BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2020





INDICE

Lettera dell'Amministratore Delegato	5
INTRODUZIONE	7
Nota metodologicaGuida alla letturaLinee guida e principi di riferimento	7
IDENTITÀ DELLA SOCIETÀ	11
La Storia Intervista al consigliere ed ex Direttore Generale Benito Bascelli	
GOVERNANCE	15
Principio di precauzione Impatti chiave, rischi, opportunità Valori, principi, standard e norme di comportamento Struttura della Governance Governance economica, ambientale e sociale Impatti economici, ambientali e sociali – Gestione del rischio Organismi di vigilanza Sistema di gestione La Pandemia Stakeholder Adesione ad associazioni Questioni etiche - Whistleblowing. Lotta alla corruzione Concorrenza Privacy dei clienti Modifiche dell'organizzazione L'analisi di materialità	
PERFORMANCE ECONOMICA	35
Valore economico generato e distribuito Assistenza finanziaria statale Salari e territorio di operatività Impatti economici indiretti Approccio alla fiscalità Governance fiscale	
Stakeholder in materia fiscale	39

PERFORMANCE SOCIALE	41
Dipendenti ed altri lavoratori	41
Rischi e opportunità	43
Politiche retributive	43
Piani pensionistici	
Senior Manager e Comunità locale	
Nuove assunzioni e turnover	
Benefit per i dipendenti	
Cambiamenti operativi	
Diversità di genere	4/
Retribuzione delle donne rispetto agli uomini	49
Risk assessment sulla sicurezza	
Salute dei lavoratori	
Partecipazione dei lavoratori	
Formazione e sviluppo professionale dei lavoratori	
Policy della sicurezza sul lavoro con i Partner	
PERFORMANCE AMBIENTALE	57
Gestione delle tematiche ambientali	57
Valutazione dei rischi ambientali ed obiettivi	
Sistema di monitoraggio	58
L'approvvigionamento	
Materiali e loro classificazione	
Energia	
Acqua e scarichi idrici	
Emissioni	
Rifiuti	
Compliance ambientale	
Valutazione dei fornitori sui criteri ambientali e sociali	/۱
APPENDICE	75
Architettura del Bilancio di Sostenibilità	
GRI Standard	
La metodologia di intervento	
I temi materiali prioritari	
La matrice di materialità	
Glossario	
Tabella GRI	84



Lettera dell'Amministratore Delegato



Nel mio ruolo di Imprenditore oltre che di Amministratore della Di Vincenzo Dino & C. ho sempre cercato di coniugare le esigenze economiche dettate dalla necessità di stare sul mercato con una visione più ampia, sicuramente suggeritami dall'esempio e dall'insegnamento fornitomi da mio padre.

Il Cavaliere del Lavoro Dino Di Vincenzo - e posso dire che questo titolo prestigioso se lo è realmente guadagnato sul campo - ha sempre approcciato il lavoro e la competizione con determinazione, ma senza aggressività; ha sempre creduto che il mercato avrebbe alla lunga premiato la serietà; che la reputazione si costruisse negli anni con il rispetto e la correttezza verso i clienti, i concorrenti e i propri collaboratori.

Mi ha lasciato in eredità una reputazione della Di Vincenzo persino superiore alla sua reale dimensione e presenza sul mercato, e anche la responsabilità di continuarla con gli stessi valori:

- Correttezza commerciale
- Volontà di migliorarsi e crescere
- Curiosità verso l'innovazione
- Attenzione alle persone

Questi valori sono stati coltivati per molti decenni da Nino Bascelli che ci ha saputo formare al rigore della conoscenza e del rispetto delle leggi e che ha fatto crescere la cultura del HSE e del rispetto delle regole ambientali.

Ed in questo percorso e questi valori che si inserisce questo primo Bilancio di Sostenibilità, che vuol fotografare dove siamo ma vuol essere soprattutto uno strumento per coltivare in maniera più strutturata i principi che hanno guidato la società in questi anni. Quando all'inizio dell'anno ci siamo confrontati per capire cosa significasse e a cosa potesse servire questo primo bilancio, quello che ho chiesto ai collaboratori che si sono messi con molto impegno ad impostarlo prima e a redigerlo poi, è stato quello che questo bilancio non dovesse essere "un adempimento formale" per essere compliant con una richiesta del mercato. Quello che ho chiesto è che il piano diventasse una sorta di linea guida per tante attività che sono in corso e per altre che andranno implementate.

Che ci consentisse di rappresentare il tanto che facciamo nell'ambito economico, sociale, ambientale ed energetico ma soprattutto ci aiutasse a misurare e monitorare ciò che facciamo, potendo definire anche degli obbiettivi quantitativi di attività che altrimenti sfuggirebbero alla misurazione.

Abbiamo a cuore il pianeta, abbiamo a cuore il benessere delle nostre persone e della nostra società, siamo consapevoli che l'ingiustizia e le diseguaglianze non sono compatibili con una società sana e intendiamo affrontare questi temi come affrontiamo i grandi progetti che la Di Vincenzo da sempre fa: con competenza, determinazione, impegno e professionalità.

Questo Bilancio è un punto di partenza, deve essere il mezzo intorno al quale confrontarsi per tracciare un percorso da perseguire con convinzione ed efficacia.

> GIANNI DI VINCENZO Amministratore Delegato DVC



INTRODUZIONE

Nota metodologica

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

In accordo con i *GRI Standards*, i dati contenuti all'interno del presente documento sono stati estrapolati alla luce della analisi di materialità con lo scopo di individuare i temi socio-ambientali e di governance prioritari rispetto agli impatti che le attività di business generano all'interno e all'esterno dell'Azienda. Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime, le quali, ove necessarie, sono state comunque calcolate sulla base delle migliori metodologie disponibili, nonché opportunamente segnalate.

Guida alla lettura

La semplice rendicontazione dei fatti economici (costi, ricavi e procedure seguite per ottenerli), per quanto indubbiamente necessaria, non è sufficiente 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.

Si è preferito focalizzare l'attenzione sul "valore sostenibile" prodotto, per fornire le informazioni utili a comprendere quali effetti dal punto di vista etico, sociale, ambientale hanno sulla società civile le attività svolte, attuando un processo di rendicontazione sostenibile e conseguente comunicazione che permetta di valutare la capacità di perseguire gli obiettivi prefissati. Il Bilancio o Report di Sostenibilità, elaborato sulla base delle Linee Guida GRI (*Global Reporting Initiative*) 2020, è sicuramente lo strumento più efficace per garantire questo tipo di comunicazione. Redigere un Bilancio di Sostenibilità significa infatti illustrare il processo con cui un'organizzazione riesce a creare valore nel tempo non solo nell'ambito economico ma anche ambientale e sociale.

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

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

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

Linee guida e principi di riferimento

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

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



Sistemi di gestione della qualità



Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro

Ad ispirare DVC 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 DVC:

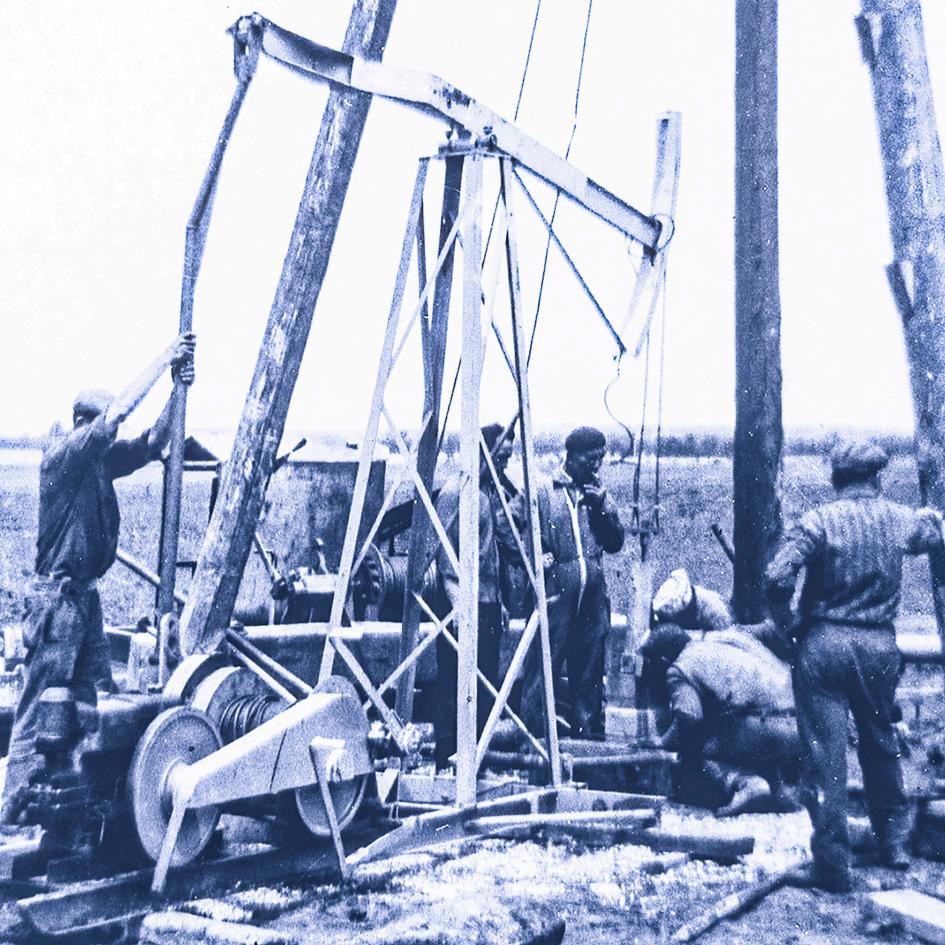


Sistemi di gestione ambientale



Sistemi per la responsabilità sociale





IDENTITÀ DELLA SOCIETÀ

La Società Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. (di seguito, anche la "Società" l'"Organizzazione" o l'"Azienda") ha sede in San Giovanni Teatino (CH). È una società per azioni il cui unico socio è Igefi s.r.l., capogruppo di un gruppo industriale operante nel settore dell'impiantisca per le Telecomunicazioni, delle Costruzioni, della Geotecnica e dell'Oil&Gas. Il gruppo è inoltre attivo come sviluppatore e investitore nei settori del Real Estate e dell'energia. Nello specifico la Società opera nel settore delle costruzioni edili (progettazione, costruzione e gestione) ed è composta dalla divisione opere civili e dalla divisione geotecnica, spaziando dalla costruzione di grandi opere pubbliche all'edilizia abitativa e direzionale, dai complessi commerciali e alberghieri a quelli ospedalieri e di ricerca scientifica, dalle opere idrauliche alle grandi infrastrutture di collegamento e, nello specifico, occupandosi della ricostruzione posti sisma 2009 in Abruzzo e post sisma 2016 nelle Marche. L'attività si svolge quindi su tutto il territorio nazionale ed i clienti sono sia enti pubblici che soggetti privati (i.e catene alberghiere) o fondi di investimento.

La tabella che segue descrive la dimensione dell'organizzazione della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. al 31/12 del 2020 la quale dispone di un Capitale sociale di Euro 12.000.000,00.

	al 31/12/2020
Valore della produzione	67.693.754 €
EBITDA	2.235.010 €
investimenti	562.382 €
Organico medio di periodo	199

La Storia

Intervista al consigliere ed ex Direttore Generale Benito Bascelli

Per raccontare la Di Vincenzo Dino & C S.p.A. potremmo dire che si tratta di un'impresa di costruzioni nata nel secondo dopoguerra su iniziativa dei due fondatori, Dino Di Vincenzo e Francesco Cardano, con l'obiettivo di contribuire alla ricostruzione di un Paese segnato dal conflitto e con il disperato bisogno di dotarsi di una rete funzionale di infrastrutture e di collegamenti efficienti.

