercato
Ambito	AMBIENTALE	
A1	Gestione degli impatti ambientali	Garantire l'applicazione di processi ecosostenibili, gestendo e utilizzando in modo responsabile le risorse per ridurre l'impatto sull'ambiente e sul clima e favorire il riutilizzo dei materiali in un'ottica di economia circolare. Promuovere strategie di contenimento del cambiamento climatico, in modo da ridurre i gas a effetto serra e l'impatto ambientale, sviluppare iniziative di efficienza energetica negli impianti e siti aziendali e promuovere una conduzione del business più sostenibile attraverso l'utilizzo e la produzione di energia da fonti rinnovabili.
A2	Innovazione e tecnologia per l'ambiente	Ricercare e adottare soluzioni e tecnologie innovative volte a minimizzare complessivamente l'impatto sull'ambiente e sul territorio nella catena del valore del <i>business</i> (es. tecniche ingegneristiche di efficientamento energetico). Contribuire allo sviluppo sostenibile attraverso soluzioni digitali innovative, rendendo la digitalizzazione una leva formidabile per la transizione desiderata che possa avere un effetto benefico sull'ambiente.
A3	Tutela del territorio e della biodiversità	Salvaguardare il patrimonio paesaggistico dei territori in cui opera la CEIT in modo diretto o attraverso la propria <i>supply-chain</i> e promuovere la salvaguardia dell'ambiente integrando politiche di tutela del territorio e della biodiversità laddove possibile e applicabile.
Ambito	SOCIALE	
S1	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	Puntare continuamente sulla formazione e sulla crescita professionale delle proprie persone, promuovendo una cultura aziendale orientata allo sviluppo delle competenze e incoraggiando percorsi di attrazione e valorizzazione dei talenti. Supportare le persone nel loro percorso personale e professionale
S2	Promozione del benessere in Azienda	Promuovere un ambiente di lavoro attrattivo attraverso la diffusione di una cultura aziendale inclusiva basata sul rispetto, sulla fiducia, sulle esigenze personali dei singoli, sul benessere della persona, attraverso l'impiego di processi di <i>well-being</i> e di conciliazione vita-lavoro
S3	Diversità e inclusione	Promuovere e assicurare pari opportunità per tutti i dipendenti e tutelare la diversità (di razza, religione, cultura, genere, età ed altri fattori di differenziazione) promuovendo iniziative di dialogo e collaborazione, nella piena convinzione che la differenziazione sia matrice di ricchezza e di valore.

ID	Tema	Descrizione
S4	Salute e Sicurezza sul Lavoro	Curare condizioni di lavoro che assicurino il pieno rispetto del diritto alla Salute e Sicurezza e la tutela del benessere fisico e psicologico delle persone, promuovendo e diffondendo la cultura aziendale sui temi e ponendo attenzione alla definizione di procedure operative e sistemi di monitoraggio per tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano nel perseguire gli obiettivi aziendali Adottare pratiche e sistemi di gestione (es. ISO 45001) per salvaguardare la salute e la sicurezza di dipendenti e terzi coinvolti nelle attività aziendali (es. fornitori), anche con riferimento ad eventi pandemici
S5	Gestione delle relazioni con gli <i>stakeholder</i> locali	Sostenere un impegno continuo nei confronti del territorio e della collettività di appartenenza, nonché delle comunità all'interno delle quali l'azienda opera. Creare valore per gli <i>stakeholder</i>, curando le relazioni, fornendo risposte ai bisogni manifestati e sostenendo in tutte le forme istituzionali, organizzative e di <i>business</i> le comunità locali e le diverse realtà territoriali.

La matrice di materialità

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



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

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

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

IDENTITÀ

A photograph showing two technicians from behind, wearing white hard hats and white t-shirts with the 'circet Italia' logo. They are working on a server rack in an outdoor or semi-outdoor environment. The technician on the right is wearing a Petzl headlamp. The technician on the left has a tattoo on their right arm. The background is slightly blurred, showing greenery and a chain-link fence.

circet
Italia

circet
Italia

Identità dell'Organizzazione

Da oltre trent'anni Circet Italia rappresenta una delle principali realtà industriali italiane nello sviluppo e nella realizzazione di grandi infrastrutture nei settori delle telecomunicazioni, dei trasporti e dell'energia.

Nello scenario dell'ultimo triennio, caratterizzato da grandi investimenti su questi settori e strategici per il Paese, l'azienda ha consolidato la sua leadership presso i propri Clienti, assumendo il ruolo di partner di riferimento per i progetti nazionali più importanti.

Il Mercato Energia – Verso il 2030

Antonino De Cinque – Transport & Energy Operation Director

I decenni futuri vedranno una rivoluzione nel mondo dell'energia che richiederà investimenti a livello globale senza precedenti. Ogni Paese è fortemente orientato al conseguimento degli obiettivi fissati dall'Accordo di Parigi di crescita sostenibile e di contenimento degli effetti del cambiamento climatico.

L'obiettivo Zero Emissioni (Net Zero) passerà attraverso due fasi determinanti: la decarbonizzazione della produzione di energia, con il ricorso sempre maggiore alle energie rinnovabili, ed un massiccio incremento dell'elettrificazione. I principali Operatori Energetici investiranno oltre 45 miliardi di euro nel triennio 2022-2024 e la capacità complessiva da fonti rinnovabili sarà



triplicata, con un effort di oltre 200 miliardi di euro tra il 2021 e il 2030. Ulteriori investimenti saranno destinati al potenziamento di estensione ed efficienza di infrastrutture e reti, per rafforzarne la resilienza e la capacità di far fronte ai possibili eventi climatici estremi provocati dal riscaldamento globale.

Vi è inoltre uno stretto legame tra il raggiungimento dei nuovi obiettivi climatici e di transizione energetica e la realizzazione del Piano europeo di ripresa e resilienza: in particolare, almeno il 37% delle risorse finanziate attraverso il dispositivo PNRR dovrà essere destinata a sostenere gli obiettivi climatici degli Stati membri. Tutti gli investimenti e le riforme dovranno rispettare il principio del "non arrecare danni significativi" all'ambiente.



In tale contesto, la realizzazione di infrastrutture per le fonti rinnovabili e alternative e gli interventi di efficienza energetica rivestono un ruolo centrale. Circet Italia, grazie alla sua consolidata leadership, su questo settore è perfettamente posizionata per catturare il valore derivante dall'accelerazione della transizione energetica. Numerosi sono i progetti in corso e programmati con i principali operatori energetici del Paese sebbene, nella fase attuale, l'incremento del costo dei materiali ed il lungo iter autorizzativo (fino a 7 anni per un parco eolico) costituiscono un ostacolo pesante alla crescita.

Tuttavia, la forte spinta alla sostenibilità e i pesanti disequilibri causati dall'attuale contesto geopolitico potranno contribuire all'accelerazione nella realizzazione delle infrastrutture.

Struttura della Governance

Nel 2021 il sistema di governo societario di CEIT (oggi Circet Italia) è stato di tipo tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale.

L'Organo Amministrativo, composto nel 2021 da cinque 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, prediligendo un numero ristretto di membri al fine di assicurare una maggiore agilità decisionale.

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

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

Oltre alle riunioni del board, un'altra occasione per l'Amministratore Delegato di riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, oltre che sulle operazioni di maggior rilievo, sono le riunioni di approvazione del bilancio, che si tengono con cadenza annuale. Il Direttore Amministrativo e Finanziario della capogruppo Igefi è consigliere delegato

con poteri inerenti alla gestione finanziaria e i rapporti con gli istituti di credito.

Il CdA approva sia il Bilancio d'Esercizio sia, dal 2020, il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le performance ambientali e sociali della Società. Quest'ultima è poi soggetta alla direzione e coordinamento di un unico socio che ispira strategie e adotta policy di gruppo in particolare su temi rilevanti di natura non finanziaria e di sostenibilità (GDPR, SA8000, 231/01 etc.).

La Società adotta un modello di gestione e organizzazione Aziendale basato su un sistema di principi (Codice Etico 231, SA8000) e di strumenti di gestione e controllo (risk management, procedure, controlli). La valutazione dei rischi, delle performance sociali ed ambientali avviene anche mediante il supporto dell'Ufficio HSEQ (Health, Safety, Environment & Quality) e dell'Ufficio Legale.

L'assetto organizzativo operativo/esecutivo è ripartito in tre distinte Direzioni, (TLC1, TLC2 e Trasporti ed Energia) con al vertice dei Direttori nominati dal CdA 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 all'Amministratore Delegato il quale rappresenta il terminale nonché l'organo consultivo e di indirizzo dei Direttori Operativi relativamente alla gestione corrente ed all'impostazione delle strategie operative e di relazione con i committenti.

Il conferimento di tali cariche avviene, per i Direttori Operativi, prima con individuazione da parte del Consiglio di Amministrazione e successivamente con procura notarile, così da essere iscritta nella visura camerale della CCIAA. Nei processi di nomina e di delega il CdA e i Direttori Operativi

valutano che le persone nominate e/o delegate siano in possesso di adeguate competenze e caratteristiche personali.

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

Sono istituiti un Collegio Sindacale, un Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 e una Funzione di Conformità in forza della recepita ISO 37001 (c.d. anticorruzione) la quale a sua volta, oltre ad assolvere funzioni di vigilanza e di referente del CdA si occupa della specifica formazione in materia al personale dipendente (in particolare in FAD per permettere la formazione del personale neoassunto su tutto il territorio nazionale). Particolare focus è poi dato alla sicurezza sul lavoro e in tal senso l'ufficio HSEQ trasmette con cadenza mensile un report riepilogativo all'Amministratore Delegato ed ai Direttori Operativi nonché all'Ufficio Legale Interno.

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

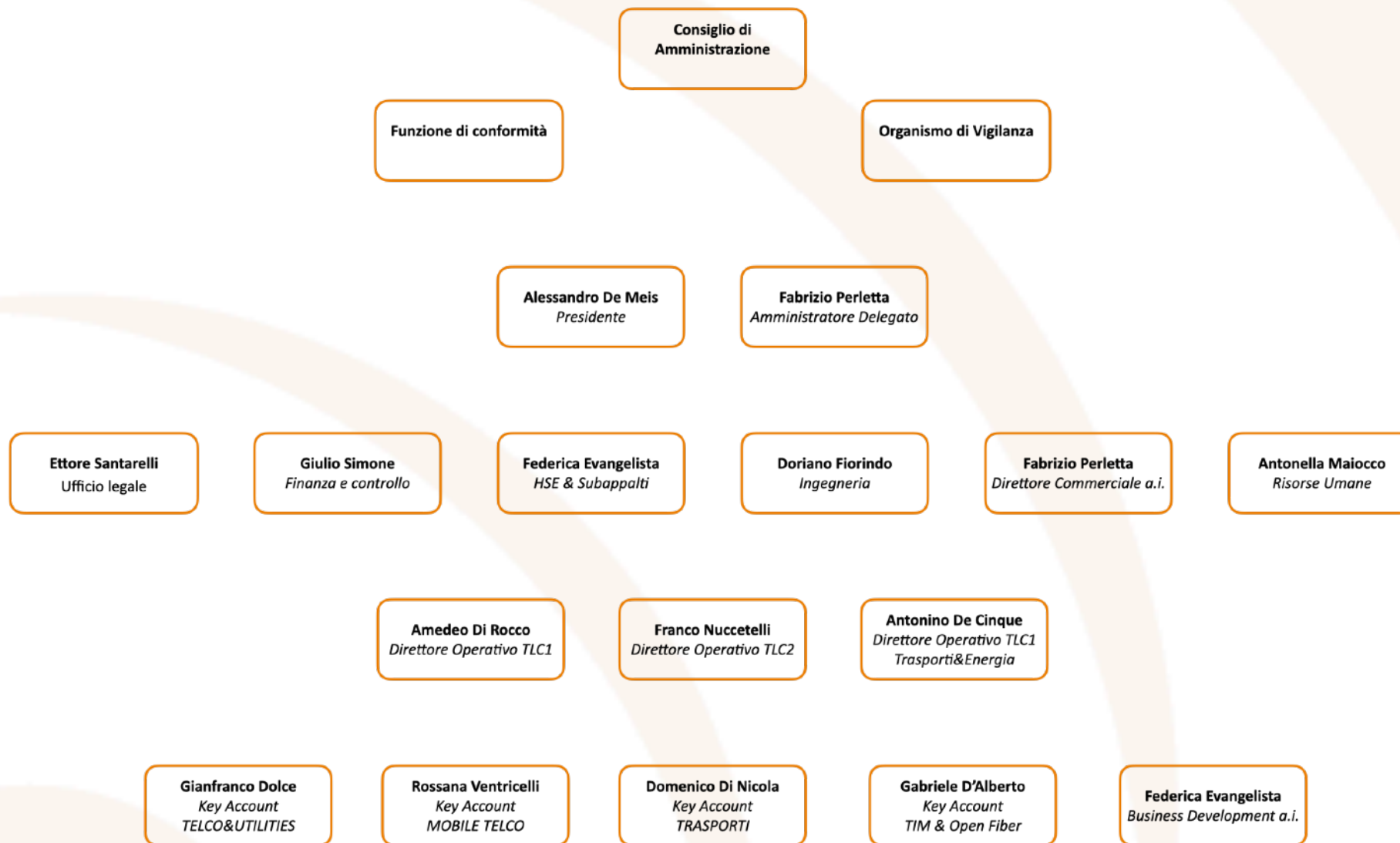
informazioni si annovera la riunione periodica ex art. 35 d.lgs. 81/08 (TU Sicurezza) cui partecipano i Direttori Operativi, l'Amministratore Delegato, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente ed i Rappresentante dei Lavoratori (RLS). In tale occasione vengono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

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, l'AD 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.

Organigramma 2021



Acquisizione di IDRA da parte di CEIT

Il 18 dicembre 2020 CEIT ha acquisito l'intero capitale sociale della società "IDRA", società con unico socio, con sede legale in Magliano Alpi, alla Via Colle di Nava n.11/E e capitale sociale di euro 125.000,00 i.v., iscritta nel Registro delle Imprese di Cuneo. IDRA è una società con importanti competenze nel settore delle telecomunicazioni, in particolare nella realizzazione e manutenzione di reti e impianti radiomobili per i principali operatori italiani. Con l'acquisizione di IDRA, delle sue sedi e di circa 100 dipendenti, CEIT ha voluto consolidare il proprio presidio nelle aree Nord Ovest e Nord Est del territorio e garantire ai propri clienti un livello di performance ancora più elevato.

L'Acquisizione di CEIT da parte del Gruppo CIRCET

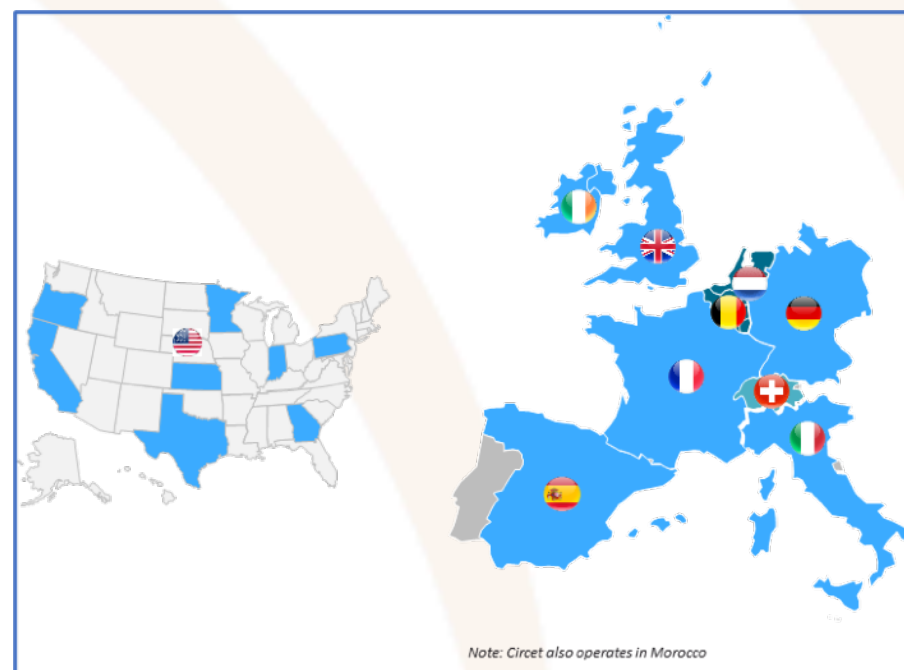
La novità di maggiore impatto intervenuta nel corso del 2021 è stata l'avvio di una negoziazione per la vendita dell'Azienda al Gruppo francese Circet. L'operazione, conclusa in data 24 febbraio 2022, si è perfezionata con l'acquisizione del 100% del capitale sociale di CEIT da parte di Circet Europe S.A.S. - società di diritto francese a responsabilità limitata con sede legale a Parigi, per il tramite di Circet Italy Holding srl a capitale sociale di 25.100.000 euro, e con sede legale a Milano.

Il Gruppo Circet è il principale fornitore di servizi di infrastrutture di telecomunicazione in Europa, con una forte presenza in 12 Paesi e con filiali anche negli Stati Uniti e in Marocco. Nel 2021, il Gruppo Circet ha registrato un fatturato cumulativo di 2,423 miliardi di euro con oltre 22.000 dipendenti.

Entrare a far parte del Gruppo Circet ha rappresentato per CEIT, ora Circet Italia S.p.a. una grande opportunità nel perseguire ancora più efficacemente

l'obiettivo di rinsaldare le competenze e l'esperienza già acquisite nel corso degli anni all'interno del gruppo IGEFI, con una crescita non solo finanziaria ma soprattutto strutturale, arrivando così ad accedere al più grande mercato europeo e, per esso, mondiale, del suo settore.

Attualmente Circet Italia ha consolidato il suo eccellente posizionamento sul business della realizzazione di grandi infrastrutture strategiche per le telecomunicazioni, i trasporti e l'energia.



Dal febbraio 2022, la struttura della governance è rimasta invariata, fermo restando la sostituzione dei membri del Consiglio di Amministrazione e la loro riduzione da cinque a tre, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, come meglio specificato nel paragrafo relativo agli Stakeholder.

Il nuovo socio francese ha inoltre confermato l'Amministratore Delegato ed il management della Società nei rispettivi incarichi, puntando su quelli che sono sempre stati i punti di forza di CEIT: l'agilità decisionale, la resilienza e la reattività tempestiva ai mutamenti che sempre si verificano nella vita di un'impresa.

Il Codice Etico

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il Dipendente/Collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza o la Funzione di Conformità, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Circet Italia. 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.

Oltre alle ordinarie modalità di segnalazione e di confronto con l'ufficio del personale, la società ha definito una procedura di gestione delle segnalazioni per le violazioni del codice etico del Modello 231/01 nonché, specificatamente per le ipotesi di corruzione stante la certificazione 37001 ottenuta (c.d. anticorruzione), un parallelo canale di comunicazione. Tali procedure di Segnalazione (Whistleblowing- art. 2 comma 3 della L. 197/2017), danno la possibilità di segnalare i comportamenti che possono rappresentare una violazione, anche solo potenziale, del Codice di Condotta, del Modello 231/01, delle procedure e regolamenti Aziendali, nonché di normative e leggi vigenti. Sia i dipendenti che i terzi possono segnalare, in diverse modalità e in forma anche anonima, dei potenziali comportamenti illegittimi. Le comunicazioni sono gestite in osservanza del GDPR mentre la responsabilità della gestione di tali segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza 231 ovvero, per specifiche segnalazioni in materia di corruzione alla Funzione di Conformità (FdC) istituita ai sensi della ISO 37001 cui spetta la valutazione delle questioni segnalate e l'eventuale coinvolgimento delle funzioni Aziendali interessate.

Lotta alla corruzione

Una delle principali sfide del nostro tempo è rappresentata dalla lotta alla corruzione che costituisce un grande ostacolo allo sviluppo sostenibile e alla democrazia e comporta effetti devastanti soprattutto per le comunità più povere. L'impatto sul settore privato è estremamente rilevante nel limite in cui impedisce la crescita economica, distorce la concorrenza e determina seri rischi legali e reputazionali per le aziende, oltre a rappresentare un costo molto elevato: secondo una stima della Banca Mondiale in molte aree

del mondo le imprese avrebbero un ricarico di costi pari a circa il 10% proprio a causa delle pratiche di corruzione¹. Una recente ricerca internazionale stima che la corruzione grava sull'economia dei Paesi europei per oltre 900 miliardi di euro l'anno e su quella italiana almeno 237 miliardi, pari a circa il 13% del Pil².

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

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, al di là della 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.

¹ <https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/i-dieci-principi/cosa-sono-i-dieci-principi/115-principio-x.html>

² https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_fight-against-corruption_it.pdf

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

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

In merito al rischio di commissione dei reati di natura corruttiva la Funzione di Conformità ha provveduto all'implementazione del Sistema di Gestione attraverso l'inserimento di 17 nuove procedure dedicate e la modifica in chiave anticorruzione di quelle già esistenti.

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 (47) e direzionali (2) sono monitorate in relazione al rischio di corruzione.

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

L'insieme delle procedure del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione è stato approvato dall'Organo Direttivo con delibera del CdA dell'11.5.2020 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.

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

Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione di Circet Italia è stato sottoposto da ultimo a riesame in data 8 luglio 2021. In tale occasione la Società ha illustrato il novero di attività eseguite a presidio della trasparenza e della lotta alla corruzione, tra cui rientrano:

- 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'esecuzione di 75 verifiche reputazionali su controparti qualificate, così distribuite: i maggiori 20 fornitori, 15 clienti, 10 partner in gare d'appalto e 30 subappaltatori, selezionati per fatturato annuo;
- l'attivazione di 58 processi di due diligence;
- l'inserimento di clausole anticorruzione in tutti i modelli contrattuali aziendali;
- l'erogazione di oltre 1000 ore di formazione in tema di anticorruzione ed etica d'impresa ad una platea pari al 100% dei membri dell'organo di governo (i.e. 3 membri del C.d.A. e n. 4 DD.OO.) ed al 100% dei lavoratori, dislocati presso le 47 sedi regionali.

Ritenuti pienamente conseguiti gli obiettivi fissati per l'anno 2021, la Società ha deciso, in un'ottica di miglioramento continuo, di programmare nuovi e più ambiziosi obiettivi di prevenzione della corruzione per l'anno 2022 e nella specie:

Obiettivi 2022 sulla lotta alla corruzione



**DEFINIZIONE DI REGOLE FORMALI
DI FUNZIONAMENTO DELLA
FUNZIONE DI CONFORMITÀ**



**ATTIVAZIONE DEI PROCESSI DI DUE
DILIGENCE NEI CONFRONTI DEI
CONSULENTI AZIENDALI**



**MIGLIORAMENTO DELLA
GESTIONE DEGLI ASPETTI
REPUTAZIONALI NEI CONFRONTI DI
SPECIFICI FORNITORI**

STAKEHOLDER

Mappatura ed engagement degli Stakeholder

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

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

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

Nella definizione delle proprie strategie di business ancora oggi 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.

Nel corso del 2021 la funzione Qualità, sulla base di una analisi di dettaglio, ha aggiornato la mappatura degli stakeholder con l'obiettivo di sviluppare approcci e strategie mirati al rafforzamento delle relazioni.



I Clienti

Durante il periodo di riferimento Circet Italia ha valorizzato con maggiore forza l'approccio della "Customer Centricity": i Clienti sono al centro delle Operations dell'Azienda e l'organizzazione di tutte le risorse e della supply

chain sono strutturate e progressivamente modificate sulla base dei requisiti del mercato, con l'obiettivo di individuare sinergie abilitanti, qualità, flessibilità e contenimento dei costi.

Il principio applicato è “semplificare tutto ciò che è possibile”, concentrando l'attenzione sulle attività che generano alto valore e attivando un processo decisionale tempestivo.

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

La soddisfazione dei Clienti è costantemente monitorata dagli Account Manager, anche tramite riunioni periodiche con i vertici delle Aziende. Il feedback ricevuto ha confermato la validità della strategia Customer Centricity messa in atto da Circet Italia ed i risultati economici del 2021 hanno consolidato la resilienza dell'Azienda rispetto al suo modello strategico.

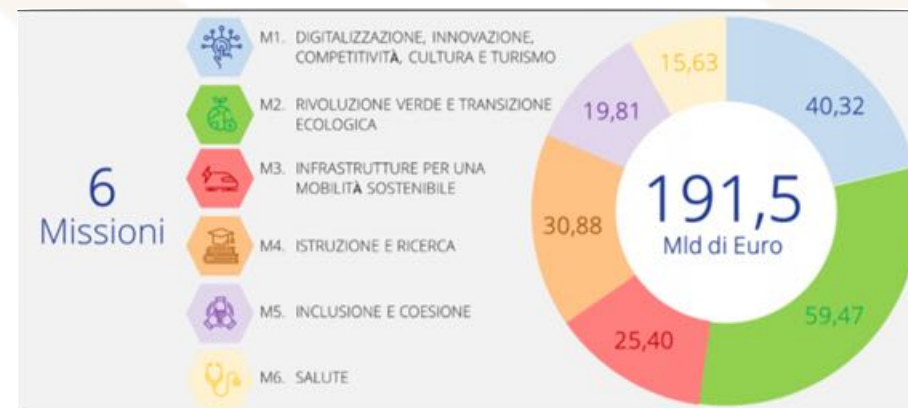
Nel 2021 il core business di Circet Italia si conferma nell'offerta di servizi di costruzione e manutenzione di reti di telecomunicazioni, pertanto è stata consolidata la posizione di leadership di mercato sui grandi operatori di rete fissa e radiomobile.