Questa descrizione, tuttavia, non fornisce la dimensione umana di questa azienda che negli anni è riuscita a mantenere in perfetto equilibrio l'attaccamento alle radici con il coronamento delle sue ambizioni di crescita.

Per comprendere cosa sia davvero la Di Vincenzo Dino & C S.p.A. e cosa rappresentava e tuttora rappresenta per il panorama abruzzese si devono leggere le parole di Benito Bascelli, ex Direttore Generale dell'azienda, che ha iniziato a lavorare per questa società l'estate prima di partire per il servizio militare: "Già prima che arrivassi io la Di Vincenzo aveva acquisito un'esperienza pluriennale nei settori della



ricostruzione delle infrastrutture e della geotecnica, però mi sento di poter dire che come io sono cresciuto dentro questa azienda, lei è cresciuta con me".

Benito Bascelli è stato il primo geometra operativo di cantiere, ha lavorato ad innumerevoli progetti e li ricorda praticamente tutti. Li elenca in ordine cronologico quando racconta la sua storia, che è legata a doppio filo con quella dell'azienda: le prime esperienze nel settore idraulico, la realizzazione di 600 km di acquedotto a servizio di vaste aree tra l'Abruzzo e il Molise, il passaggio all'edilizia con la costruzione del Nuovo Ospedale Civile di Ortona, la ricostruzione del Tirana International Hotel, fino ai lavori di restauro nell'isola di San Clemente a Venezia.

Torna indietro nel tempo, sfogliando le pagine delle brochures, con le foto dai colori sgargianti che raccontano un pezzo della sua storia, per spiegare come, dopo le prime esperienze di cantiere aveva compreso l'importanza di utilizzare nuove tecnologie per aumentare la produttività, optando per l'utilizzo di macchinari di nuova generazione, alcuni di produzione inglese "prima si scavava sotto i vigneti a mano e un operaio faceva 6 o 7 metri di scavo al giorno. Un escavatore a catena arrivava a 80 metri al giorno, quelli a ruota in 20 ore realizzavano fino a 1,3 km di scavo, gli operatori dovevano solo darsi il cambio per



controllare che tutto andasse bene". Un'azienda che si evolve, quindi, trainata da uomini che guardano al futuro e che sin dall'inizio hanno compreso l'importanza di investire nelle nuove tecnologie.

Quello che più colpisce del racconto del Direttore però sono gli aneddoti sugli operai: dopo sessant'anni li chiama ancora tutti per nome, ricorda le loro storie e i cantieri in cui hanno lavorato. "Il mio personale rappresentava il nucleo centrale di quello che era il lavoro dell'azienda. Il rapporto con gli operai era completamente diverso, si condivideva tutto, si imparava gli uni dagli altri. Quando avviavamo un cantiere prendevamo in affitto delle case coloniche disabitate, tinteggiavamo i muri con calce spenta, sistemavamo le brande e organizzavamo la cucina perché quella per i mesi successivi sarebbe stata casa nostra.". Un'azienda fatta di persone, prima che di mezzi, di legami profondi, di rispetto reciproco, di lavoro di squadra. La Di Vincenzo negli anni si è occupata della realizzazione di opere idrauliche e marittime, di infrastrutture industriali di opere stradali, di opere civili, di restauri, di costruzione di centrali e impianti e di ricostruzione. Per fare tutto questo si è avvalsa delle capacità di uomini intelligenti e preparati, che hanno saputo, negli anni, ampliare lo spettro delle proprie competenze, applicando l'esperienza acquisita nei diversi settori alle nuove sfide lavorative che venivano chiamati ad affrontare. "Quando iniziai a realizzare gli acquedotti esistevano i tubi in ghisa lamellare e le piombature si facevano con cordone bituminoso e fusione di piombo ribattuto; poi si passò ai tubi in acciaio, saldati a ossigeno con il filo di ferro. Quando uscirono i tubi in pvc andai personalmente nella ditta di Bologna che li produceva ad imparare come si realizzavano i pezzi speciali e come dovevano avvenire le saldature. Il mio obiettivo era capire come e cosa potevo migliorare nel mio lavoro partendo dall'esperienza degli altri. È così che ho affrontato la realizzazione del nuovo Ospedale di Ortona, le opere marittime e, più in generale, tutti i lavori che mi sono stati affidati ed è per questo che il mio personale mi ha sempre rispettato: ero il loro punto di riferimento in ogni momento, anche e soprattutto quando si trattava di dover trovare una soluzione dal punto di vista tecnico". Un'azienda che crede e investe sulle persone che lavorano per lei, che si avvale di manodopera specializzata che lei stessa ha contribuito a formare, che sperimenta e accoglie le nuove sfide con la curiosità e la preparazione del tecnico.

Una delle sfide più grandi è stata certamente quella relativa agli interventi che hanno interessato la città di Venezia e, in particolare, quelli dell'isola di San Clemente. Più che un cantiere questo è stato un progetto per restituire a Venezia un frammento di sé. Un lavoro attento, preciso, certosino, per il quale è stato necessario uno sforzo tecnico superiore alla media per restaurare un antico gioiello senza alterarne la struttura originaria. Un'azienda attenta alla storia, quindi, nata per ricostruire ciò che la guerra aveva distrutto e per riportare alla luce quello che rischiava di andar perduto. "Non bisogna mai dimenticare che la risorsa umana è la base di qualsiasi attività imprenditoriale, l'azienda non sarebbe ciò che è oggi se non fosse per le persone che vi hanno lavorato e che vi lavorano. Se io e i miei operai siamo riusciti, negli anni, a specializzarci nei vari settori di attività della Di Vincenzo, dalle opere idrauliche e marittime all'edilizia residenziale e ospedaliera, dalle infrastrutture stradali a quelle per la depurazione delle acque, lo dobbiamo al grande spirito di abnegazione che ha sempre contraddistinto il nostro approccio al lavoro. E l'azienda, che siamo sempre stati orgogliosi di rappresentare, ci accompagnava passo dopo passo nel nostro percorso di formazione personale e professionale."

Nelle parole e nei ricordi del Direttor Bascelli la Di Vincenzo Dino &C S.p.A. non è solo un'impresa di costruzioni e così per le persone che da anni o anche solo da pochi mesi ci lavorano: sono poche le aziende dove si può dire di essere cresciuti, molte meno quelle delle quali si può dire che sono cresciute con te.





GOVERNANCE

Principio di precauzione

Il principio di precauzione trae la sua origine dall'esigenza di apprestare forme di tutela di tipo cautelativo, in una logica preventiva che postula un intervento anche in caso di rischio incerto, non quantificabile e dunque solo potenziale. In ambito internazionale riceve la sua consacrazione ufficiale con la Dichiarazione di Rio del 1992, diventando il principio cardine su cui gli Stati devono fondare la politica ambientale, ciascuno sulla base delle proprie capacità: viene così stabilito che, in caso di rischio di un danno grave e irreversibile, all'ambiente, l'assenza di certezza scientifica assoluta non autorizza in alcun modo gli Stati a rinviare l'adozione di misure adeguate ed effettive, 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 posticiparne l'adozione è, invece, necessario provare che le attività in questione non siano causa di danni gravi o irreversibili. Di qui, conformemente all'approccio precauzionale, il progressivo ricorso a procedure di valutazione del rischio 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.

Sebbene al principio in questione non sia mai stato riconosciuto il rango di norma di diritto positivo, i presupposti per l'adozione del metodo precauzionale sono stati chiariti dalla "Comunicazione sul principio di precauzione" adottata nel febbraio del 2000 dalla Commissione, che ha specificato come l'applicazione di tale principio debba inserirsi all'interno di una strategia di analisi del rischio, strutturata nelle diverse fasi di valutazione, gestione e comunicazione del rischio medesimo e, in ogni caso, basarsi su dati scientifici noti, esaustivi ed affidabili.

In sostanza, dunque, il principio di precauzione svolge il difficile compito di bilanciare i diversi diritti e interessi coinvolti, mirando ad armonizzare le diverse 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, la Di Vincenzo & C. S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione dei Rischi che definisce i requisiti applicabili e le modalità di controllo di tutti i processi e di tutte le attività, dalle fasi di assistenza pre-contrattuale, alla progettazione e sviluppo, alla realizzazione e gestione dell'Opera.

Il Sistema di Gestione dell'Organizzazione adottato dalla Società è strutturato in modo tale da ottemperare a tutti i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e ISO 45001 e SA 8000:2014 ed è supportato da tutta la documentazione prevista dalle norme in materia, adeguatamente conservata per garantire a chi ne abbia la necessità di avere accesso ai dati ivi contenuti.

Le attività contemplate all'interno del predetto Sistema sono tutte strutturate per processi che – è naturale – rappresentano un rischio per le persone e per l'ambiente: il sistema di gestione integrato adottato dalla società permette di garantire l'efficienza e l'efficacia di tali processi e, al contempo, attraverso la definizione di specifiche procedure, di ridurre i rischi sul piano ambientale.

Impatti chiave, rischi, opportunità

La gestione del rischio contempla diversi ambiti:

- rischi esterni: non prevedibili e connessi al c.d. rischio paese, mitigabili solo attraverso le associazioni di categoria. Le funzioni aziendali seguono naturalmente i trend normativi rilevanti per l'impresa quali quello della compliance fiscale e legale in particolare. Certo vi sono ambiti quali la pandemia epidemiologica da COVID-19 che, benché non prevedibili, sono però stati oggetto di tempestivo esame e gestione da parte dell'azienda che ha da subito attivato un comitato multidisciplinare di gruppo (composto dalle funzioni di Compliance (Uff. Qualità Ambiente Protezione Prevenzione e Sicurezza, Legale e del Personale) per la gestione dell'emergenza;
- rischi strategici: connessi a eventi che possano influenzare il modello di business adottato, dovuto al mutamento dei mercati di riferimento, all'innovazione, agli investimenti, alla sostenibilità e alla gestione dei rapporti con gli stakeholder in genere. L'azienda ha dimostrato nella sua storia di disporre della flessibilità necessaria a seguire tali mutamenti, diversificando il proprio approccio commerciale e adequando la struttura operativa alle sfide del mercato così da poter rendere competitiva l'azienda sia nella realizzazione di grandi infrastrutture, che nella ricostruzione post sisma, sia nella realizzazione di complessi residenziali e di strutture recettive che, da ultimo, nella realizzazione di partnership per cogliere le opportunità aperte dalle detrazioni per la riqualificazione energetica (cd. ecobonus) e per interventi antisismici (cd. sisma bonus). Una componente non trascurabile di questa capacità di adattamento dell'azienda è sicuramente la sua solidità finanziaria che, unitamente a quella del gruppo di appartenenza, rappresenta un requisito reputazionale certamente prioritario sia per i committenti che per gli stessi potenziali partner e fornitori;
- rischi operativi: connessi a processi non efficienti ed

efficaci e che riguardano gli ambiti relativi al l'ambiente, la salute e sicurezza, al personale, alla produzione, nonché gli aspetti legali e di compliance.