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, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU).

Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026. Oltre a questo programma l'Italia intende inoltre

utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti del RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi.

Il Next Generation EU richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti, è parte di una più ampia e ambiziosa strategia del Governo per l'ammodernamento del Paese.



Allocazione risorse PNRR (Fonte PNRR – presidenza del Consiglio dei Ministri)

Gli interventi di maggiore peso (M1, M2 e M3) sono destinati ai temi della trasformazione digitale, alla mobilità sostenibile, all'energia per ambiente e clima.

“Gli Stati membri devono illustrare come i loro Piani contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi climatici, ambientali ed energetici adottati dall'Unione. Devono anche specificare l'impatto delle riforme e degli investimenti sulla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, la quota di energia ottenuta da fonti rinnovabili, l'efficienza energetica, l'integrazione del sistema energetico, le nuove tecnologie energetiche pulite e

*l'interconnessione elettrica. (...) Si deve inoltre migliorare la connettività, anche tramite un'ampia diffusione di reti di telecomunicazione (TLC) ad altissima capacità. I costi per gli utenti devono essere sostenibili e la velocità di realizzazione della rete deve essere aumentata. (...) La Missione 3 "Infrastrutture per una mobilità sostenibile" si pone l'obiettivo di rafforzare ed estendere l'alta velocità ferroviaria nazionale e potenziare la rete ferroviaria regionale, con una particolare attenzione al Mezzogiorno."*³

Le aree di business di Circet Italia si articolano esattamente su questi ambiti e pertanto, a partire dal prossimo anno è attesa una importante crescita della produzione non solo sulle TELCO ma anche sui trasporti e sull'energia. In questi settori, l'esperienza maturata nella realizzazione di infrastrutture complesse e nell'organizzazione logistica di ampia portata ha consolidato le capabilities di Circet Italia in progettazione e realizzazione di sistemi e impianti ferroviari, grandi infrastrutture di distribuzione dell'energia e di produzione di energia rinnovabile, eolica e fotovoltaica.

Azionisti

Al 31/12/2021 il Consiglio di Amministrazione di CEIT era così costituito:

- **PRESIDENTE DEL CdA** - Alessandro De Meis
- **AMMINISTRATORE DELEGATO** – Fabrizio Perletta
- **CONSIGLIERE** - Giulio Simone

A Febbraio 2022, a seguito dell'acquisizione di CEIT da Parte Circet, è subentrato un nuovo Consiglio di Amministrazione di costituito da:

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

Il management della Società è stato confermato nei rispettivi incarichi.

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

Dipendenti

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. Per questo Circet Italia si impegna a promuovere la crescita professionale e lo sviluppo di nuove competenze di tutti i collaboratori, creando meccanismi di inclusione e sistemi di ascolto che favoriscano il dialogo e la collaborazione.

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

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

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

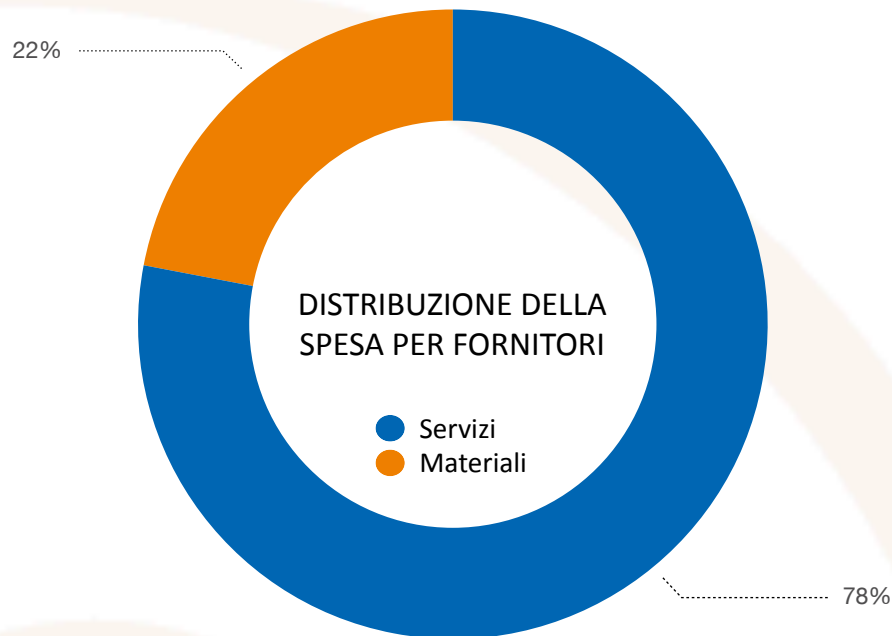
³ PNRR - presidenza del consiglio dei ministri

Fornitori e Subcontractor

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

I beni e servizi acquistati da Circet Italia presso i propri fornitori 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.

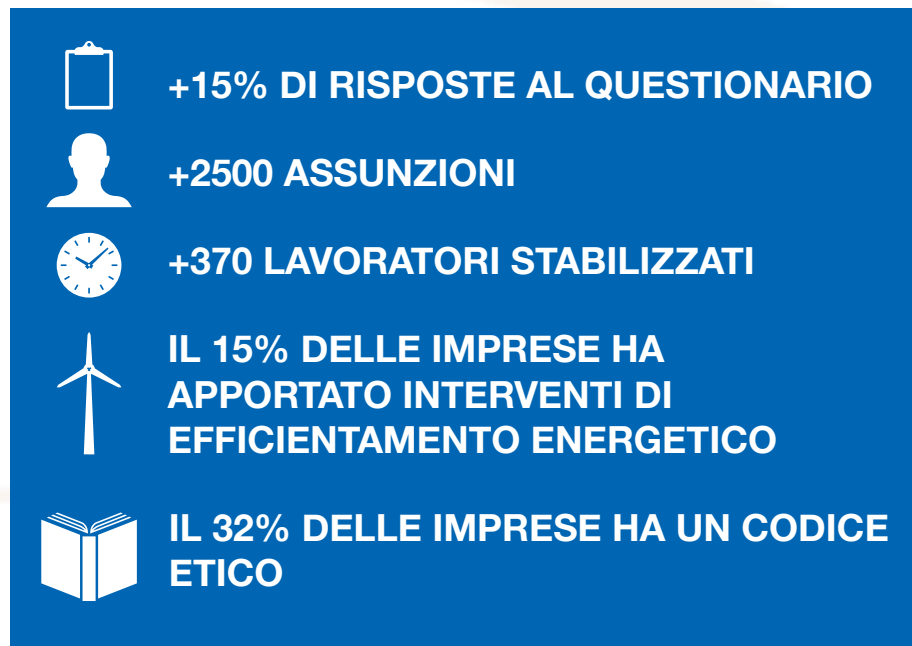
Nel corso del 2021 Circet Italia ha intrattenuto rapporti commerciali con oltre 2500 fornitori e subappaltatori per una spesa di circa 246 milioni di euro. La spesa per le due categorie è distribuita come segue:

Negli ultimi anni la Società ha elevato sensibilmente il livello di controllo della compliance normativa e legislativa dei propri fornitori allo scopo di migliorarne 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.

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

Nel 2021 oltre il 15% 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. Sul bacino di Imprese osservato nel periodo di riferimento, il 74% ha dichiarato di avere almeno la metà dei dipendenti assunti full-time e di ricorrere raramente a contratti di somministrazione (solo il 9%, con una media di 0,5 contratti in somministrazione per azienda). È inoltre emerso un incremento netto degli occupati (+2.540), insieme ad una sensibile tendenza all'adozione di contratti a tempo indeterminato (+371).

Dati ambientali

- l'86% delle imprese effettua la raccolta differenziata

- il 15% delle imprese ha effettuato interventi di efficientamento energetico
- il 4% delle imprese ha acquistato e utilizza veicoli elettrici
- il 9% delle imprese consuma energia proveniente da fonti rinnovabili
- il 32% delle imprese ha un codice etico
- il 29% delle imprese ha un bilancio sociale

Considerando la dimensione delle Imprese coinvolte (PMI e spesso ditte individuali o a conduzione familiare) è importante evidenziare che il raggiungimento di questi obiettivi richiede investimenti rilevanti sia in termini economici sia in termini organizzativi.

Anche sul versante ambientale il panel di imprese ha mostrato attenzione ad un consumo sostenibile di energia come dimostrato dall'incidenza degli interventi di efficientamento energetico, dell'utilizzo di veicoli elettrici e del ricorso alle fonti rinnovabili.

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 con i Fornitori 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 2021 sono state effettuate oltre 2700 verifiche sui fornitori in campo. Per tutte le non conformità riscontrate sono stati redatti specifici piani di azioni correttive con relative modalità e tempistiche di soluzione.

L'attuazione di detti piani è costantemente monitorata dalla struttura HSEQ Aziendale.

Numerose sono state le iniziative volte all'inclusione dei fornitori in un contesto di partnership e collaborazione durevole, con benefici reciproci in termini di efficienza, produttività e riduzione dei rischi nell'ambito delle attività operative. Tra le attività già avviate nel 2020, sono proseguite in continuità l'assistenza amministrativa per l'ottenimento di qualifiche tecniche abilitanti l'accesso a progetti di maggiore rilevanza, le formule di pagamento agevolate a sostegno della stabilità economica e, non da ultima, la digitalizzazione dei processi di firma e qualifica.

L'obiettivo per il 2022 è di migliorare il sistema di rilevamento ed analisi, elevando la percentuale della risposta delle Imprese al questionario integrato fino al 25% al fine di avviare una misurazione concreta e sistematica del miglioramento della supply chain di Circet Italia.

La roadmap di nuove leve strategiche per il prossimo triennio prevede:

- Introduzione di un Programma di incentivazione: un percorso di crescita, aperto a tutte le Imprese subappaltatrici, tramite un bonus di risultato percentuale sull'incremento di fatturato e che viene erogato alle Imprese a cadenza mensile. L'obiettivo del piano è una catena del valore più solida, innovativa e competitiva per creare nuove opportunità reciproche di business ed essere protagonisti della ripartenza del Paese.
- Filiera sostenibile: i nostri fornitori sono "emissioni indirette" che incidono sulla nostra *carbon footprint*. Oltre al tracciamento dei KPI di sostenibilità tramite i questionari integrati, Circet Italia vuole introdurre fattori premianti su buone pratiche di economia circolare e *waste management*, di misurazione delle emissioni di carbonio e di formazione specialistica.

- Strategia comune H&S: organizzazione di workshop e di training condivisi tra dipendenti e subcontractors per divulgare una cultura condivisa ed integrata su salute e sicurezza.

Obiettivi 2022 Valutazione fornitori



QUESTIONARIO INTEGRATO DA PARTE DI ALMENO IL 25% RISPOSTA DELLE IMPRESE



OTTENIMENTO DELLA DICHIARAZIONE DI IMPEGNI DAI PRINCIPALI FORNITORI (15% DEL FATTURATO) SUI PRINCIPI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000



PREDISPOSIZIONE DI UNA SCHEDA DI VALUTAZIONE LAVORI DEDICATA AI TEMI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

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.

Circet Italia mette a disposizione il proprio know-how nell'erogazione di corsi gratuiti a Centri di formazione professionale nazionali per l'inserimento sociale e lavorativo dei giovani.

Nel 2021 si è rafforzata la partecipazione attiva all'Associazione di categoria ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche su temi di grande attualità nei settori di business di Circet Italia:

- Iniziative relative al PNRR
- Problematiche di Sicurezza nei Cantieri Mobili
- Costituzione di un Tavolo di Lavoro congiunto con Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero del Lavoro volto all'individuazione di soluzioni congiunte per la realizzazione dei piani relativi alla transizione digitale, al reperimento di risorse in ambito europeo e alla riconversione dei profili professionali;
- Comparazione delle condizioni del comparto verso lo stato comunitario

Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva

L'Azienda, anche in relazione al settore merceologico e all'applicazione del CCNL Metalmeccanici, ha una storica e consolidata tradizione di relazioni

industriali con le principali Organizzazioni sindacali sull'intero territorio nazionale.

Ne sono conferma gli accordi collettivi siglati negli ultimi decenni, i cui risultati hanno avuto impatto prevalente sulla politica di retribuzione variabile e, più di recente, su tematiche attualissime quali la geolocalizzazione. Proprio questo tema è stato oggetto di espliciti accordi con le Associazioni sindacali, in considerazione dell'incidenza in materia di privacy e di controllo dei lavoratori.

Grazie ai rapporti aperti e trasparenti sia con le Organizzazioni sindacali che con le rappresentanze dei lavoratori, nel corso degli anni, 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 31 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 2021 è pari al 22,70% con 251 iscritti su 1108 della forza totale.