A tal proposito l'organizzazione aziendale ha in atto un sistema continuo di aggiornamento delle normative applicabili al proprio Sistema di Gestione. Quest'ultimo definisce i requisiti applicabili e le modalità di controllo di tutti i processi e di tutte le attività dalle fasi di assistenza pre-contrattuale, alla progettazione e sviluppo, alla realizzazione e gestione dell'opera assicurando la conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014 nell'esecuzione delle attività di impresa. Ciascun intervento affidato all'azienda è sempre derivante da singoli contratti che ne determinano e delimitano luoghi e tempi operativi. Viene, quindi, sempre a determinarsi una specifica "Commessa" per la quale occorre definire, di volta in volta, responsabilità e ambiti di competenza per la pianificazione e realizzazione dei processi. Tali interventi sono unici e non ripetibili avendo ciascuna commessa una propria peculiarità. Per questo motivo non vi sono attività o processi che possano influenzare la conformità del prodotto e che siano affidati stabilmente all'esterno con accordi di medio/lungo periodo.

Consapevoli quindi che tutti i processi comportano rischi per le persone che li gestiscono e impatti per l'ambiente, la finalità del sistema di gestione integrato, oltre alla gestione dell'efficacia e dell'efficienza del processo, definisce procedure atte a ridurre i rischi e a gestire gli aspetti ambientali al fine di garantire la prevenzione dell'inquinamento, la salute e la sicurezza delle persone coinvolte nelle lavorazioni nonché dei terzi estranei alla compagine aziendale ed alle sue lavorazioni.

È quindi un principio cardine del sistema di gestione il miglioramento continuo" vale a dire il processo ricorrente di accrescimento del sistema di gestione ambientale per ottenere miglioramenti della prestazione ambientale complessiva coerentemente con la politica ambientale dell'organizzazione ed in particolare con la "Prevenzione dell'inquinamento" inteso come l'utilizzo di processi, prassi, tecniche, materiali, prodotti, servizi o fonti di energia per evitare, ridurre o tenere sotto controllo (separatamente o in combinazione) la generazione, l'emissione o lo scarico di qualsiasi tipo di inquinante o rifiuto, al fine di ridurre gli impatti ambientali negativi.

Quanto agli ambiti sociali l'azienda richiede ai propri partner (subappaltatori, fornitori e collaboratori in genere) la puntuale osservanza dei contratti collettivi sia quanto al trattamento economico che per quanto concerne il trattamento delle persone, delle loro condizioni di lavoro e di vita nel corso della loro attività lavorativa. Parimenti si richiede l'osservanza del Codice Etico adottato dall'azienda. A tal fine l'azienda svolge sui propri cantieri delle attività di audit il cui scopo è quello di verificare l'applicazione e l'osservanza delle regole del proprio sistema di gestione che recepisce i principi etici ora descritti.

D'altra parte nel settore della DVC la soddisfazione del fabbisogno di risorse umane specializzate riveste un ruolo di primaria importanza.

La Di Vincenzo Dino & C S.p.A. è un'Impresa da sempre orientata a perseguire una redditività compatibile con le esigenze di garanzia di sicurezza, salute e benessere dei lavoratori e delle parti interessate. L'approccio strategico che orienta i processi decisio-

L'approccio strategico che orienta i processi decisionali e produttivi, è fondato sui seguenti, imprescindibili principi di responsabilità:

- i. la salute e la sicurezza dei lavoratori, intesi nell'accezione estensiva del termine (es.: dipendenti, consulenti, somministrati, tirocinanti, della DVC e/o di consorzi/consortili da essa partecipate e/o delle imprese terze ad essa afferenti) e il rispetto dei loro diritti e della loro dignità;
- ii. la tutela dell'ambiente, anche con una attenzione alla sostenibilità a lungo termine;
- iii.il rispetto della legalità;
- iv. la concorrenza leale, anche attraverso il rifiuto di qualsiasi forma di corruzione;
- v. la soddisfazione del Cliente e la garanzia di qualità di prodotti e servizi offerti.

Questi principi si traducono in procedure e prassi comportamentali trasferite ai pertinenti livelli dell'Organizzazione attraverso attività di formazione e informazione iniziale e continua.

I comportamenti contrari alle norme o ai principi etici di riferimento vengono stigmatizzati e, ove necessario, sanzionati attraverso l'adozione dei provvedimenti disciplinari così come previsti dai Contratto di riferimento.

Valori, principi, standard e norme di comportamento

La Società si è dotata nel 2012 di un Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/01 (Responsabilità d'Impresa) adottando formalmente quindi un Codice Etico che viene pubblicato nella sua versione aggiornata sul sito internet della società www.dvc. it. Dall'adozione di tale documento il personale già al momento dell'assunzione viene formato sui temi della 231 oltre alla formazione specifica periodica sulle tematiche più rilevanti sulle quali è incentrato il Modello Organizzativo vale a dire sui reati contro la P.A., la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente. La formazione è rivolta a tutti gli appartenenti la compagine aziendale inclusi i componenti dell'organo amministrativo e le figure apicali affinché la consapevolezza di tali temi possa inspirare il loro operato e quello dei propri collaboratori. Parimenti i principi di Responsabilità d'Impresa confluiscono nella documentazione contrattuale condivisa con i partner commerciali ai quali si richiede piena condivisione di tali principi etici nonchè nella documentazione interna (es. nomine) quale ammonimento cui le persone, oltre ai compiti del mansionario, devono attenersi. Bisogna peraltro dare atto che, a dispetto delle dimensioni attuali e dei volumi d'affari, la Società conserva la forte impronta di etica fondata sul lavoro della famiglia fondatrice la cui seconda generazione tutt'ora guida la società e che il recepimento nel 2012 del MOG rappresenta un momento formale di codifica di valori già fortemente presenti nell'azienda.

Struttura della governance

Il massimo organo di governo della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. è il Consiglio di Amministrazione composto da:

- Giovanni Di Vincenzo, Presidente e Amministratore Delegato
- Giulio Simone, Consigliere con delega
- Benito Bascelli, Consigliere

Il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 concorrono a garantire la rispondenza ai principi dichiarati, ciascuno secondo le specifiche competenze. Tutte le deleghe operative sono affidate al Direttore Generale ing. Alfredo Pellei mentre rispondono al Consiglio di Amministrazione il Direttore amministrazione e Finanza e il Direttore Risorse Umane.

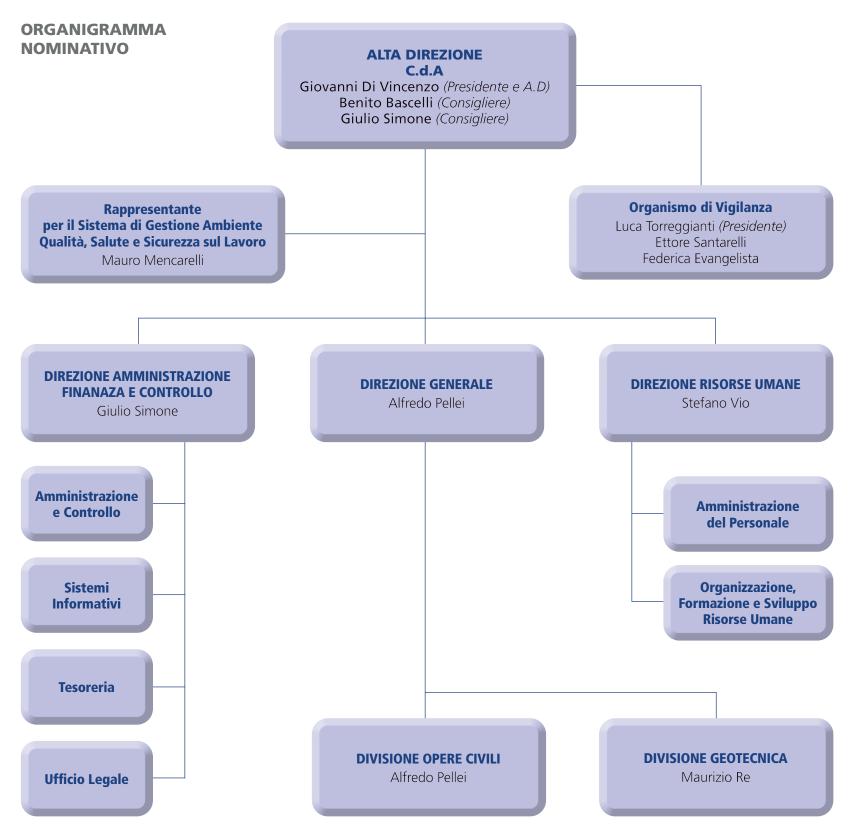
Il Consiglio di Amministrazione vede la partecipazione dell'ex Direttore Generale della Società, memoria storica della Società ma soprattutto profondo conoscitore di tutti i profili tecnici ed operativi dell'attività. Fa parte del CdA il Direttore Finanziario del Gruppo a testimoniare l'attenzione della Società ai profili di affidabilità finanziaria ed infine l'Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale, nella veste di legale rappresentante della società capogruppo ha fortemente voluto che la Di Vincenzo intraprendesse il cammino del progetto del Bilancio di Sostenibilità. L'attuale amministratore delegato ricopre numerosi incarichi di amministratore nelle società del Gruppo Igefi oltre appunto a rappresentare il socio di maggioranza del gruppo. I suoi numerosi contatti istituzionali, con i clienti ma soprattutto con i consulenti e le funzioni aziendali delle varie società di cui è amministratore gli permettono di conoscere non solo i trend del mercato quanto gli sviluppi nei settori economici ambientali e sociali di ciascun settore in cui l'attività dell'azienda è coinvolta. Se poi la coesistenza nella medesima persona del legale rappresentante, del socio e della figura di amministratore delegato implicano una inevitabile autovalutazione cionondimeno, ricordato che la Società predispone un bilancio consolidato di gruppo in quanto soggetta alla Direzione e Coordinamento del Gruppo, questo portato di esperienze multidisciplinari rappresenta un *benefit* che si declina nel continuo adeguamento della *governance* della Società all'evoluzione delle tematiche economiche ambientali e sociali.

Governance economica, ambientale, e sociale

La Società da diversi anni individua con delibere del CdA i due Direttori di Divisione nelle quali è ripartita l'attività della Società: Direzione Opere Civili, il cui Direttore di Divisione, ing. Alfredo Pellei, svolge anche l'incarico di Direttore Generale della Società, e la Direzione Geotecnica con l'ing. Maurizio Re quale Direttore di Divisione. A tali Direttori sono assegnati i relativi poteri, sia quelli gestionali, che quelli in materia di sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e gestione del personale. Gli stessi sono responsabili della performance economica della loro Divisione, e riferiscono al Direttore Generale nonché all'Amministratore Delegato il quale rappresenta il terminale nonché l'organo consultivo e di indirizzo del Direttore Generale e dei Direttori Operativi relativamente alla gestione corrente ed all'impostazione delle strategie operative e di relazione con i committenti. Tali incarichi vengono poi ribaditi con procure notarili e pubblicati in Camera di Commercio per darne adequata pubblicità legale verso i terzi. All'interno dell'azienda tali figure apicali procedono con deleghe formali in particolare per quanto concerne i profili di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente integrando poi il mansionario i compiti che vengono affidati con tali deleghe.

Impatti economici, ambientali e sociali – Gestione del rischio

Sui temi economici la Società – e in primo luogo il CdA – elabora il Bilancio d'esercizio al 31.12 di ogni anno, composto da Stato Patrimoniale, Conto Eco-





nomico, Nota Integrativa e Rendiconto Finanziario, confrontando i relativi valori con quelli all'anno precedente, unitamente alla Relazione sulla Gestione; il tutto viene presentato all'Assemblea della Società unitamente alla Relazione sul Bilancio elaborata dal collegio Sindacale per l'approvazione.

L'AD interviene anche sulle politiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza, approvando il relativo Manuale, effettua il riesame del Sistema Integrato di Gestione con l'ausilio dell'Ufficio Sicurezza, Prevenzione, Protezione, Ambiente e Qualità (USPPAQ), esamina i report sullo stato del sistema di gestione ed approva il Bilancio Etico di Responsabilità Sociale SA 8000.

Il CdA approva sia il Bilancio d'Esercizio che, da quest'anno, il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le performance ambientali e sociali della Società che, ricordiamo, è soggetta alla direzione e coordinamento di un unico socio che ispira strategie e adotta policy di gruppo in particolare su temi rilevanti di natura non finanziaria e di sostenibilità (GDPR, SA8000, 231/01 etc.). La Società adotta, inoltre, un modello di gestione e organizzazione aziendale basato su un sistema di principi (Codice Etico 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 SSPAQ (Sicurezza, Prevenzione, Protezione, Ambiente e Qualitàurezza), dell'Ufficio Legale interno e dell'OdV istituito ai sensi del d.lgs. 231/01.

Organismi di vigilanza

Le attività di vigilanza e controllo sono presiedute da diversi organismi: Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d.lgs. 231/01, il *Data Protection Officer* (D.P.O.) istituito con il recepimento del GDPR. Vi sono poi le attività di *auditing* dell'Ufficio SSPAQ nello specifico sulle materie di sicurezza sul lavoro e di tutela dell'ambiente. Sia l'OdV che l'Ufficio SSPAQ oltre ad assolvere funzioni di vigilanza e di referenti del CdA si occupano della specifica formazione nelle materie di loro competenza al personale dipendente.

Sempre 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 da terze parti (incluso l'Ufficio SSPAQ) 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 Dir. Operativi, l'AD, l'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.

Sistema di Gestione

La rappresentazione dell'assetto organizzativo adottato per gestire le molteplici opportunità offerte dalle norme internazionali ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 trova soluzione nel Sistema di Gestione dell'Organizzazione (SGO) che delinea tutti criteri e i processi adottati per rispondere ai requisiti legali e alle norme tecniche in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente e Qualità nonché alle aspettative di tutte le Parti Interessate alle attività della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A., espresse anche attraverso le società dalla stessa partecipate in qualità di mandataria (RTI, Consorzi, Consortili, etc.).

Valori e visione sono condivisi, grazie alle previsioni del SGO, con tutta la struttura affinché tutti i lavoratori, anche delle imprese *Partner* (es. Subappaltatori), siano coinvolti nel perseguimento degli obiettivi in ogni attività e nella totalità dei cantieri e unità locali. A tale scopo sono stati attivati diversi canali di comunicazione sia attraverso i rappresentanti dei lavoratori sia da percorrere in forma individuale, anche anonima.

La conformità alle normative legali in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. 81/08 e s.m.i.) e di Tute-la dell'Ambiente (d.lgs. 152/06 e s.m.i) rappresenta un obiettivo che va oltre la cogenza e vede convolti tutti i responsabili e i lavoratori stessi nel dare contributi operativi basati sull'esperienza affinché ci sia un continuo miglioramento delle prassi e delle procedure discendenti dalla valutazione dei rischi. Tale valutazione è effettuata e aggiornata continuamente da un presidio interno di professionisti dedicati all'analisi e alla verifica tecnica delle misure di prevenzione e tutela nelle divisioni produttive (nei settori produttivi).

Alla base della ricerca di soluzioni sempre più performanti nel perseguimento degli obiettivi di conformità sul campo vi sono ricorrenti e pervasivi sopralluoghi operativi, audit interni e la sistematica gestione dei numerosi spunti di miglioramento da ciò derivanti.

Tutti le informazioni aggregate o puntuali sulle modalità di gestione e sui risultati dei monitoraggi e dei controlli sono gestiti da un Sistema Informativo orientato al *Risk Management* e messe a disposizione di tutte le Parti Interessate che vi possono contribuire, tramite un portale dedicato, con opportuni privilegi di accesso.

La Pandemia

Su impulso della Società Capogruppo sin dalla fine di febbraio 2020 è stato costituito un comitato di gruppo, composto dagli RSPP delle principali società, dal responsabile del personale e dal legale interno, che hanno costantemente seguito l'evoluzione anche normativa della pandemia definendo policy unitarie e regole aziendali, riferendo direttamente all'Amministratore Delegato della Società, per garantire l'operatività aziendale ed evitare il rischio di contagio per il personale dipendente.

Sono state quindi adottate immediatamente le misure preventive di sicurezza suggerite dall'Istituto Superiore delle Sanità e dalla Protezione civile, nonché dalle successive misure disposte dalla normativa speciale (DPCM) adottate dal governo oltre che dalle circolari ministeriali ed in particolare dai Protocolli, promossi sempre del governo e condivisi tra le parti sociali.

La Società ha dovuto in primo luogo fronteggiare il blocco delle attività non rientrando i codici Ateco societari nella categoria delle attività autorizzate. Solo in un secondo tempo il novero di tali codici è stato ampliato permettendo la ripresa dell'attività lavorativa.

Ciononostante è stato mantenuto il livello retributivo del personale e, in generale, i posti di lavoro.

Così come l'azienda si è dovuta fa carico di tutti gli oneri connessi alle esigenze lavorative in conformità ai protocolli (DPI, logistica, procedure, allungamenti dei tempi delle lavorazioni etc.) che solo successivamente, e parzialmente, sono state indennizzate dai committenti o tramite il ricorso a fondi statali.

Ulteriori iniziative messe in campo sono state:

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

L'imposizione delle misure di distanziamento a fini di

prevenzione ha creato l'occasione per sperimentare il lavoro in remoto e lo *smart working* con l'effetto positivo di portare alla digitalizzazione dell'attività lavorativa ed alla contestuale riduzione dei consumi di carburante e, di conseguenza, delle emissioni.

Certo sul piano sociale il distanziamento ha inciso grandemente sui rapporti personali tra lavoratori rendendo così palese come anche le pause informali servano a creare uno spirito aziendale e di appartenenza. Nondimeno questa esperienza è stata anche l'occasione per sperimentare una maggiore socialità con la propria famiglia e la consapevolezza che è possibile conciliare il lavoro (in remoto) con la vita familiare.

Stakeholder

Nel 2020 abbiamo iniziato un percorso di analisi delle tematiche materiali sia per ciò che concerne la nostra Organizzazione sia per quanto riguarda i nostri stakeholder. E ciò tramite le seguenti attività:

- definizione della mappa degli stakeholder, attraverso il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali;
- identificazione delle aree tematiche presidiate e/o da presidiare nella relazione con ciascun interlocutore.

Crediamo fortemente, infatti, che il percorso di crescita del valore del nostro business non possa prescindere dal coinvolgimento degli stakeholder, siano essi facoltosi clienti, istituzioni pubbliche o semplici collaboratori. La nostra Organizzazione considera infatti di primaria importanza la comprensione dell'insieme delle loro aspettative e delle loro priorità al fine di prevenire i conflitti, ottimizzare i processi e orientare la strategia d'impresa verso i temi loro più cari. Una tale impostazione consente di costruire relazioni stabili, promuovere interazioni positive e vantaggiose, creando valore nelle aree in cui operiamo.

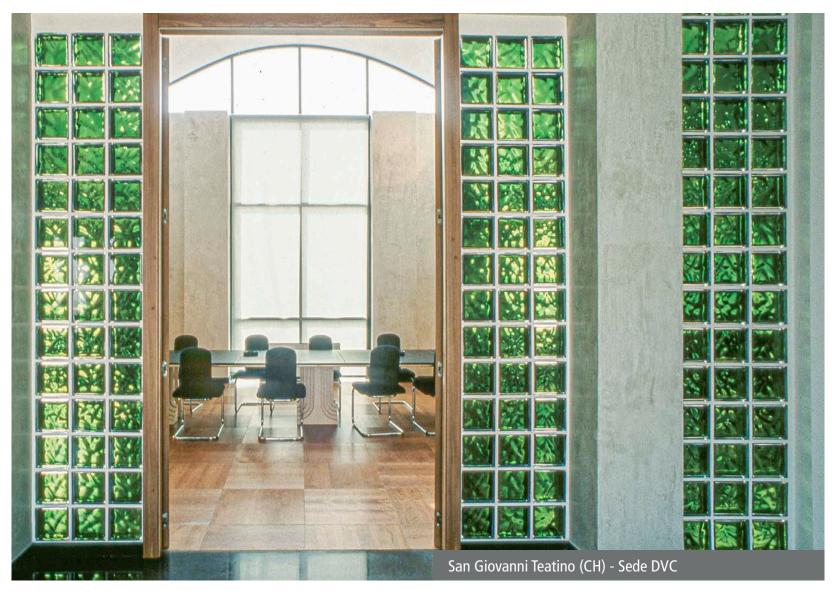
L'Organizzazione si è dotata di strumenti analitici per poter analizzare il contesto e individuare i portatori d'interesse che risultano coinvolti dall'attività dell'impresa e che incidono sulle relative prestazioni ambientali, economiche e sociali.



L'analisi (cfr. *Analisi del contesto e valutazione dei rischi*) permette di rappresentare la cornice di riferimento dell'Organizzazione:

- Contesto aziendale
- Contesto competitivo-di mercato
- Contesto macroeconomico-finanziario-assicurativo
- Contesto normativo-istituzionale
- Contesto ambientale-territoriale
- Contesto sociale

La tabella che segue espone in maniera sintetica gli strumenti di ascolto e coinvolgimento e le aspettative di tutti gli interlocutori del Gruppo DVC, espressione dei diversi interessi a cui l'impresa è tenuta a rispondere.