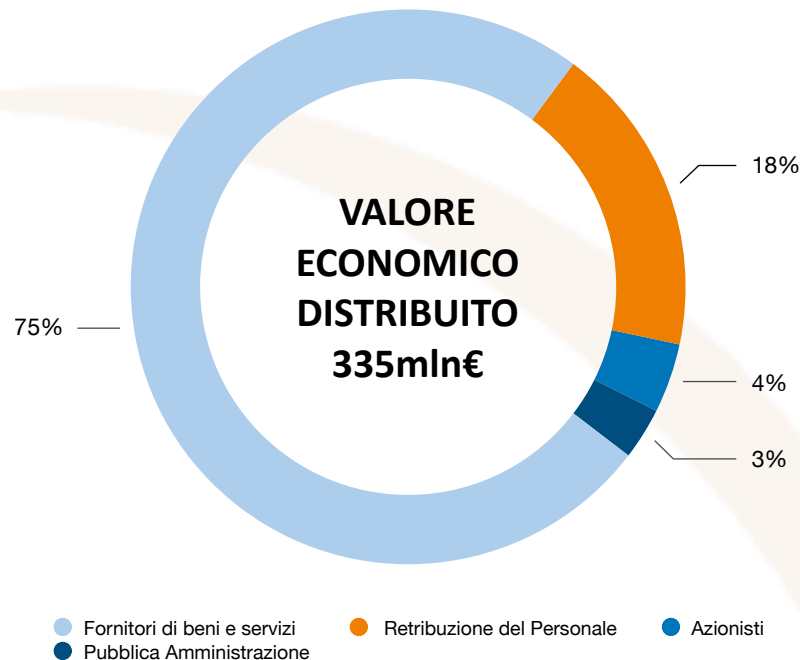
PERFORMANCE ECONOMICA



Capitale Finanziario

Valore economico prodotto e 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.

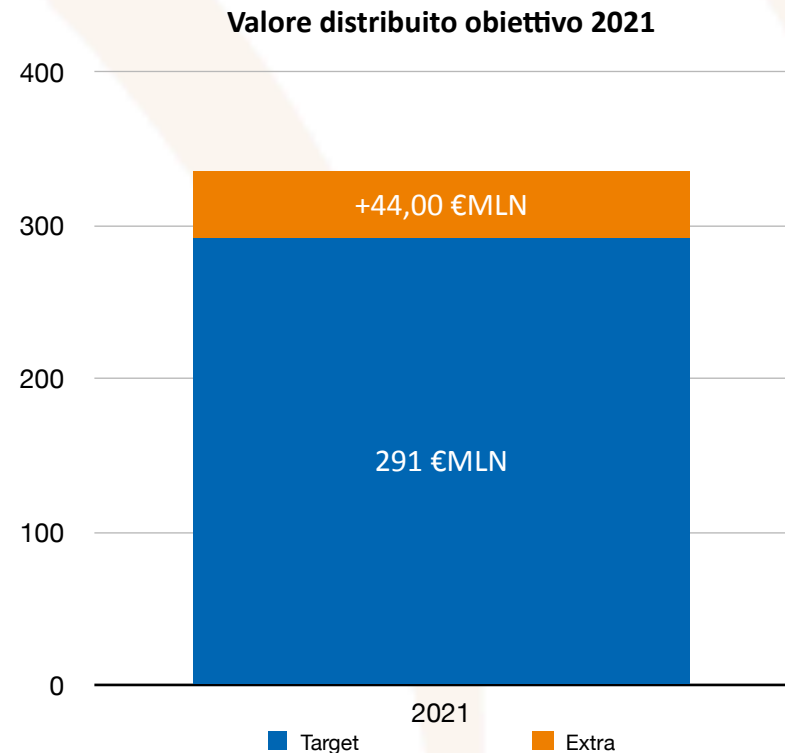


Attraverso l'analisi del valore economico distribuito, Circet Italia individua ed esamina il flusso di risorse indirizzato ai propri dipendenti, ai propri fornitori

di beni e servizi e alla Pubblica Amministrazione (quest'ultimo attraverso la tassazione).

La ripartizione di valore distribuito nel 2021 a fornitori di beni e servizi, dipendenti, azionisti e, tramite imposte e tasse, alla Pubblica Amministrazione è stato di circa 335 milioni di euro, superiore al dato dell'anno precedente di 54 milioni di euro, e oltremodo superiore al target prefissato di 291 milioni di euro.

Il risultato atteso nel 2022, in linea con le strategie di crescita sostenibile dell'Azienda è di circa 357 milioni di euro.



Valore economico prodotto e distribuito

	2021		2020	
a) Totale ricavi e proventi operativi		338.399.494 €		289.477.805 €
a1) vendite nette	332.849.492 €		289.133.016 €	
a3) ricavi vendita di beni	5.550.002 €		344.789 €	
b) Interessi attivi e dividendi incassati		4.218.175 €		3.690.463 €
c) Plusvalenze (minusvalenze) da realizzo di attività non correnti		60.514 €		156.362 €
d) Valore economico prodotto direttamente (a+b+c)		342.678.183 €		293.324.630 €
e) Costi operativi		250.153.006 €		211.977.507 €
f) Costo del personale		59.785.311 €		47.052.619 €
f1) totale salari	59.516.932 €		46.812.381 €	
f2) benefit totali	268.379 €		240.238 €	
g) Finanziatori / pagamenti a fornitore di capitale		14.892.945 €		12.549.152 €
g1) dividendi a tutti gli azionisti	14.500.000 €		12.000.000 €	
g2) pagamenti interessi finanziari ⁴	542.554 €		549.152 €	
h) Imposte e tasse		10.312.730 €		9.584.858 €
h1) tasse pagate	10.312.730,00		9.584.858 €	
h2) sanzioni correlate pagate a livello internazionale, nazionale, locale	- €		- €	
i) Investimenti nella comunità		16.001 €		7.976 €
i1) donazioni volontarie	16.001 €		7.976 €	
i2) investimento di fondi nella comunità dove i beneficiari sono esterni	- €		- €	
l) Valore economico distribuito (e+f+g+h+i)		335.309.602 €		281.172.112 €
Valore economico non distribuito (d-l)		7.368.580 €		

⁴Inclusi interessi passivi presso operatori di factoring

Imposte e tasse

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

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

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

Circet Italia opera secondo le norme di natura tributaria vigenti e in conformità con i principi dell'ordinamento tributario. Gli impatti fiscali sono tenuti in debita considerazione anche nella redazione della pianificazione strategica e operativa Aziendale e rappresentano un essenziale elemento di valutazione del conseguente impatto economico-sociale. La corretta gestione del rischio fiscale è ritenuta sempre di più un elemento di imprescindibile rilevanza, non solo a livello di *compliance* e di operatività interna Aziendale, ma anche a seguito del susseguirsi di normative e di innovazioni di carattere legislativo e accertativo. In tal senso sono ritenute

molto importanti le attività di formazione e di aggiornamento del personale amministrativo e il monitoraggio dei rischi fiscali che possono derivare dalle innovazioni normative che con frequenza intervengono. In caso di incertezze e dubbi interpretativi gli uffici competenti si interfacciano con consulenti esterni esperti in materia, al fine di operare in modo corretto e nel rispetto dei valori dell'onestà e di buona fede, ritenendo sempre che i principi della correttezza e dell'osservanza della normativa siano prioritari.

Imposte e Tasse

	2021		2020	
Sgravi e recuperi INPS		1.574.577 €		1.148.709 €
- operai	788.424 €		572.715 €	
- impiegati e dirigenti	786.152 €		575.994 €	
Credito d'imposta beni strumentali		28.132 €		6.782 €
Contributi in conto esercizio		44.886 €		59.688 €
- Fondimpresa / Fondirigenti	42.550 €		31.391 €	
- Agenzia delle Entrate (credito sanificazione DPI)	2.336 €		28.297 €	
Contributo Carbon Tax		29.122 €		16.816 €
Totale		1.676.717 €		1.231.995 €

WCircet Italia, in ogni caso, non adotta schemi di pianificazione fiscale aggressiva, in linea con l'approccio prudentiale di cui si è detto. 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 nella relativa Nota integrativa e quindi messi a disposizione del Socio e degli *stakeholder*. Ad oggi la società non ha ricevuto segnalazioni di carattere fiscale da parte dei propri *stakeholder*. Se in futuro dovessero sorgere comunicazioni, osservazioni e richieste di chiarimenti da portatori di interesse, non mancherà l'intervento e la loro gestione da parte delle funzioni Aziendali competenti

Altri dati economico-finanziari		
	2021	2020
Totale Patrimonio Netto	84.819.883 €	72.991.314 €
Posizione Finanziaria Netta	1.654.783 €	-19.045.567 €



PERFORMANCE AMBIENTALE



L'approccio alla tutela dell'ambiente

Il principio di precauzione

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

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

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

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

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

dell'impresa che sia coerente con gli obiettivi prefissati, «conformemente all'approccio precauzionale».

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

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

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

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

Circet Italia, inoltre, in linea con un approccio improntato più a preservare che a ripristinare l'equilibrio ambientale, ha adottato una strategia per l'ambiente che viene descritta e diffusa attraverso la Politica del Sistema di Gestione Integrato.

Politica Aziendale Integrata

Rendendo disponibili risorse umane, strumentali ed economiche, Circet Italia mira a soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri stakeholder, operando sempre nel rispetto dell'ambiente e delle persone che lo abitano e adeguando la propria attività a criteri di qualità responsabile che si sono rivelati essere la chiave del suo successo.

L'obiettivo resta sempre la soddisfazione del cliente e dell'utente finale senza tuttavia mai perdere di vista le finalità generali dell'Azienda.

In particolare, la Società si impegna ad essere conforme alle normative cogenti e/o volontarie, a prevenire l'inquinamento ambientale legato alla propria attività e a ridurre il consumo di risorse non rinnovabili attraverso il ricorso a fonti di energia alternativa e garantendo attività di sensibilizzazione al risparmio energetico e al miglioramento delle prestazioni energetiche.

Circet Italia è, inoltre, una ESCo - Energy Service Company, certificata come impresa in grado di fornire tutti i servizi tecnici, commerciali e finanziari necessari per realizzare interventi di efficienza energetica.

Lotta ai Cambiamenti Climatici

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

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

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



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

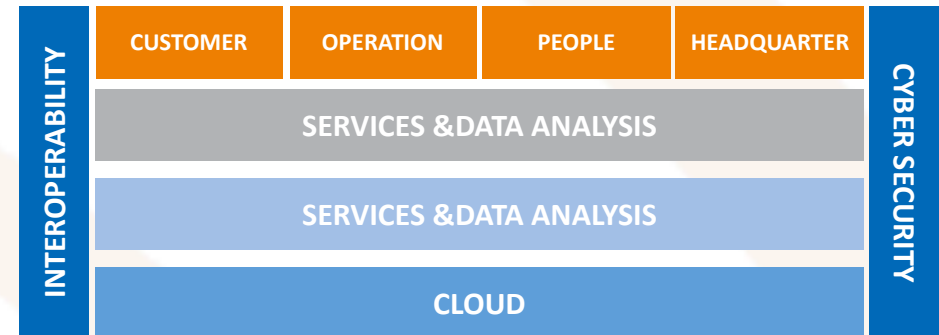
Innovazione e digitalizzazione – La twin transition

La transizione energetica e la digitalizzazione non sono per Circet Italia due fenomeni distinti: la decarbonizzazione è certamente funzionale allo sviluppo del digitale e, allo stesso tempo, il digitale abilita modelli di business sempre più sostenibili.

Nel 2021 Circet Italia ha accelerato fortemente il progetto di *platformization*, ovvero l'introduzione di un modello di gestione dei clienti, delle persone, dei processi e degli asset tramite piattaforme ERP trasversali. La *platformization* supera l'approccio a silos, caratterizzato dall'impiego di software specifici per attività e per area aziendale, con numerosi limiti tecnici ed applicativi, tra cui la duplicazione di processi e dati e la difficoltà ad integrare rapidamente nuovi business. Con la *platformization* si superano questi limiti: i dati sono caricati secondo la logica del “*once only*”, ordinati secondo regole e governance comuni e aggregati molteplici volte per sviluppare facilmente nuovi servizi e soluzioni verticali, con grande impatto in termini di scalabilità, automazione e performances.

Le ragioni di questa scelta sono ancora una volta insite nella necessità, per le aziende operanti nei settori ad elevata componente tecnologica, di attuare il cambiamento in tempi estremamente più rapidi rispetto al passato: essere agili e riuscire a mutare direzione velocemente è diventato un fattore estremamente strategico per l'organizzazione.