ELENCO DEI GRUPPI DI STAKEHOLDER	INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	TEMI E CRITICITÀ CHIAVE SOLLEVATI NEL 2020	
AZIONISTI, CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE GENERALE	Libri sociali	✓ Assemblee, consigli e riunioni	 Crescita del valore azionario del Gruppo Riduzione dei rischi legati all'investimento Trasparenza sugli assetti di Corporate Governance, sulla strategia e sugli obiettivi di lungo termine, sull'operato del management, sull'andamento aziendale, con riferimento anche alle performance ambientali e sociali Aumento attività di sorveglianza e supporto ai cantieri con riassetto degli uffici preposti Efficientamento dei processi aziendali con la dematerializzazione e pianificazione delle attività Valorizzazione e sviluppo del capitale umano con l'attivazione di nuove funzioni aziendali 	
ALTRE FUNZIONI AZIENDALI (DIRETTORE TECNICO DI CANTIERE, RESPONSABILI DI PROCESSO)	Organigramma aziendale	 ✓ Formazione ed informazione iniziale e periodica sulle politiche e le direttive strategiche dell'Organizzazione in materia HSE e responsabilità sociale ✓ Costante coinvolgimento nella condivisione degli obiettivi e delle strategie di commessa con riunioni dedicate ✓ Sondaggi periodici in forma anonima al fine di monitorare la qualità dei fornitori/subappaltatori, il loro grado di conformità ed eventuali elementi da attenzionare ✓ Canali informativi per la raccolta, anche in forma anonima di segnalazioni delle violazioni al Codice Etico ✓ Attività di comunicazione interna (portale Vittoria RMS e bacheche aziendali) 	 Migliore condivisione e maggiore chiarezza degli obiettivi dell'organizzazione Maggiore coerenza degli obiettivi perseguiti con quelli dichiarati Rispetto dei requisiti cogenti e volontari Disponibilità di idonee risorse produttive (umane e materiali) Conoscenza dei processi/procedure aziendali (SGO) Servizi di supporto alla commessa efficienti ed efficaci 	

ELENCO DEI GRUPPI DI STAKEHOLDER	INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	TEMI E CRITICITÀ CHIAVE SOLLEVATI NEL 2020
DIPENDENTI E LAVORATORI NON DIPENDENTI	Libro Unico del Lavoro	 ✓ Formazione ed informazione iniziale e periodica sulle politiche e le direttive strategiche dell'Organizzazione (es. attenzione alla sicurezza e all'ambiente, rispetto delle legalità) ✓ Periodico coinvolgimento nella condivisione degli obiettivi e delle strategie di gruppo con riunioni dedicate ✓ Sondaggi periodici in forma anonima al fine di monitorare la percezione dei lavoratori, il loro grado di coinvolgimento e di consapevolezza, ed eventuali elementi da potenziare ✓ Sondaggi a campione su giovani risorse volto ad indagare il loro grado di soddisfazione e la qualità della loro esperienza lavorativa: gli esiti del sondaggio sono stati consegnati alla Direzione. ✓ Canali informativi digitali per la raccolta, anche in forma anonima, di qualunque segnalazione utile per l'Organizzazione ✓ Attività di comunicazione interna (rete intranet, portale Vittoria RMS e bacheche aziendali) 	gli obiettivi di processo Maggiore coerenza degli obiettivi perseguiti con quelli dichiarati Ambiente di lavoro sicuro, dove sia tutelata la salute e il benessere psico-fisico delle persone Stabilità occupazionale Opportunità di percorsi di crescita personale e professionale Percorsi di formazione e sviluppo delle competenze Politiche retributive e MBO meritocratici Inclusione e valorizzazione delle diversità
FORNITORI	Albo Fornitori	 ✓ Attività e relazioni con gli Uffici Gare, Progettazione e Approvvigionamenti ✓ Focus group su tematiche tecniche di commessa ✓ Processi di qualificazione fornitori 	 Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali in relazione agli aspetti di sostenibilità Continuità nelle richieste di fornitura Possibilità di sviluppo di partnership strategiche anche attraverso l'utilizzo di nuove forme contrattuali
SUBAPPALTATORI	Albo Subappaltatori	 ✓ Attività e relazioni della funzione Acquisti ✓ Engagement survey relativamente all'importanza dei temi materiali e ad eventuali criticità all'interno della catena di fornitura ✓ Processi di qualificazione fornitori 	 Migliore valorizzazione economica degli sforzi profusi in favore della DVC Maggiore anticipo nell'invio delle richieste di acquisto Attenzione alla gestione delle risorse umane, in particolare al tema della salute e sicurezza sul lavoro in quanto primario fattore di rischio Continuità e affidabilità nei rapporti di collaborazione Supporto qualificante in merito alle tematiche della sostenibilità

ELENCO DEI GRUPPI DI STAKEHOLDER	INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	TEMI E CRITICITÀ CHIAVE SOLLEVATI NEL 2020
COMMITTENTI	Elenco commesse	 ✓ Attività e relazioni dei PM e dei Responsabili di Commessa ✓ Programmi di progettazione congiunta ✓ Servizi di supporto per la manutenzione delle opere entro i due anni dalla consegna ✓ Condivisione delle referenze con studi di progettazione qualificati 	 Affidabilità e sicurezza delle opere realizzate Rispetto delle tempistiche di consegna Continuo aggiornamento tecniche di costruzione Miglioramento delle prestazioni ambientali Collaborazione con studi di progettazione in fase di progettazione e realizzazione delle opere Sostegno allo sviluppo congiunto di soluzioni personalizzate Garanzia di manutenzione delle opere realizzate
ISTITUZIONI, ENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO DEL TERRITORIO	Normativa di settore	 ✓ Tavoli e iniziative di confronto istituzionale, a livello nazionale e regionale ✓ Richieste di informazioni, documenti e provvedimenti autorizzativi ✓ Iscrizioni alle White List e Rating di legalità ✓ Visite ispettive 	 Assicurare pieno rispetto e adesione alle normative vigenti Trasparenza e completezza nelle informazioni connesse alle attività di pianificazione e realizzazione dell'opera Tutela del patrimonio pubblico Promozione dello sviluppo locale Controllo della filiera per la gestione dei rischi sociali e ambientali in tutta la catena del valore Presidio degli aspetti ambientali con particolare riferimento allo sfruttamento delle risorse e al ciclo di gestione dei rifiuti
AZIENDE DEL SETTORE E CONCORRENTI	Studi di mercato Albi istituzionali e di categoria Classifiche stampa settoriale	 ✓ Partecipazione ai lavori e alle commissioni tematiche delle associazioni di categoria ✓ Comitati tecnici ATI ed RTI ✓ Partecipazione ad eventi sul mercato di riferimento ✓ Partecipazione a gare pubbliche e private 	 Coinvolgimento nell'analisi dell'andamento e delle esigenze del settore Rafforzamento delle relazioni industriali anche in ottica di collaborazione precompetitiva Tutela della libera concorrenza Assicurare una gestione dell'organizzazione e una qualità del costruito conformi alle norme volontarie e cogenti con conservazione della redditività di commessa Disporre di metodi e database condivisi per analisi comparative dei risultati

ELENCO DEI GRUPPI DI STAKEHOLDER	INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	TEMI E CRITICITÀ CHIAVE SOLLEVATI NEL 2020	
SINDACATI E ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	CCNL Edilizia Industria Organismi paritetici	 ✓ Tavoli di confronto sindacale ✓ Accordi sindacali ✓ Formazione obbligatoria di settore ✓ Assemblee e incontri per associati 	 Stabilità occupazionale Crescita delle professionalità e dei livelli retributivi Rispetto dei diritti dei lavoratori in ambito giuslavoristico e di sicurezza sul lavoro Attrazione di investimenti sul territorio Condivisione di esperienze e collaborazione alle attività (es. studi, ricerche, gruppi di lavoro etc.) Promozione del territorio e delle attività economiche locali Partecipazione ad eventi organizzati dall'ente 	
COMUNITÀ LOCALI	Mass Media	 ✓ Attività di orientamento e coinvolgimento di istituzioni universitarie e relativi programmi di recruiting ✓ Tavoli di confronto e dialogo con la Pubblica Amministrazione ✓ Iniziative a sostegno dello sviluppo sociale e culturale dei territori promosse dal Gruppo ✓ Monitoraggio attraverso media (stampa, riviste specialistiche, TV, web, social network) 	 Offerta di opportunità di lavoro e processi di selezione del personale trasparenti e meritocratici Creazione e tutela dell'occupazione da parte del Gruppo e dell'indotto Sviluppo di processi produttivi e logistici che salvaguardino le condizioni ambientali e la salute delle popolazioni limitrofe alle realtà produttive del Gruppo DVC 	
ENTI DI VERIFICA ESTERNI	Elenco organismi notificati (Accredia) Elenco agenzie di rating (AESFEM)	✓ Attività di auditing e sorveglianza ✓ Incontri formativi di settore	 Rispetto regolamento di certificazione Rispetto normativa vigente/obblighi di conformità Correttezza commerciale, fiscale e finanziaria Disponibilità e competenza delle figure aziendali/responsabili di processo Trasparenza nella comunicazione Corretta tenuta delle registrazioni volontarie e di legge 	
COMPAGNIE DI ASSICURAZIONE E BANCHE	Rapporti fiduciari e commerciali consolidati	 ✓ Occasione di aperture linee di credito ✓ Programmazione di investimento ✓ Necessità di coperture assicurative e fideiussorie 	 Affidabilità e solidità dell'azienda e del Gruppo Valutazione costante del PD (Probability of default)/tasso di insolvenza Valutazione rischi residui Affidabilità e trasparenza: presenza di documentazione comprovante rispetto buone prassi e standard tecnico-normativi 	

ELENCO DEI GRUPPI DI STAKEHOLDER	INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	TEMI E CRITICITÀ CHIAVE SOLLEVATI NEL 2020
GENERAZIONI FUTURE	Indagine interna	 ✓ Redazione di un bilancio di sostenibilità secondo i criteri ESG ✓ Sensibilizzazione in merito alle tematiche di so- stenibilità 	 Redazione e aggiornamento del Bilancio di sostenibilità DVC Contrasto all'inquinamento atmosferico e al surriscaldamento globale Conservazione delle risorse naturali e circolarità dell'economia Potenziamento del tessuto economico locale Contribuzione al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

La Società opera quale general contractor nella realizzazione delle grandi opere pubbliche all'edilizia abitativa e direzionale, dei complessi commerciali, alberghieri, ospedalieri e di ricerca scientifica, delle opere idrauliche e delle grandi infrastrutture di collegamento e si deve relazionare, pertanto, con clienti e committenti che richiedono l'applicazione di elevatissimi standard per la realizzazione delle opere commissionate. Queste esperienze vengono metabolizzate dalla struttura societaria che in tal modo deve adequarsi e rimanere al passo delle conoscenze tecnologiche ed esecutive più moderne. L'interazione con i clienti avviene sia a livello di affidamento che in fase esecutiva ed agli standard prestazionali devono quindi adeguarsi non solo i propri dipendenti ma anche tutti i propri partner (fornitori, subappaltatori consulenti etc.) che sono coinvolti nella realizzazione dell'opera. Naturalmente per i propri dipendenti e i partner commerciali non è sufficiente affidarsi all'esperienza ma si richiede che gli stessi siano formati e specializzati (e si provvede affinché questo avvenga), i primi con la formazione erogata dall'azienda e i secondi con la selezione sulla base di requisiti posseduti. La Società poi, oltre ai momenti di condivisione previsti dalla legge quali le riunioni periodiche previste dal d.lqs. 81/08 con le rappresentanze sindacali, collabora da sempre con gli enti formativi, con la Camera

di Commercio e altre associazioni di categoria quali ad esempio l'ANCE, che rappresentano una modalità di informazione e formazione importante per tutti i profili aziendali.

Adesione ad associazioni

La Società non ha partecipato nel 2020 ad iniziative sviluppate esternamente a livello economico, ambientale e sociale tuttavia considera le forme di associazionismo un'opportunità importante per ottenere dei miglioramenti significativi in tema di sostenibilità nell'ambito dei vari settori di attività.

La DVC aderisce alle seguenti associazioni di categoria:

- ✓ Confindustria.
- ✓ ANCE (Associazione Nazionale Imprese Edili).
- ✓ AIF (Associazione Imprese di Fondazione).

All'interno dell'AIF, l'ing. Maurizio Re – Direttore della Divisione Geotecnica – ricopre il ruolo di Vice Presidente nel Consiglio Direttivo in carica nel triennio 2021-2024.

L'Organizzazione, ove richiesto e opportuno, offre il proprio contributo tecnico e operativo.

Durante i primi mesi della pandemia (Marzo – Aprile 2020) la Società, ha partecipato al Comitato Regiona-

le ANCE per l'emergenza e ha fornito un contributo tecnico determinante per la stesura della documentazione finale:

- ✓ Istruzioni operative per la Gestione dell'Emergenza Sanitaria nei cantieri edili.
- √ VADEMECUM CSE per la Gestione dell'Emergenza Sanitaria.
- ✓ Elenco Prezzi voci sicurezza Covid applicati nella Regione Abruzzo.