La base del progetto di *platformization* è la migrazione dell'infrastruttura IT dalla server farm *on premises* al Cloud, privilegiando ove disponibili applicativi SaaS. I pilastri principali per uno sviluppo efficace del progetto dello sviluppo sono certamente l'interoperabilità dei sistemi e la garanzia di *business continuity* con soluzioni specifiche di cybersecurity. Obiettivo



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

Una *platformization* ad ampio spettro tuttavia richiede un elevato coinvolgimento sul fronte organizzativo e un nuovo modo di lavorare in *co-creation* con tutte le aree aziendali pienamente coinvolte nella definizione dei requisiti e, dunque, nel processo di cambiamento. Per avere la capacità di orchestrare il complesso ecosistema di strumenti che stiamo implementando sarà necessario rafforzare i profili interni: la formazione digitale e *green* delle risorse è dunque ugualmente un pilastro della transizione digitale dell'Azienda perché crea e consolida le competenze nelle tecnologie abilitanti la trasformazione.

La mobilità e la logistica

In Italia il settore dei trasporti è direttamente responsabile del 25,2% delle emissioni di gas a effetto serra e del 30,7% delle emissioni di CO₂. La quasi totalità delle emissioni nazionali del comparto è attribuibile al trasporto stradale di passeggeri e merci, settore per il quale si registra un aumento del 3,2% delle emissioni tra il 1990 e il 2019, in controtendenza rispetto al calo del 19% delle emissioni totali durante lo stesso periodo⁵.

Per contribuire a raggiungere gli obiettivi europei del pacchetto *"Fit for 55"*, che prevedono la riduzione del 55% delle emissioni climalteranti entro il 2030 e il loro azzeramento entro il 2050, è dunque necessario accelerare il processo di decarbonizzazione partendo proprio dal settore della mobilità.

Negli ultimi anni di attività Circet Italia ha effettuato scelte via via più sostenibili e attente alle innovazioni tecnologiche, compatibilmente con la crescita del suo parco veicoli al passo di circa il 10% annuo.

Ad oggi Circet Italia dispone di una flotta aziendale all'avanguardia in termini di nuove tecnologie e sicurezza e totalmente conforme ai limiti di emissione imposti dalla normativa ambientale vigente. A dicembre 2021 la percentuale veicoli per trasporto persone omologato Euro 6 era pari al 95% (di cui metà Euro 6D) con un incremento del 3,8% rispetto al 2020.

L'obiettivo dell'Azienda è tuttavia accelerare la transizione ecologica, riducendo drasticamente le emissioni inquinanti e climalteranti nei trasporti nei prossimi anni: il target nell'immediato è quello di avere un parco autoveicoli completamente omologato Euro 6 entro il 2024 e, al contempo, porre le basi per l'avvio della conversione alla propulsione ibrida o elettrica per una parte della dotazione. Su questo tema, sebbene le soluzioni tecnologiche basate sull'elettificazione risultino attualmente quelle più promettenti sia in termini di efficienza energetica, sia di riduzione delle



emissioni, le scelte di Circet Italia saranno correlate al potenziamento della infrastruttura nazionale di ricarica.

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

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.

I Consumi

Nello svolgimento della propria attività, il consumo di energia di Circet Italia è principalmente finalizzato alla fornitura di uffici, cantieri e magazzini distribuiti sul territorio, all'alimentazione del parco auto e, in maniera residuale, all'alimentazione di attrezzature varie. In quest'ottica, già dal 2014 è stata introdotta in Circet Italia la figura dell'*Energy Manager*, con lo scopo di presidiare la gestione degli aspetti relativi all'energia e al tempo stesso monitorare il percorso eco sostenibile dell'azienda attraverso:

- la verifica dei consumi e la programmazione di investimenti ed interventi mirati all'efficienza energetica e all'uso di fonti rinnovabili;
- la promozione di comportamenti "energeticamente consapevoli";
- l'acquisto di energia elettrica e altri vettori energetici con attenzione alla corretta gestione dei carichi elettrici in modo da evitare punte di potenza che comportino costi maggiori;
- la collaborazione con l'ufficio Acquisti per promuovere i cosiddetti "acquisti verdi" (green procurement) caratterizzati da elevato riciclo, bassi consumi energetici e bassi costi di gestione (life cycle cost analysis – LCCA);
- la scelta di fornitori di energia elettrica prodotta con un mix energetico composto per almeno il 30% da fonti rinnovabili.

A valle dell'analisi dei consumi come sopra specificata, Circet Italia ha individuato dei margini di efficientamento energetico e contestuale riduzione dei consumi, legati principalmente a:

- operazioni di sostituzione delle caldaie tradizionali con caldaie dotate di sistema a condensazione;
- sostituzione degli impianti di illuminazione interna, dei magazzini e degli uffici, con lampade LED;
- installazione di sistemi di schermatura solare;
- ricorso ad interventi di coibentazione.

Consumi di energia di Circet Italia nel 2021

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 della certificazione ISO 50001, vengono poi normalizzati facendo ricorso a fattori di aggiustamento che permettono di definire lo stato di fatto del sistema energetico della Società.

I consumi sono classificati sulla base dei diversi vettori energetici che, per Circet Italia, sono essenzialmente tre: gasolio, gas metano ed energia elettrica. Come si può evincere dai dati riportati nella tabella, relativa ai

Tipologia consumi	2021 [GJ]	2020 [GJ]
Consumo combustibile proveniente da fonti non rinnovabili	75840,30	50616,2
Gasolio per autotrazione	73759,43	48843,2
Gas metano per autotrazione	1320,32	374,3
Gas metano caldaie	760,55	1398,7
Consumo elettricità	3382,47	2376,0
Energia elettrica acquistata	3344,38	2340,0
Energia elettrica da fonti rinnovabili autoprodotta e consumata	38,09	36,0

consumi totali, il gasolio, seppure utilizzato esclusivamente per l'autotrazione, risulta essere il vettore energetico nettamente più importante, con oltre il 90% dei consumi totali, suddivisi a loro volta tra veicoli aziendali e mezzi per la movimentazione dei materiali.

La restante quantità dei consumi viene ripartita tra i due vettori rimanenti: gas metano (3%) ed energia elettrica (4%). 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,



**ENERGIA PRODOTTA:
23416,37 KWH/ANNO**



**ENERGIA IMMESSA IN
RETE: 12836,69 KWH/**



**ENERGIA CONSUMATA:
10579,69 KWH/ANNO**

come vettore per l'autotrazione dei mezzi. Il consumo di energia elettrica, invece, è prevalentemente quello relativo a uffici e magazzini.

In alcune sedi sono installati pannelli fotovoltaici che permettono di utilizzare energia da fonti rinnovabili. La parte di energia autoprodotta e non consumata viene ceduta al gestore.

Nel 2021, con il ritorno graduale al lavoro in presenza, si è registrato naturalmente un incremento dei consumi e dell'intensità energetica, sia per l'aumento del numero di spostamenti legati alla ripresa delle attività lavorative sia per la maggiore presenza di personale nelle sedi operative.

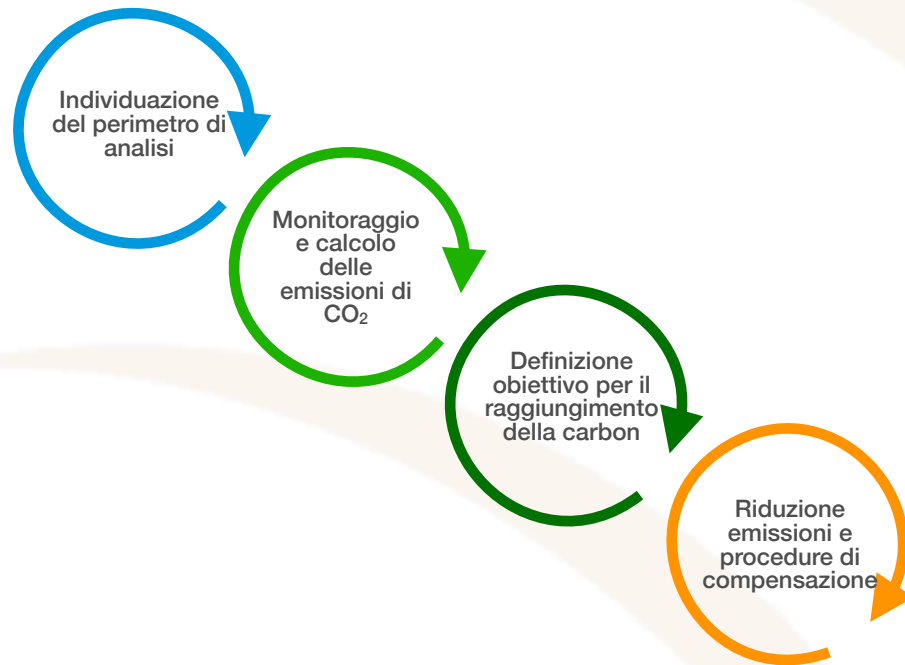
All'aumento dei consumi e dell'intensità energetica, ha contribuito altresì la crescita dei volumi di produzione e quindi del numero di dipendenti (+16% rispetto al 2020) e di sedi operative (+9%).

Intensità energetica:

Intensità energetica 2021	Intensità energetica 2020
[GJ/num.dipendenti 2021]	[GJ/num.dipendenti 2020]
71,50	57,91



Emissioni dirette e indirette di CO2 di Circet Italia



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

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

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

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

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

Nel corso dell'anno è stato rivisto e migliorato il sistema di calcolo delle emissioni, arrivando alle classificazioni seguenti:

Tipologia emissioni

Tipologia emissioni	2021 [tCO2]	2020 [tCO2]
Scope 1	5500,97	3693,2
Gas metano	42,59	78,1
Gasolio per autotrazione	5384,44	3594,2
Gas metano per autotrazione	73,94	20,9
Scope 2	328,10	232,5
Energia elettrica di cui:	328,10	232,5
da fonti rinnovabili	3,69	3,5
Scope 3	118,96	97,9
Totale emissioni CO2 2021	5948,03	4023,6

Intensità emissioni

Intensità emissioni CO2 2021	Intensità emissioni CO2 2020
tCO2/num. dipendenti 2021	
5,26 GJ	4,29 GJ

Come già anticipato, l'incremento delle emissioni di CO2 e della loro intensità è strettamente legato al ripristino delle modalità di lavoro pre-pandemia, alla crescita dell'organico e all'incremento del volume di affari.

Iniziative di riduzione delle emissioni



**ACQUISTO CARTA DA FORNITORE
CERTIFICATO**



**PROGETTO DI PIANTUMAZIONE DI
ALBERI PER LA COMPENSAZIONE DI
EMISSIONI PARI A 37 TONNELLATE DI
CO2**



**ADOZIONE DI LAPTOP A NOLEGGIO CON
SERVIZIO CARBON ZERO PER IL 2022**

Obiettivi 2022 per la riduzione dei consumi energetici

- Introduzione di buona prassi per il monitoraggio della giusta pressione degli pneumatici delle auto aziendali al fine di ridurre i consumi energetici
- Ridurre il numero veicoli diesel di classe 6B e conseguentemente sostituirli con veicoli diesel di classe 6D
- Ottimizzazione del layout degli apparati illuminanti presso una sede con lo scopo di estendere l'intervento alle altre sedi
- Sensibilizzazione del personale sulla razionalizzazione di orari di accensione/spegnimento delle apparecchiature elettriche
- Avvio del processo di certificazione ISO 14064

Consumo di 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. La principale fonte di approvvigionamento è la rete pubblica e gli scarichi confluiscono in pubblica fognatura.

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

Gestione dei 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 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:

Classificazione rifiuti 1

CLASSE CER	2021 [%]	2020 [%]
CLASSE CER 3	33,56	60,35
CLASSE CER 15	10,01	5,70
CLASSE CER 16	3,08	6,59
CLASSE CER 17	52,57	26,89
ALTRE CLASSI CER	0,77	0,47

Di fatto, l'86 % 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.

I sensibili scostamenti tra 2020 e 2021 sono ancora una volta legati alla ripresa della piena operatività post pandemia.

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, considerando l'incremento di attività rispetto al 2020, si evince come la maggior parte dei rifiuti smaltiti dall'azienda siano identificati come non pericolosi (77% sul totale).

Classificazione rifiuti 2

Tipologia	2021 [t]	2020 [t]
Pericolosi	948,92	1122,08
Non pericolosi	3095,67	1475,28
Totale	4044,58	2597,36

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.

Politica di Gruppo sulla 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)





PERFORMANCE SOCIALE



Performance Sociale

In Circet Italia le persone sono al centro di ciò che facciamo. Ci definiamo una «people company» perché le risorse umane rappresentano l'asset principale ed il loro benessere è un obiettivo fondamentale. L'elevata competenza e la motivazione dei collaboratori costituiscono da sempre il motore del successo dell'azienda e grazie a questi ingredienti essenziali l'attività è progredita ininterrottamente negli anni anche di fronte agli imprevisti economici e sociali delle emergenze contemporanee.

Sono molti i benefici di questo approccio orientato alle persone nell'ottica di una strategia sociale sostenibile e quindi, forti dei risultati ottenuti, continueremo a credere ed investire sulle nostre persone. In questo senso l'incremento della forza lavoro, la crescita - in termini assoluti e percentuali - della popolazione femminile, l'assunzione di centinaia di giovani, il costante incremento delle ore di formazione, le politiche di work-life balance, tutti elementi che troverete dettagliati nelle pagine successive, rappresentano traguardi ormai raggiunti che vogliamo continuare a superare.

Nel breve e medio periodo saremo quindi impegnati ad articolare ed integrare ulteriormente gli strumenti e le policies a favore del personale nel contesto di un mercato del lavoro sempre più competitivo e sfidante in cui la centralità delle risorse umane sarà sempre più fattore distintivo e premiante.

L'essere entrati a far parte nel 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.



Il Capitale umano

Una People Company è un'organizzazione in cui le persone sono la risorsa più preziosa e in cui il successo dipende fortemente dai risultati della propria forza lavoro.

Le persone sono il cuore della strategia di business di Circet Italia, perché con il proprio know how e con il senso di appartenenza all'azienda hanno consentito di implementare un modello organizzativo flessibile, capace di generare valore e sostenere l'importante crescita di Circet Italia sul mercato, in coerenza con le esigenze e le priorità dei Clienti.

La stessa transizione digitale intrapresa dall'Azienda colloca nell'automazione dei processi la chiave per consentire ai dipendenti di concentrarsi sul business ed esprimere tutto il proprio potenziale.

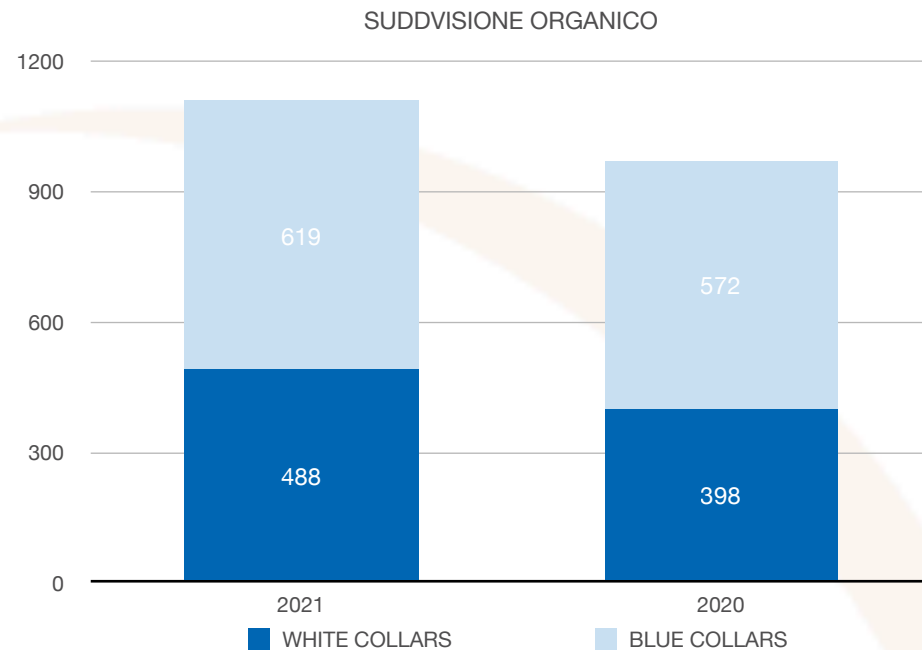
L'ingresso nella Holding Circet ha rafforzato l'attenzione sulle risorse umane, come base indispensabile al consolidamento dei valori di riferimento del gruppo.



Customer
Involvement
Results
Challenge
Evolution
Together

Organico

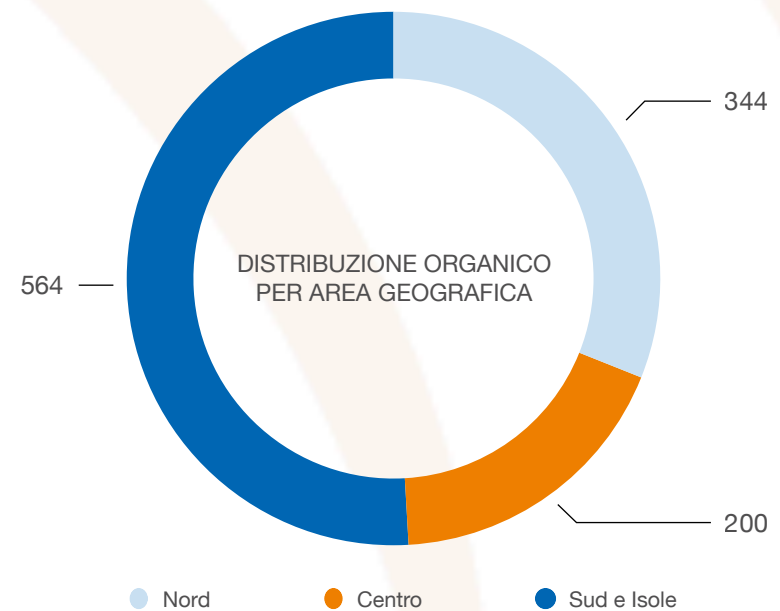
L'organico di Circet al 31 dicembre 2021 è pari a 1108 dipendenti, di cui 488 White Collar, che comprendono dirigenti e impiegati, e 620 Blue Collar, ovvero personale operaio. Escludendo i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, al 31 dicembre 2021 il personale presenta un incremento di 193 unità rispetto al 31 dicembre 2020, in controtendenza rispetto al periodo di emergenza ed incertezza dovuto alla pandemia che ha caratterizzato l'economia nazionale e internazionale.



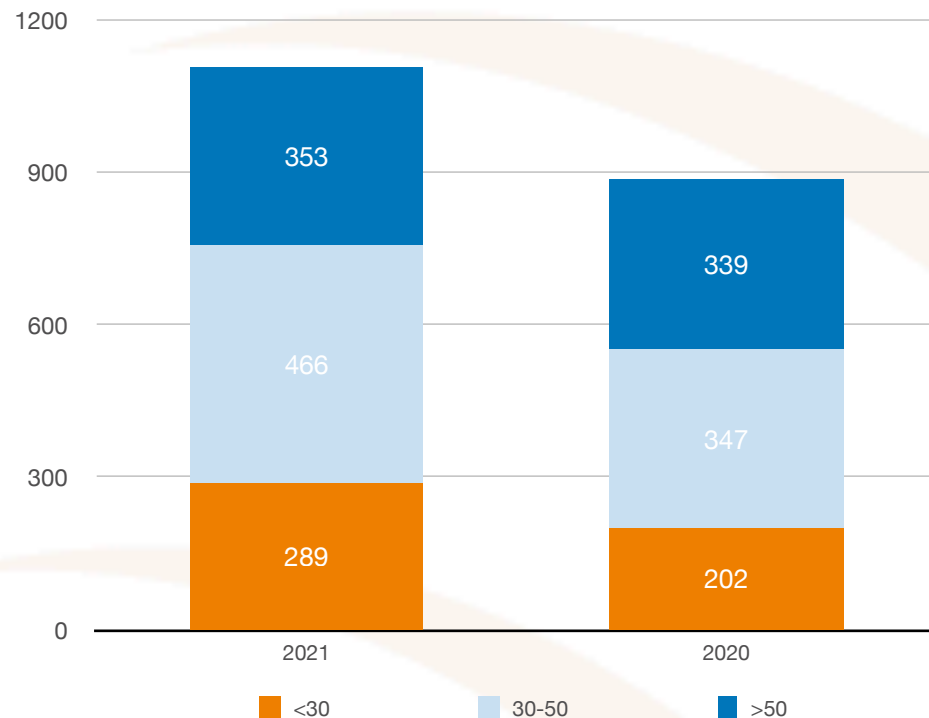
L'aumento registrato è dovuto all'inserimento in Azienda di nuove risorse specializzate, necessarie a far fronte all'incremento del volume di *business*

gestito. La quasi totalità dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato, a dimostrazione 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 68% dei dipendenti ha un'età inferiore a 50 anni.

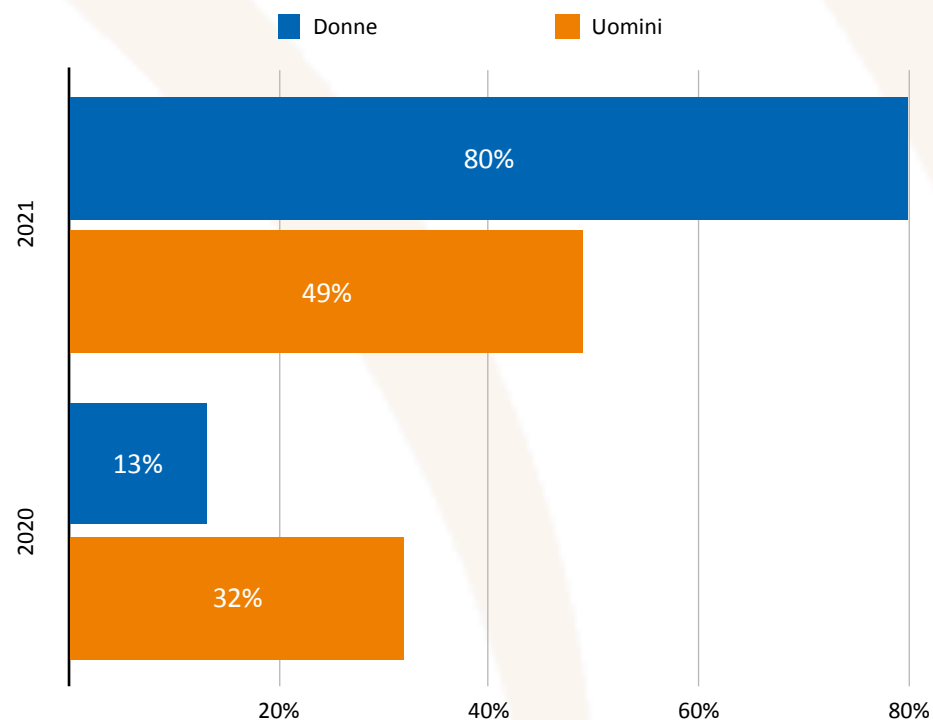


Parità di Genere

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 2021 gli uomini rappresentano infatti ancora il 93% della totalità dei dipendenti (2% in meno rispetto al 2020).

Analizzando ultimi 5 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 2020 a 46 donne occupate, per una quota del 5%, e, ancora in aumento, nel

2021 a 73 donne occupate, per una quota del 6,5% 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, nel 2021 il tasso di assunzione delle donne è stato del 80%, calcolato rispetto al totale di donne occupate nell'anno precedente.



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 e totale del genere femminile è più alta di quella maschile, in controtendenza con le medie nazionali dove si evidenzia un considerevole gap tra le retribuzioni di uomini e donne.

È stata oggetto di valutazione anche la "Certificazione di genere" introdotta dal PNRR, il quale prevede che nei bandi di gara siano indicati come requisiti necessari e, in aggiunta, come requisiti premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità, tenendo altresì conto degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Si tratta indubbiamente di uno strumento potente di incentivazione alle Imprese che adottino policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Piani 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)
- Sistema 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. Questi trattamenti aggiuntivi sono previsti per lavoratori con professionalità più complesse e ricercate sul mercato. Per individuare i corretti assetti retributivi l'azienda effettua confronti periodici tra le retribuzioni corrisposte ai propri dipendenti e le remunerazioni del mercato esterno, strumento che consente di adottare una politica retributiva equa, meritocratica e sostenibile. Questo è importante per avere prestazioni migliori, perché se la risorsa è motivata e consapevole di avere un trattamento in linea con la sua professionalità, o superiore, è più focalizzato sull'attività, non cerca un'alternativa esterna e coglie con entusiasmo le sfide che può avere nella realtà che lo valorizza.

Inoltre, per le risorse meritevoli, sono 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 turn over e contemporaneamente ad attuare politiche di retention.

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

In tal senso è 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:

- Direttori operativi
- Responsabili di Area/Linea
- Key account manager
- Executive manager HSEQ
- Responsabile dell'Ingegneria di Offerta.

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.

In fase di verifica, la premialità disponibile può essere percepita interamente o parzialmente, a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi. Questa modalità rende trasparenti gli obiettivi strategici aziendali, consente agli interessati una maggiore focalizzazione su di essi e riduce il margine di discrezionalità nella attribuzione dei premi.

Giova sottolineare che oltre target economici, sono stati stabiliti anche obiettivi legati:

- al rispetto delle compliance (sicurezza e ambiente)
- alla cooperazione interfunzionale, alla condivisione di obiettivi comuni, 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.