Per promuovere il proficuo inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, collabora con i servizi di *placement* di numerosi atenei.

Questioni etiche - Whistleblowing

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. 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 ed in forma anche anonima, potenziali comportamenti illegittimi. Le comunicazioni sono gestite in osservanza al GDPR mentre la responsabilità della gestione di tali segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza 231. Anche l'Ufficio SSPAQ ha attivato un canale comunicativo digitale anonimo per le segnalazioni non solo etiche.

Lotta alla corruzione

La lotta alla corruzione rappresenta una delle principali sfide mondiali. La corruzione costituisce infatti un grande ostacolo allo sviluppo sostenibile e alla democrazia e comporta effetti devastanti soprattutto sulle comunità più povere. L'impatto della corruzione sul settore privato è inoltre ragguardevole, nel

limite in cui impedisce la crescita economica, distorce la concorrenza fra aziende e determina seri rischi legali e reputazionali per le aziende. La corruzione, infatti, rappresenta un costo notevole per le imprese: 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 ha stimato che la corruzione costa all'economia dei paesi europei oltre 900 miliardi di euro l'anno e a quella italiana in particolare 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 tra quelle a difesa della reputazione e degli interessi degli azionisti. Le misure di controllo interno includono sempre di più la valutazione delle questioni etiche e di integrità e un numero sempre maggiore di investitori è attento a questo tipo di controlli poiché da essi si determina il livello di buona gestione aziendale. L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (ma nient'affatto alternativo) rispetto alla sanzione penale, risulta del resto rafforzata proprio dalle evidenze del rapporto.

La Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. ha sempre posto particolare attenzione al tema della corruzione, intesa come l'atto di offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere, direttamente o indirettamente, un indebito vantaggio di qualsivoglia valore (sia esso economico o non economico), in violazione delle leggi vigenti, come incentivo o ricompensa ad un soggetto per aver omesso o commesso atti inerenti alle sue mansioni.

¹ Cfr.https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-com-pact-ita/i-dieci-principi/cosa-sono-i-dieci-principi/115-princi-pio-x.html

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

In questo contesto, nel recepirei contenuti delle linee guida di Confindustria e ANCE, la Società fa propri i principi di correttezza e trasparenza che ispirano le politiche dell'Associazione in materia di organizzazione e conduzione degli affari ponendo particolare attenzione alla tutela della sicurezza sul lavoro e all'anticorruzione, in quanto elementi di prioritario rilievo nella conduzione dell'attività aziendale. A tal fine, al di là della ricerca della performance e dell'eccellenza che deve guidare le sue attività, la Di Vincenzo Dino & C. intende garantire il rispetto di elevati standard etici nella conduzione strategica e quotidiana del proprio lavoro, formalizzando delle prassi già presenti in azienda e nel Gruppo Igefi. La Società ha compreso che la miglior strategia di

contrasto fenomeno "corruzione" è rappresentata da un'approfondita conoscenza dello stesso, delle sue cause, delle sue diverse manifestazioni e conseguenze. Gli interventi di tipo correttivo non possono pertanto prescindere da un'accurata mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione. Di talché la Società, tenuto conto dell'attività svolta, nell'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, ha valutato i seguenti processi i più soggetti al rischio di avveramento di episodi corruttivi:

negoziazione/stipula e/o esecuzione di contratti (ivi inclusa la fase di fatturazione) / convenzioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure aperte, ristrette o negoziate (affidamento diretto o trattativa privata o gare);

gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti / concessioni stipulati con amministrazioni;

gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi (quali autorizzazioni, licenze e permessi) necessari per l'esercizio delle attività tipiche aziendali; contatto con soggetti pubblici per la gestione di rapporti, adempimenti, verifiche, ispezioni concernenti il rispetto delle norme a tutela dell'ambiente, della sicurezza e del lavoro, nonché in materia fiscale;

gestione dei procedimenti volti a conseguire erogazioni, contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici;

approvvigionamento di beni e servizi e gestione delle transazioni finanziarie;

conferimento di contratti di consulenza o prestazioni professionali;

selezione, assunzione e politiche di incentivazione del personale;

Per ciascuna delle aree summenzionate, è stato ana-

gestione contabile e finanziaria;

gestione delle liberalità e sponsorizzazioni.

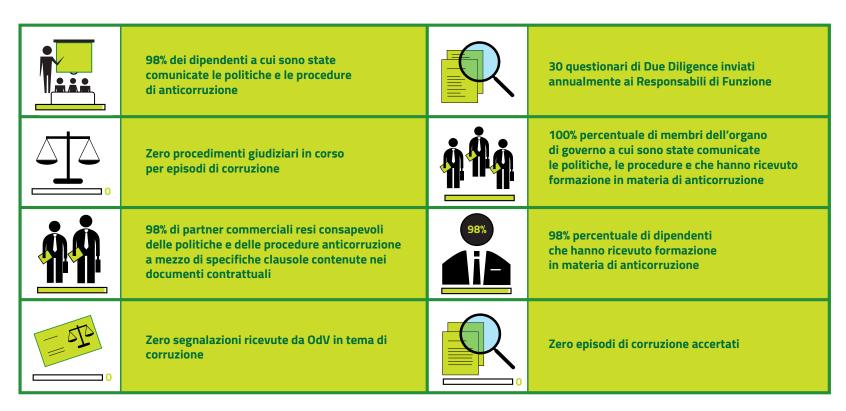
lizzato un novero di comportamenti devianti e sono state predisposte le opportune cautele volte, se non all'esclusione, quantomeno alla minimizzazione del rischio. Tali contromisure sono state oggettivizzate in procedure e prassi operative facenti parte del Sistema di gestione aziendale, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Il nucleo centrale del Modello è rappresentato dal Codice Etico Aziendale, disponibile sul sito internet della Società, che esprime gli impegni ed enuclea le responsabilità che i membri della Società, siano essi dipendenti o meno, devono assumersi nella conduzione degli affari e nell'adempimento delle attività loro assegnate dalla Società. Il Codice Etico è sottoscritto da tutti i lavoratori e presenta specifiche disposizioni sanzionatorie in caso di violazione delle regole ivi contenute o richiamate. All'interno del Codice Etico è statuito che dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse e

quindi 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 possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- a. svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i propri familiari;
- b. curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso di essi;
- c. accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società;
- d. possedere o l'aver posseduto nel quinquennio precedente all'inizio della collaborazione con la Società la qualifica di Pubblico Ufficiale, incaricato di Pubblico Servizio o comunque quella d'impiegato pubblico.

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'OdV, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. La valutazione dei comportamenti al fine di rilevare eventuali violazioni del presente Codice Etico è competenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV). Detto Organismo, compiuta l'istruttoria, riferisce al CdA che adotta le decisioni del caso, salva la facoltà di richiedere supplementi di istruttoria. Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate, anche in forma anonima, sia a mezzo e-mail, sia per Raccomandata A/R, sia attraverso apposito Form online raggiungibile a mezzo di QR Code. L'OdV si è infatti dotato di canali informativi dedicati, fisicamente esterni alla rete intranet aziendale, al fine di garantire la necessaria riservatezza di tutti i segnalanti.

Tutto il personale è formato ed informato rispetto al tema dell'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Più segnatamente il Modello, ol-



tre ad essere disponibile sul sito internet della Società, viene consegnato e controfirmato all'atto dell'assunzione da tutti i dipendenti quale dichiarazione d'impegno e di rispetto degli obblighi ivi previsti.

Concorrenza

La Società sino a oggi non ha intrapreso né subìto azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale né posto in essere violazioni delle normative antitrust o pratiche monopolistiche nelle quali l'organizzazione è stata identificata come partecipante. In generale c'è da dire che la Società opera in mercati connotati da forte concorrenza tra le imprese ed estrema variabilità soggettiva motivo per cui le ipotesi di rischio di collusione sono oltremodo basse.

Privacy dei clienti

La Società ha integrato il proprio sistema di gestione recependo ed attuando le previsioni del Regolamento UE sulla protezione dei dati personali del 2016 (GDPR) e ad oggi non ha ricevuto segnalazioni di violazioni o di data breach.

Modifiche dell'organizzazione

Durante il periodo di rendicontazione la DVC non ha riscontrato modifiche significative all'organizzazione o alla sua catena di fornitura. In particolare, non sono stati riscontrati:

- cambiamenti della sede, o cambiamenti relativi alle operazioni, tra cui aperture, chiusure e ampliamenti dell'impianto;
- cambiamenti della struttura del capitale azionario e altre operazioni di formazione, mantenimento o modifiche del capitale (per le organizzazioni del settore privato);
- cambiamenti relativi alla sede dei fornitori, alla struttura della catena di fornitura o ai rapporti con i fornitori, comprese la selezione e la cessazione.

L'analisi di materialità

L'analisi di materialità o delle priorità - *Materiality Analysis* - costituisce uno degli strumenti strategici a

disposizione dell'organizzazione per identificare i temi più rilevanti e significativi per sé e per i suoi stakeholder interni ed esterni, nell'ambito delle tematiche economiche, ambientali e sociali in linea con le indicazioni dei GRI Standards. È quindi di un processo cardine alla base della predisposizione del Report di Sostenibilità, coerentemente con la propria strategia di business.

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

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





PERFORMANCE ECONOMICA

Valore economico generato e distribuito

La tabella che segue evidenzia il valore economico direttamente generato e distribuito (EVG&D) in base al principio di competenza, inclusi i componenti di base per le attività globali dell'organizzazione della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. al 31/12 per l'anno 2020.

Valore economico prodotto e distribuito		2020
a) Totale ricavi e proventi operativi		66.080.885 €
a1) vendite nette	66.029.585 €	
a3) ricavi vendita di beni	51.300 €	
b) Interessi attivi e dividendi incassati		339.225 €
c) Plusvalenze (minusvalenze) da realizzo di attività non correnti		110.368 €
d) Valore economico prodotto direttamente (a+b+c)		66.530.478 €
e) Costi operativi		55.669.569 €
f) Costo del personale		9.317.729 €
f1) totale salari	9.093.803 €	
f2) benefit totali	223.926 €	
g) Finanziatori / pagamenti a fornitore di capitale		256.472 €
g1) dividendi a tutti gli azionisti	- €	
g2) pagamenti interessi finanziatori	256.472 €	
h) Imposte e tasse		615.752 €
h1) tasse pagate	615.752 €	
h2) sanzioni correlate pagate a livello internazionale, nazionale, locale	- €	
i) Investimenti nella comunità		5.100 €
i1) donazioni volontarie	5.100 €	
i2) investimento di fondi nella comunità dove i beneficiari sono esterni	- €	
l) Valore economico distribuito (e+f+g+h+i)		65.864.622 €
Valore economico non distribuito (d-l)		665.856 €

Altri dati economico-finanziari

	31/12/2020	31/12/2019
Totale Patrimonio Netto	25.982.007 €	25.006.864 €
Posizione Finanziaria Netta	- 753.874 €	- 5.952.973 €

Come evidenziato nello schema, il Valore economico non distribuito è dato dalla differenza tra il Valore economico prodotto direttamente e il Valore economico distribuito.