Per i Benefit ed il Welfare, elementi della retribuzione finalizzati a migliorare il benessere dei dipendenti, l'azienda adotta una serie di strumenti:

- L'azienda riconosce a tutti i dipendenti un importo giornaliero come "indennità economica sostitutiva della mensa" per le spese del pasto, sostitutiva del servizio mensa, importo non previsto dal CCNL di categoria.
- Per la categoria dei Quadri l'azienda mette a disposizione una copertura sanitaria integrativa a completo carico aziendale.
- Nel corso del 2020 a seguito dell'emergenza pandemica è stata predisposta per tutti i dipendenti, in forma automatica e collettiva, una polizza assicurativa sanitaria integrativa a copertura di una serie di prestazioni specifiche per far fronte alle necessità legate al recupero a seguito di malattia da COVID-19.



- È in fase di progressiva implementazione 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.
- Sempre nell'ottica di incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti, l'azienda sta introducendo gradualmente l'istituzione di Borse studio finalizzate a premiare i figli studenti meritevoli.

Recruiting

La selezione dei candidati avviene in maniera trasparente ed è regolata da una procedura in linea con la normativa e con il proprio Codice Etico. Le varie funzioni aziendali segnalano all'Ufficio HR le proprie necessità, legata principalmente all'incremento del volume di business da gestire, indicando requisiti tecnici ed attitudinali del candidato. La gestione del job posting da parte dell'Ufficio HR avviene con l'ausilio di una piattaforma software di recruitment, introdotta nel 2020, mediante la quale ogni avviso è pubblicato contemporaneamente sul sito internet aziendale, sui social e su tutti i principali job-site attivi in Italia. I curricula raccolti dai vari canali confluiscono su un database interno per il processo di selezione, garantendo il trattamento dei dati dei candidati in totale compliance al GDPR. I candidati selezionati sono chiamati per un primo colloquio conoscitivo per la valutazione attitudinale da parte del team HR, a cui segue la valutazione sulle competenze tecniche a cura della funzione richiedente.

La procedura inserita nel 2020 ha consentito l'individuazione di profili professionali di elevata esperienza e di neolaureati ad alto potenziale.

Sviluppo e valorizzazione del personale



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 2021 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 (Qualità, Privacy, Anticorruzione, 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, nel corso degli anni 2020 e 2021 è stato svolto un progetto formativo con il Top Management e i primi riporti, volto 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.

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 2020 dei 28 tirocini attivati ne sono stati assunti successivamente al periodo di stage ben 23 e nell'anno 2021 dei 152 tirocini attivati altri 91.



Circet Academy



Le persone costituiscono oggi il primo valore per Circet Italia. Attrarre e mantenere personale qualificato oggi rappresenta la più grande sfida per un'azienda che realizza infrastrutture di telecomunicazioni, 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.

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 prevede 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'intero 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. L'inserimento dei nuovi colleghi tramite una struttura formativa permetterà di fornire una visione d'insieme e trasmettere i valori dell'azienda, primo fra tutti che il proprio impegno quotidiano rappresenta la linfa vitale del sistema pulsante dell'organizzazione.

Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza è la nostra più grande priorità. 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 vogliamo 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;
- 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;
- la formazione: percorsi di training tecnici specialistici e massima attenzione alla prevenzione
- 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'impegno per la tutela della salute e della sicurezza è garantito 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, formazione e responsabilità.

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 DVR e del Manuale Integrato “MSGI” sul portale di comunicazione di HR dedicato ai dipendenti.

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

Nel perimetro delle relazioni commerciali e dei rapporti cliente-fornitore, 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 Circet Italia assicura naturalmente la totale aderenza dell’Azienda alle normative nazionali e agli accordi sindacali e prevede il pieno coinvolgimento di tutti gli attori che partecipano al processo di sicurezza: management, figure di coordinamento operativo, medici competenti, lavoratori e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Nel corso del 2021, grazie agli impegni assunti dall’Azienda, si è registrata una riduzione degli indici di gravità e di frequenza raggiungendo il target stabilito, nonostante un aumento di infortuni rispetto al 2020.

Genere	Ore medie annue
Donne + Uomini	25,41
Donne	17,42
Uomini	25,97

Nel 2021 è stata mediamente erogata formazione per 25,41 ore/ dipendente, con una suddivisione per genere come riportato in tabella.

Il maggior numero di ore di formazione erogato ai dipendenti di genere maschile è dovuto alla forte prevalenza maschile tra il personale operativo (impiantisti e giuntisti) che è esposto a maggiori rischi e per i quali è erogata formazione specifica.

Anche attraverso il monitoraggio e l’analisi dei KPI di salute e sicurezza sul lavoro l’azienda definisce le azioni di miglioramento e quindi gli obiettivi da perseguire al fine di contenere i rischi.

Le attività su cui l’ufficio HSEQ si impegna sono:

- assicurazione della formazione dei lavoratori in funzione dei rischi e delle mansioni
- sviluppo di una piattaforma per la pianificazione della formazione automatizzando il processo, dalla richiesta di assunzione alla predisposizione degli attestati
- simulazione di scenari emergenziali
- esecuzione di audit in campo secondo la pianificazione
- coinvolgimento dei *project manager* operativi negli audit in campo, mediante affiancamento da parte di auditor interni
- formazione e coinvolgimento dei subfornitori sulle tematiche di sicurezza
- aumentare la sensibilità e condivisione degli obiettivi di sicurezza dell’azienda attraverso apposite attività di divulgazione e formazione

Per quanto riguarda il numero di malattie professionali, nel corso del 2021 si sono registrate 2 richieste, di cui una, alla data di stampa del presente documento, è stata definita negativamente.

Obiettivi 2022 performance sociale

- Indice frequenza infortuni 8,9%
- Indice gravità infortuni 0,26%
- Ore di formazione erogate rispetto alla pianificazione 96%
- Formazione di almeno il 90% dei dipendenti sulla Responsabilità Sociale SA8000
- Stabilità del lavoro: 88% contratti a tempo indeterminato

APPENDICE



Tabella GRI

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
Profilo dell'organizzazione			
102-1	Nome dell'organizzazione	88	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	16	
102-3	Ubicazione sede centrale	88	
102-4	Luogo dell'attività	16 e ss.	
102-5	Proprietà e forma giuridica	16,17,20, 21	
102-6	Mercati serviti		
102-7	Dimensione dell'organizzazione	17-19, 53-54	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	32- 36	
102-9	Catena di fornitura	20-30	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla catena di fornitura		Non applicabile
102-11	Principio di precauzione	38	
102-12	Iniziative esterne		Non misurato
102-13	Adesione ad associazioni	31	
Strategia			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	4	
102-15	Impatti chiave, rischi ed opportunità	10-12	
Etica ed integrità			

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	6, 21,22	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	22	
Governance			
102-18	Struttura della governance	17 e ss	
102-19	Delega dell'autorità	17, 18	
102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali	17, 18	
102-21	Consultazione degli stakeholder sui temi economici, ambientali e sociali	17,18	
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	27	
102-23	Presidenza del massimo organo di governo	27	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	17, 18	
102-25	Conflitti di interessi	17	
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nella definizione delle finalità, dei valori e delle strategie	17, 18	
102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	17	
102-28	Valutazione della performance del massimo organo di governo	17	
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	10 -14	
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio	17	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
102-31	Revisione dei temi economici, ambientali e sociali	17, 18	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	17, 18	
102-33	Comunicazione delle segnalazioni al massimo organo di governo	17, 18	
102-34	Natura e numero totale delle criticità	22	
102-35	Politiche di remunerazione	55-57	
102-36	Processo per la definizione della remunerazione	55-57	
102-37	Coinvolgimento degli stakeholders nella remunerazione	57	
102-38	Tasso di remunerazione totale annua	87	
102-39	Percentuale di aumento del tasso di remunerazione totale annua	87	
Stakeholder engagement			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	25 e ss.	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	31	
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	25 e ss.	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	25 e ss.	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati		
Processo di reporting			
102-45	Entità incluse nel bilancio finanziario consolidato e non incluse nel report di sostenibilità		
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetro dei temi	11	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
102-47	Elenco dei temi materiali	10-14	
102-48	Ridefinizione delle informazioni rispetto ai precedenti report		Non applicabile
102-49	Modifiche nella rendicontazione		Non applicabile
102-50	Periodo di rendicontazione		01/01/2021-31/12/2021
102-51	Data del report precedente più recente		11/2021
102-52	Periodicità di rendicontazione		Annuale
102-53	Contatti relativi a richieste sul report	88	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità agli Standard GRI	7	
102-55	Indice dei contenuti GRI	64 -79	
102-56	Assurance esterna		Non applicabile
Performance economica			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	10 -14	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	33	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	33, 34	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	33, 34	
201-2	"Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico"		Non misurata
201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento		Non applicabile
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	35	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
Impatti Economici Indiretti			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non misurata
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non misurata
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non misurata
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati		Non misurata
203-2	Analisi e descrizione dei principali impatti indiretti		Non misurata
Pratiche di approvvigionamento			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
204-1	Porzione della spesa concentrata su fornitori locali		Quanto all'approvvigionamento i fornitori di Circet Italia, funzionali alla produzione, hanno di norma dimensione nazionale viste le specifiche dei materiali utilizzati che sono puntualmente indicate dai committenti. E' quindi marginale il budget relativo all'approvvigionamento ed ai servizi delle varie sedi funzionale alla gestione delle stesse, dislocate sull'intero territorio nazionale, che per le occorrenze correnti viene gestito dalla stessa sede operativa secondo un criterio di prossimità geografica alla predetta sede. Quanto alle imprese di subappalto coinvolte nella catena di fornitura verso i propri clienti, sebbene il criterio principale sia quello di ricorrere a imprese già localizzate nel territorio ove gli affidamenti devono essere eseguiti, non sono esclusi affidamenti in altre aree geografiche quando vi sia l'esigenza di mantenere il medesimo livello occupazionale.
Anticorruzione			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	22	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	22	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	22	
205-1	Percentuali di business unit analizzate per rischio corruzione e rischi identificati	23	
205-2	Comunicazione delle policies e training dei dipendenti su anti-corruzione	22-23	
205-3	Azioni intraprese in risposta ad episodi di corruzione		Nel giugno 2020 la Società veniva a conoscenza dell'esistenza di una indagine in corso a carico di un suo dipendente per una ipotesi di corruzione nei confronti di un funzionario di una municipalizzata committente. Parimenti indagata risultava essere la Società ai sensi del d.lgs. 231/01, per asserita omessa vigilanza sull'operato del proprio dipendente. La vicenda giudiziaria che si trova tutt'ora nella fase delle indagini senza che siano state adottate misure interdittive o cautelari. Cionostante la Società ha da subito adottato, in via cautelare, tutte le misure di self cleaning previste dall'ANAC tra cui l'interruzione del rapporto lavorativo con il dipendente indagato e l'adozione della certificazione ISO 37001 (c.d. anticorruzione) ricordando che la Società già disponeva, dal 2010, un Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 sin dal 2010. In ogni caso tale imputazione è la prima di questo genere dalla costituzione della Società stessa.
Comportamento anti concorrenziale			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
206-1	Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche		Proprio nel 2020 si è concluso in maniera definitiva un procedimento in materia di concorrenza iniziato nel 2013. La Società, al pari di altre imprese del settore TLC e con l'asserito coordinamento di un committente è stata oggetto di un complesso procedimento iniziato nel 2013 e conclusosi prima con una sentenza favorevole del Consiglio di Stato nel 2019 e poi con la definitiva archiviazione da parte dell'Autorità garante della Concorrenza e del mercato (AGCM) dell'ipotesi di alterazione delle condizioni concorrenziali sul mercato (ipotesi di violazione) dell'art. 101 TFUE.
Imposte			
207-1	Approccio alla fiscalità	35	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	35	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	35	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese		Non applicabile
Energia			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	43	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	43	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	43	
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	43, 44	
302-2	Consumo di energia all'esterno dell'organizzazione	43, 44	
302-3	Intensità energetica	43, 44	
302-4	Riduzione dei consumi di energia	43, 44	
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	43, 44	
Acqua e scarichi idrici			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	48	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	48	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	48	
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	49	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	48	
303-3	Prelievo idrico	48	
303-4	Scarico di acqua	48	
303-5	Consumo di acqua	48	
Emissioni			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	45	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	45	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	45	
305-1	Emissioni totali dirette di gas effetto serra per peso	45 - 46	
305-2	Emissioni indirette di gas effetto serra per peso	45	
305-3	Altre emissioni indirette di gas effetto serra	45	
305-4	Intensità carbonica	46	
305-5	Iniziative per ridurre le emissioni di gas effetti serra e risultati raggiunti	46	
305-6	Emissioni di sostanze nocive per l'ozono per peso		Non misurata
305-7	NOx, SOx e altre emissioni significative nell'aria suddivise per tipologia e peso		Non misurata
Rifiuti			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	48	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	48	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	48	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	49	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	49	
306-3	Rifiuti prodotti	48, 49	
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	48, 49	
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	48, 49	
Compliance ambientale			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non misurato
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non misurato
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non misurato
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale		Non misurato
Valutazione ambientale dei fornitori			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	28	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	28	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	28	
308-1	Percentuale di nuovi fornitori valutati in base a criteri ambientali	29	
308-2	Significativi impatti ambientali negativi identificati all'interno della catena di fornitura	29	
Occupazione			