La prima grandezza è rappresentata dalla somma dei ricavi e proventi operativi (tra i quali troviamo le vendite nette: ricavi delle vendite e delle prestazioni, variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione e dei lavori in corso, compreso il recupero di costi; e i ricavi di vendita dei beni: principalmente vendita di rottami e altri materiali), degli interessi attivi e dividendi incassati (altri proventi finanziari e canoni di locazione fabbricati) e delle plusvalenze da realizzo di attività correnti (cessione cespiti).

La seconda, invece, è rappresentata dalla somma dei costi operativi (materie prime sussidiarie e di consumo, costi per servizi, costi per godimento beni di terzi, al netto del costo dei benefit per le auto ai dipendenti), dei costi del personale (salari e stipendi, compreso il costo dei benefit per le auto ai dipendenti), del costo per i finanziatori (oneri su finanziamenti e mutui), degli oneri fiscali (tasse e tributi) e degli investimenti in comunità (erogazioni liberali).

Assistenza finanziaria statale

La tabella che segue (a destra) evidenzia il valore monetario totale dell'assistenza finanziaria, ricevuta dall'organizzazione da parte della Pubblica Amministrazione, durante il periodo di rendicontazione della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A.

Nello schema è riportato l'importo totale degli sgravi e recuperi dei contributi e oneri previdenziali INPS secondo la normativa vigente (ad esempio lo sgravio "Decontribuzione Sud"), con la distinzione tra operai e impiegati.

Il credito d'imposta beni strumentali, invece, è costituito dalla quota di competenza del contributo in conto impianti, derivante dagli investimenti in beni strumentali nuovi dell'anno (sia beni ordinari che 4.0), secondo le norme che attualmente lo disciplinano (L. 160/2019 e L. 178/2020). Tra i contributi in conto esercizio, destinati ad integrare i ricavi dell'esercizio, vengono riportati quelli ricevuti dal GSE (Gestore Servizi Energetici) per l'impianto fotovoltaico e quelli ricevuti da Fondimpresa per i corsi di formazione del personale.

Viene riportato, inoltre, il credito d'imposta per le spese di sanificazione e acquisto dei DPI (dispositivi di protezione individuale) erogato dall'Agenzia delle Entrate per il 2020.

Infine, nella tabella troviamo l'importo attribuito dai Monopoli di Stato per il recupero delle accise sui carburanti utilizzati per le macchine operatrici e per i gruppi elettrogeni.

		2020
Sgravi e recuperi INPS		250.610 €
- operai	80.373 €	
- impiegati e dirigenti	170.237 €	
Credito d'imposta beni strumentali		7.327 €
Contributi in conto esercizio		117.174 €
- Fondimpresa	10.359 €	
- Contributi GSE	106.815 €	
Agenzia delle Entrate (credito sanificazione DPI)		28.297 €
Rimborso accise		117.823 €
Totale		521.231 €



L'Aquila - Palazzo Benedetti-Gaglioffi

Salari e territorio di operatività

La Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. svolge la sua attività solamente sul territorio italiano e quindi il regime fiscale e tutto quanto ne consegue sono riferimento e competenza dello Stato Italiano; la Società applica inoltre ai suoi dipendenti il CCLN Edilizia e ciò garantisce che la totalità dei neoassunti percepisca salari superiori al salario minimo.

Non vi sono distinzioni tra uomini e donne, nè fra cittadini nazionali e stranieri.

I lavoratori inclusi in organico con contratti diversi da quelli riferiti al CCLN di riferimento, sono in numero limitato; si tratta sostanzialmente di tirocinanti (ingaggiati con contratti sempre conformi alle normative Nazionali e Regionali) e professionisti che prestano collaborazione continuativa: con essi vengono stipulati regolari contratti professionali.

Impatti economici indiretti

La Società sin dal 2010 ha dotato la propria sede centrale e i magazzini ad essa adiacenti di impianti fotovoltaici, la cui potenza complessiva è di circa 188 kw. Il costo di realizzazione dei predetti impianti è stato pari a circa euro 900.000,00 e l'impatto che hanno avuto sul bilancio 2020, per via della contabilizzazione della quota di ammortamento di competenza, è stato pari ad euro 28,000,00.

È appena il caso di sottolineare che i due fabbricati su menzionati (la sede centrale e i relativi magazzini) hanno assorbito energia elettrica per 402 mila KWh, di cui 264 mila KWh sono state prodotte dall'impianto fotovoltaico.

Approccio alla fiscalità

Nella Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. gli aspetti fiscali sono gestiti ispirandosi ai principi contenuti nel Codice Etico e nell'ambito di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo strutturato e periodicamente aggiornato. La funzione competente in materia fiscale è l'ufficio Amministrazione e Contabilità, che fa diretto riferimento al Direttore Finanziario (o CFO), di concerto con un Consulente esterno specia-

lizzato in materia legale e tributaria.

A decorrere dall'esercizio 2014, con ultimo rinnovo valido all'esercizio 2022, la società ha esercitato, in qualità di società consolidata, l'opzione per la "tassazione di gruppo" (Consolidato fiscale nazionale – artt.117 e s.s. DPR 22 dicembre 1986, n. 917), 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 Capogruppo Igefi S.r.l., quest'ultima in qualità di società consolidante. I rapporti conseguenti a tale scelta sono disciplinati da un Contratto di Consolidato Fiscale intercorso tra la capogruppo e la Di Vincenzo Dino & C. S.p.A..

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

Governance fiscale

Premesso che per il governo della materia fiscale e dei suoi impatti si fa diretto riferimento al CFO sia in termini di gestione che di valutazione, la corretta gestione del rischio fiscale è considerata 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.

La società opera secondo le norme di natura tributaria vigenti e in conformità con i principi dell'ordinamento tributario; 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 della buona fede, ritenendo sempre che i principi della correttezza e dell'osservanza della normativa siano prioritari.

Non meno importanti sono le attività di formazione e di aggiornamento del personale dedicato e il monitoraggio costante dei rischi fiscali, a seguito delle innovazioni normative che intervengono periodicamente.

La Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. non adotta schemi di pianificazione fiscale aggressiva e, per eventuali esigenze di supervisione e di gestione del contenzioso fiscale, si avvale del Consulente esterno specializzato al quale viene fornito il relativo supporto.

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*.

Stakeholder in materia fiscale

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 da parte delle funzioni aziendali competenti, che si occuperanno della loro gestione.





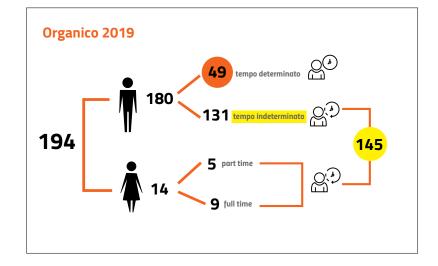
PERFORMANCE SOCIALE

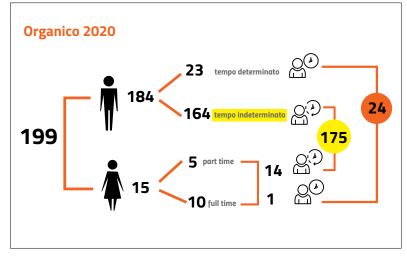
Dipendenti ed altri lavoratori

La tabella che segue descrive la composizione dell'organico della Di Vincenzo Dino & C. S.p.a. al 31/12 degli anni 2019 e 2020.

Nel 2020 l'Organico risulta incrementato del 2.5%, con un tasso di stabilizzazione (contratti a tempo indeterminato) aumentato del 13%.

Dipendenti in forza	al 31/1	2/2019	al 31/12/2020		
	Uomini Donne		Uomini	Donne	
Totale per genere	180	14 (di cui 5 part time)	184	15 (di cui 5 part time)	
Totale	19	94	199		
Tempo Determinato per genere	49	0	23	1	
Tempo Determinato totale	49 (25% del totale) 24 (1		24 (12% (% del totale)	
Tempo Indeterminato per genere	131	14	164 14		
Tempo Indeterminato totale	145 (75%	del totale)	175 (88% del totale)		





La tabella che segue descrive la composizione dell'Organico DVC per Regione di provenienza.

	Regione di residenza	Unità nel 2019	Unità nel 2020
1	Abruzzo	103	106
2	Basilicata	5	4
3	Calabria	5	6
4	Campania	17	13
5	Emilia Romagna	5	4
6	Friuli Venezia Giulia	0	0
7	Lazio	10	10
8	Liguria	2	1
9	Lombardia	22	26
10	Marche	4	6
11	Molise	1	1
12	Piemonte	10	8
13	Puglia	3	6
14	Sardegna	0	0
15	Sicilia	5	6
16	Toscana	1	1
17	Trentino Alto Adige	0	0
18	Umbria	0	1
19	Valle d'Aosta	0	0
20	Veneto	1	1





Rischi e opportunità

Nel settore della DVC la soddisfazione del fabbisogno di risorse umane specializzate riveste un ruolo di primaria importanza.

La mole di investimenti pubblici stanziati nel settore della Costruzioni nel corso del 2020 ha reso il mercato del lavoro estremamente competitivo e difficile: l'offerta di lavoro supera grandemente la richiesta e ciò determina, per il personale specializzato (tecnici operativi, ma anche operatori macchina, gruisti, etc) continue possibilità di cambiamento.

L'Organizzazione è consapevole che per garantire il contenimento del *turn over* non è più sufficiente offrire ingaggi soddisfacenti dal punto di vista economico, ma occorre costruire ambienti di lavoro positivi, dare spazio alla partecipazione dei lavoratori, curare la comunicazione, offrire margini di crescita professionale. Per questo motivo, nel corso del 2020, la Società ha avviato un progetto di formazione e sviluppo delle risorse umane con particolare riguardo ai giovani e ai manager a cui essi sono affiancati.

Politiche retributive

Sebbene, ad oggi, non sia presente in azienda una politica retributiva scritta che regoli i compensi del massimo organo di governo e del senior managemente, dunque, non sia possibile, rintracciare una correlazione formale fra retribuzioni/incentivi e raggiungimento di obiettivi economici, ambientali e sociali, per quanto attiene al compenso dei manager in generale, l'organizzazione si attesta sui valori medi di mercato. La retribuzione di ogni lavoratore viene, in ogni caso, determinata secondo i seguenti parametri:

- Posizione lavorativa
- Inquadramento previsto dal contratto collettivo
- Competenza/esperienza nel ruolo
- Criteri di mercato.

Resta inteso che, comunque, viene monitorato l'equilibrio retributivo delle risorse impiegate nelle medesime mansioni per le quali sono stabiliti livelli minimi e massimi da rispettare e che, fermi restando il rispetto dei minimi contrattuali previsti dal CCLN Edilizia Industria, che è poi il Contratto Collettivo con cui sono assunti tutti gli impiegati e i dirigenti, la retribuzione viene pattuita con il dipendente interessato, senza la consultazione di parti terze.

Per quanto riguarda il tasso di retribuzione annua, valga quanto riassunto dalla seguente tabella:

 $T_{\text{rta}} = \frac{\text{retribuzione totale annua dell'individuo con retribuzione più elevata}}{\text{media della retribuzione totale annua di tutti gli altri lavoratori dipendenti}}$

T _{rta} 2019	T _{rta} 2020
3,98	3,89

Il decremento di tale indicatore, che denota una situazione di equilibrio fra le retribuzioni, è dovuto ad un incremento della retribuzione media dei lavoratori impiegati.

Si dà atto, infine, che nel periodo di rendicontazione (2020), rispetto all'anno precedente (2019) la retribuzione dell'individuo con compenso più elevato è rimasta invariata, mentre la retribuzione media calcolata su tutti gli atri dipendenti è cresciuta del 2.49%.