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	51	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	51	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	51	
401-1	Numero totale di nuovi assunti e turnover	54	
401-2	Benefit previsti per i lavoratori a tempo indeterminato non previsti per i lavoratori a tempo determinato o part-time		La società applica in maniera pedissequa i CCNL di categoria e di conseguenza i benefit ivi previsti in maniera generalizzata per tutti i dipendenti. Parimenti, come previsto dalla normativa, nel caso dei congedi parentali viene mantenuto il diritto a svolgere la medesima mansione, fermo restando che è ancora marginale il numero dei congedi parentali richiesti dai lavoratori uomini.
401-3	Congedi parentali		
Relazioni industriali			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	31	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	31	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	31	
402-1	Periodo minimo di notifica per modifiche operative (cambiamenti organizzativi)		
Salute e Sicurezza sul Lavoro			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	60	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	60	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	60	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	60-62	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	60-62	
403-3	Servizi di medicina del lavoro		A norma di legge Circet Italia è dotata di un servizio di medicina del lavoro che assicura copertura su tutto il territorio nazionale
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	60-62	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	60-62	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	60-62	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	60-62	
403-9	Infortuni sul lavoro	61	
403-10	Malattie professionali	62	
Formazione			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	57-59	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	57-59	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	57-59	
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	61	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e dei programmi di assistenza alla transizione	61	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera		Non misurata
Diversità e pari opportunità			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	54	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	54	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	54	
405-1	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età, appartenenza a categorie protette ed altri indicatori di diversità	54, 80-87	
405-2	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria	54, 80-87	
Non discriminazione			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	54	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	54	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	54	
406-1	Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie ed azioni intraprese	54	

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
Libertà di associazione e accordi collettivi			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	31	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	31	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	31	
407-1	Identificazione delle operazioni e fornitori in cui la libertà di associazione e di contrattazione collettiva di lavoro può essere esposta a rischi significativi	31	
Lavoro Minorile			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
408-1	Operazioni e fornitori con rischi significativi per incidenti sul lavoro minorile		In linea con la propria politica di responsabilità sociale Circet Italia è da sempre impegnata nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile
Lavoro Forzato e Obbligatorio			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
409-1	Operazioni e fornitori con rischi significativi per incidenti sul lavoro forzato o obbligatorio		Circet Italia rispetta i principi e i diritti fondamentali contenuti 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

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
Politiche e procedure di sicurezza sui Diritti Umani			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
410-1	Pratiche di sicurezza		Quanto al rispetto dei diritti umani oltre all'applicazione della legge nel trattamento dei proprio lavoratori, la Società svolge continui audit quanto alle condizioni dei lavoratori dei propri subappaltatori verificando tra l'altro la corretta remunerazione, le condizioni dei lavoratori in trasferta e l'applicazione delle misure di sicurezza sul lavoro previste dalla legge adottando un penalty system nei confronti delle imprese che non ottemperano agli obblighi di legge.
Valutazione sul rispetto dei Diritti Umani			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
412-1	Operazioni che sono state sottoposte a verifiche del rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto		
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o procedure sui diritti umani		
412-3	Accordi e contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono stati sottoposti a screening sui diritti umani		Circet Italia è dotata di certificazione SA 8000 , la Società è quindi dotata di processi volti a verificare il rispetto dei principi contenuti nei seguenti documenti internazionali: • Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro); • Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; • Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia; • Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne.
Valutazione dei fornitori su aspetti sociali			

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	28	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	28	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	28	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri sociali	29	
414-2	Impatti sociali negativi nella supply chain		
Approccio verso il sistema pubblico			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
415-1	Contribuzioni a partiti politici		Ad oggi Circet Italia non versa contributi diretti o indiretti di alcun tipo di organizzazione politica
Salute e sicurezza del consumatore			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non applicabile
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non applicabile
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non applicabile
416-1	Valutazione dell'impatto su salute e sicurezza delle categorie di prodotti e servizi		Non applicabile
416-2	Numero di casi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi		Non applicabile
Marketing ed etichettatura			

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		Non applicabile
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		Non applicabile
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		Non applicabile
417-1	Requisiti di informazioni ed etichettatura		Non applicabile
417-2	Episodi di non conformità relativi a informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi		Non applicabile
417-3	Episodi di non conformità relativi a comunicazioni di mercato		Non applicabile
Privacy del cliente			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		
418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy e perdite dei dati dei clienti		Per l'anno 2021, non risultano denunce, fughe, furti o perdite di dati.
Compliance Socioeconomica			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro		
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti		
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione		

GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni 2021
419-1	Non compliance con leggi e regolamenti in ambito socio-economico		Per quanto attiene il profilo sociale Circet Italia pone particolare attenzione alla corretta applicazione dei contratti collettivi CCNL al personale dei propri subappaltatori. Invero da tale ambito unitamente a quello della normativa in materia di sicurezza originano di norma le sanzioni pecuniarie a carico della Società. Quanto poi alla compliance economica, ricordato che Circet Italia non produce manufatti bensì presta servizi od esegue lavori, non risultano nell'anno in questione sanzioni emesse in tali ambiti (emesse ad esempio dall'AGCM).

Sintesi dell'organico

Distribuzione personale	Al 31 dicembre 2021	Al 31 dicembre 2020	Variazione
Nord	344	237	107
Centro	200	179	21
Sud e Isole	564	499	65
Totale Italia	1108	915	193
Personale con contratto di lavoro somministrato	23	55	-32
Totale	1131	970	161

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, per area geografica e genere

	Al 31 dicembre 2021							Al 31 dicembre 2020						
	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	285	22	160	6	453	35	961	200	12	139	7	377	24	759
Determinato	32	4	31	3	75	2	147	23	2	32	1	98	0	156
Totale	317	26	191	9	528	37	1108	223	14	171	8	475	24	915

Numero totale dei dipendenti per inquadramento, area geografica e fascia di età

2021											2020										
	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		
Dirigenti						1			3	4						1			2	3	
Quadri		4	4			4		2	12	26		3	7			4		2	13	29	
Impiegati	36	65	29	18	48	25	55	122	60	458	20	47	26	15	45	22	38	87	57	357	
Operai	60	84	62	30	37	37	90	104	116	620	31	58	45	22	34	36	76	98	126	526	
Totale	96	153	95	48	85	67	145	228	191	1108	51	108	78	37	79	63	114	187	198	915	

Numero totale di dipendenti suddivisi per part-time e full-time e per genere

	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020			Delta 2020/2021
Part-time/Full-time	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Full-time	1004	68	1072	887	43	887	185
Part-time	31	5	36	25	3	28	8
Totale	1035	73	1108	869	46	915	193

Percentuale dipendenti per inquadramento e area geografica

	2021										2020									
	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	
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	0%
Quadri	0%	3%	4%	0%	0%	6%	0%	1%	6%	2%	0%	3%	9%	0%	0%	6%	0%	1%	7%	3%
Impiegati	38%	42%	31%	38%	56%	37%	38%	54%	31%	41%	39%	44%	33%	41%	57%	35%	33%	47%	29%	39%
Operai	63%	55%	65%	63%	44%	55%	62%	46%	61%	56%	61%	54%	58%	59%	43%	57%	67%	52%	64%	57%
Totale	9%	14%	9%	4%	8%	6%	13%	21%	17%	100%	6%	12%	9%	4%	9%	7%	12%	20%	22%	100%
% Totale per area			31%			18%			51%				26%			20%			55%	

Numero totale di dipendenti per inquadramento, area geografica e genere

	2021							2020						
	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	
Dirigenti			1		2	1	4			1		2		3
Quadri	8		3	1	13	1	26	10		3	1	13	2	29
Impiegati	103	27	84	7	202	35	458	79	14	76	6	160	22	357
Operai	206		103	1	310		620	134		91	1	300		526
Totale	317	27	191	9	527	37	1108	223	14	171	8	475	24	915

Tabella 1-13

	2021							2020						
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	0%	0%	1%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Quadri	3%	0%	2%	11%	2%	3%	2%	4%	0%	2%	13%	3%	8%	3%
Impiegati	32%	100%	44%	78%	38%	95%	41%	35%	100%	44%	75%	34%	92%	39%
Operai	65%	0%	54%	11%	59%	0%	56%	60%	0%	53%	13%	63%	0%	57%
Totale	29%	2%	17%	1%	48%	3%	100%	24%	2%	19%	1%	52%	3%	100%
% Totale per area		31%		18%		51%			26%		20%		55%	
% Totale per genere		8,52%		4,71%		7,02%	7,05%		6,28%		4,68%		5,05%	5,29%

Numero dipendenti suddivisi per genere e categoria professionale

	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomo	Donna	Tot. %	Uomo	Donna	Tot. %
Dirigenti	3	1	4	3	-	3
Quadri	24	2	26	26	3	29
Impiegati	389	69	458	315	42	357
Operai	619	1	620	525	1	526
Totale	1035	73	1108	869	46	915

Percentuale dipendenti suddivisi per genere e categoria professionale

	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2020		
	Uomo	Donna	Tot. %	Uomo	Donna	Tot. %
Dirigenti	0,27%	0,09%	0,36%	0,33%	0,00%	0,33%
Quadri	2,17%	0,18%	2,35%	2,84%	0,33%	3,17%
Impiegati	35,11%	6,23%	41,34%	34,43%	4,59%	39,02%
Operai	55,87%	0,09%	55,96%	57,38%	0,11%	57,49%
Totale	93,41%	6,59%		94,97%	5,03%	

Percentuale di dipendenti suddivisi per genere e inquadramento 2

	Al 31 dicembre 2021		Al 31 dicembre 2020	
	Categorie protette	% sul totale	Categorie protette	% sul totale
Dipendenti totali		1108		915
Dirigenti	0		0	
Quadri	1	0,09%	1	0,11%
Impiegati	25	2,26%	20	2,19%
Operai	15	1,35%	15	1,64%
Totale	41	3,70%	36	3,93%

Numero totale assunti

	2021					2020				
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di assunzione	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di assunzione
Personale totale	343	200	565	1108		202	374	339	915	
Uomini	204	82	138	424	49%	36	55	162	253	24%
Donne	19	4	14	37	80%	3	1	2	6	8%
Totale	223	86	152	461	42%	39	56	164	259	28%
Tasso di assunzione	65%	43%	27%	42%		19%	15%	48%	28%	

Numero totale cessati

	2021					2020				
N. persone	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Turnover	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Turnover
Personale totale	343	200	565	1108		202	374	339	915	
Uomini	113	64	82	259	30%	46	31	77	154	20%
Donne	6	2	2	10	22%	3	0	4	7	15%
Totale	119	66	84	269	24%	49	31	81	161	18%
Turnover	35%	33%	15%	24%		24%	8%	24%	18%	

	Numero totale assunti									
	2021					2020				
N. persone	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di assunzione	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di assunzione
Personale totale	343	200	565	1108		202	374	339	915	
Uomini	162	179	83	424	49%	77	127	50	254	32%
Donne	21	15	1	37	80%	3	3		6	13%
Totale	183	194	84	461	42%	80	130	50	260	28%
Tasso di assunzione	53%	97%	15%	42%		40%	35%	15%	28%	
	Numero totale cessati									
	2021					2020				
N. persone	<30	30-50	>50	Totale	Turnover	<30	30-50	>50	Totale	Turnover
Personale totale	343	200	565	1108		202	374	339	915	
Uomini	59	113	87	259	30%	43	68	43	154	20%
Donne	5	4	1	10	22%	2	4	1	7	15%
Totale	64	117	88	269	24%	45	72	44	161	18%
Turnover	19%	59%	16%	24%		22%	19%	13%	18%	

Tasso della retribuzione totale annuale

Distribuzione personale	2021	2020	Delta
Dirigenti	3,55	2,84	20%
Quadri	6,27	6,20	1%
Impiegati	16,91	15,62	8%
Operai	19,13	18,54	3%
Totale	18,43	17,32	6%

Rapporto tra retribuzione fissa femminile e maschile

	2021	2020			2021	2020	
Retribuzione fissa	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Delta	Retribuzione totale	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini	Delta
Dirigenti +AD	162,18%	100,00%	62,2%	Dirigenti +AD	207,96%	100,00%	108,0%
Quadri	109,57%	116,69%	-7,1%	Quadri	104,40%	108,36%	-4,0%
Impiegati	92,44%	95,10%	-2,7%	Impiegati	91,73%	90,60%	1,1%
Operai	98,74%	88,81%	9,9%	Operai	97,11%	85,66%	11,5%

CONTATTI

Circet Italia S.p.a.

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

66020 S. Giovanni Teatino (CH)

Partita IVA e Codice Fiscale: 01481120697

R.E.A. n. 90567

Tel. +39 085 44681

Mail: presidenza@circet.it

Pubblicazione del documento: Novembre 2022