Piani pensionistici

L'Organizzazione, nel corso del 2020, ha assolto tutti gli obblighi previdenziali previsti dalla normativa cogente, in riferimento al CCLN applicato.

I fondi previdenziali attivi, con adesione facoltativa del lavoratore sono:

- Per il personale dirigente: PREVINDAI
- Per impiegati e operai: PREVEDI, MEDIOLANUM, ALLEATA PREVIDENZA, BG PREVIDENZA ATTIVA.



Senior manager e Comunità locale

L'Organizzazione opera su tutto il territorio nazionale e il reclutamento di manager (soprattutto in ambito operativo) avviene su medesima scala, sebbene l'azienda rappresenti da sempre una delle realtà imprenditoriali più solide e ambite del territorio Abruzzese al quale essa ha dato un contributo importante in termini occupazionali.

Ad oggi tutti i manager sono di nazionalità italiana e quindi di estrazione locale: in tal senso l'Organizzazione ha dimostrato di concorrere allo sviluppo del capitale umano nei luoghi in cui opera.

Nel 2020, dei 20 lavoratori tra Dirigenti, *Project Manager* e Responsabili di Ufficio, 14 risiedono sul territorio Abruzzese: questo dato conferma l'impatto positivo dell'azienda sul territorio, nell'arricchimento del capitale umano.

Nuove assunzioni e turnover

ASSUNTI

Nel corso del 2020 l'azienda ha registrato 46 nuove assunzioni costituite da:

- N° 2 quadri
- N° 18 impiegati
- N° 26 operai

45 di essi sono uomini, una donna (impiegata). Le tabelle che seguono riportano la ripartizione per età e regione di residenza:

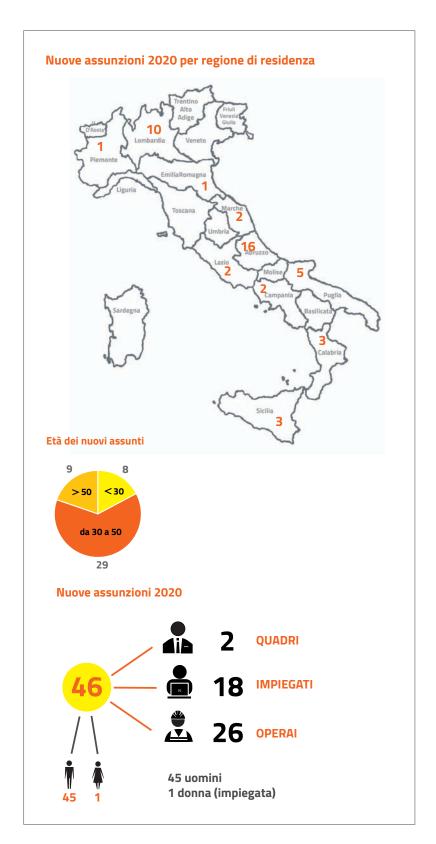
<30 anni	8	
da 30 a 50	29	
>50	9	

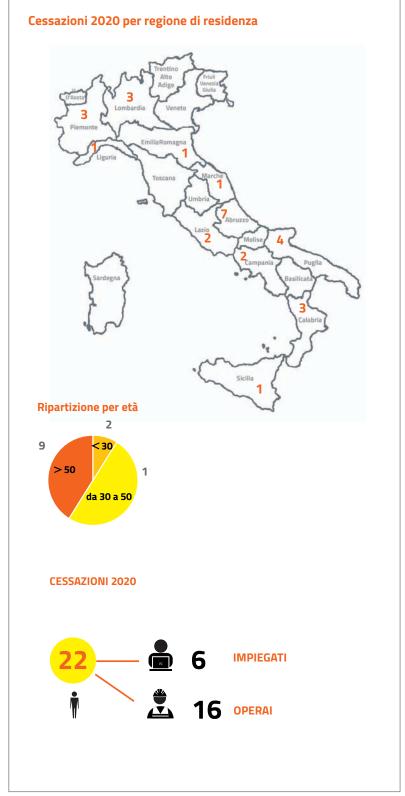
Abruzzo	16
Calabria	3
Campania	2
Emilia Romagna	1
Lazio	2
Lombardia	10
Marche	2
Piemonte	1
Puglia	5
Sicilia	3
Umbria	1

CESSATI

Nel corso del 2020 l'Azienda ha registrato n° 22 cessazioni, tutti uomini (dal calcolo sono scorporati i dipendenti cessati per passaggi societari infragruppo).

- N° 6 impiegati
- N° 16 operai





Le tabelle che seguono riportano la ripartizione per età e regione di residenza:

<30 anni	2
da 30 a 50	11
>50	9

Abruzzo	7
Campania	2
Liguria	1
Lombardia	3
Marche	1
Piemonte	3
Puglia	4
Sicilia	1

TURN OVER

Secondo i dati sopra riportati si può procedere a calcolare turn over:

Turn over =
$$\frac{\text{(assunti - cessati) }_{2020}}{\text{totali }_{31/12/2021}} \quad x100 = \frac{46 - 22}{194} \quad x100 = 12,4\%$$



Benefit per i dipendenti

L'Organizzazione offre i seguenti benefit a **tutti i dipendenti** (tempo pieno/part-time, determinato/indeterminato):

- Assistenza sanitaria:
- ✓ Sanedil: per operai/impiegati/quadri
- ✓ Assidai: per i Quadri
- √ Fasi: per i Dirigenti
- Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità (come da legge)
- Congedo parentale (come da legge)
- Contributi pensionistici (come da legge)

Per quanto attiene al congedo parentale, cui hanno diritto, secondo le previsioni normative tutti dipendenti aventi figli di età inferiore a 16 anni, si ricorda che tale diritto è sempre subordinato all'opzione dell'altro genitore.

Nel periodo di rendicontazione, comunque, hanno fruito di tale beneficio:

- n° 8 dipendenti di cui
- √ n° 2 donne
- ✓ n° 6 uomini
- tutti coloro che hanno beneficiato del congedo parentale sono attualmente in forza nella società
- il tasso di retention legato a questo benefit è dunque del 100%.



In generale, ove la specifica mansione lo consenta, in caso di necessità familiari e/o di carattere personale di durata temporanea, l'azienda ha accordato al dipendente tempi e modalità di lavoro agile al fine di consentire la conciliazione fra l'attività lavorativa e la vita privata, senza il ricorso alla riduzione di stipendio prevista dal congedo.

Cambiamenti operativi

Eventuali cambiamenti operativi significativi in termini di impatto sulla vita dei lavoratori (es. cambio mansione, cambio sede di lavoro) vengono sempre concordati, cercando la conciliazione delle esigenze delle parti. Anche le tempistiche vengono condivise con i medesimi criteri.

Diversità di genere

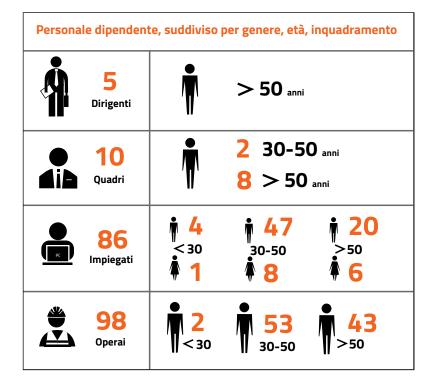
Composizione dell'organo di governo (CdA) per genere ed età:

Età	Uomini	Donne
<30 anni	0	0
30-50 anni	0	0
>50 anni	3	0

In basso: prospetto del personale dipendente in forza al 31/12/2020 suddiviso per genere, fascia di età, inquadramento.

Dai dati riportati risulta evidente che l'ambito delle pari opportunità è una area di miglioramento importante su cui lavorare in ottica di sostenibilità, tenuto





conto che comunque il settore delle costruzioni, per storicità e tipologia di impiego, sconta una intrinseca disparità di genere.

età	-	<30	<30 anni 30-50 anni >50 anni		<30 anni		30-50 anni		anni
genere	Totale	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini		
dirigenti	5	0	0	0	0	0	5		
quadri	10	0	0	0	2	0	8		
impiegati	86	1	4	8	47	6	20		
operai	98	0	2	0	53	0	43		



Retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Nel periodo di riferimento sono stati misurati i seguenti indicatori:

Lo stesso rapporto, calcolato per livelli di inquadramento (ove possibile il confronto) risulta:

Livello di inquadramento	3	4	5	6	7
stipendio medio donne stipendio medio uomini	0,99	0,97	1,05	0,85	0,77

Resta evidente, al crescere delle retribuzioni, l'aumento del *gender gap*, che tuttavia l'azienda, in linea con i principi cui si ispira, si impegna a contrastare il più possibile.

Gestione rischio discriminazione

Attesa la conformazione dell'azienda, il suo Codice Etico e, più in generale, i principi di correttezza, lealtà, probità cui la stessa ispira il proprio operato sin dalla sua fondazione, non si sono registrati nell'arco del 2020, come neanche in passato, episodi di discriminazione conclamati, così come non vi sono state evidenze di lesa libertà di associazione o contrattazione collettiva o altre situazioni in cui attività simili sono state a rischio.

Le procedure dell'Organizzazione prevedono il divieto di lavoro minorile per tutte le risorse operanti per la società (dirette o indirette) e l'applicazione dei controlli in ingresso è sufficiente ad annullare qualsiasi rischio.

Il Sistema di Gestione dell'Organizzazione include, inoltre, procedure e controlli volti ad evitare (e ove necessario intercettare) situazioni di rischio di lavoro forzato e obbligato, che costituiscono anche misure di cautela per il caporalato, inserito fra i reati-presupposto del Modello Organizzativo di prevenzione

della Responsabilità Amministrativa di Impresa. L'applicazione di tali cautele è stato sufficiente, in questi anni, a ridurre in modo significativo il rischio di episodi di lavoro forzato e obbligato soprattutto da parte di imprese di subappalto verso il proprio personale.

Risk assessment sulla sicurezza

La Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. considera inderogabile e irrinunciabile la realizzazione di un contesto produttivo caratterizzato da condizioni lavorative che valorizzino il capitale umano. Per questo motivo le fondamentali istanze sulla tutela della Salute e della Sicurezza dei lavoratori incontrano una tensione strategica nell'attivazione di processi, previsti dal Sistema di Gestione dell'Organizzazione (SGO), che consentono di individuare tutti i pericoli tipici del settore delle costruzioni edili, a partire da quelli individuati dalla normativa di settore (d.lgs. 81/08 e s.m.i.), e di valutarne i rischi in funzione delle previsioni legittime di creazione del valore richieste dalle Parti Interessate (Proprietà, Committenti, terzi).

Le misure previste per la maggiore tutela dei lavoratori trovano continue occasioni di adattamento delle strutture tecniche e organizzative come consequenza delle approfondite analisi messe in atto dopo ciascun evento sfavorevole (mancato incidente, incidente, infortunio) ovvero in occasione delle ricorrenti attività di osservazione sul campo delle procedure adottate con piena rispondenza ai requisiti di miglioramento continuo previste dalla Norma Tecnica volontaria ISO 45001 come previsto dagli opportuni capitoli del SGO. Per avere una migliore specializzazione delle competenze di settore, legittimate anche da diversi assetti organizzativi, si è reso necessario strutturare anche la documentazione di valutazione dei rischi (DVR) in quattro sezioni corrispondenti alle due Divisioni Operative (Opere Civili e Geotecnica) e alle Unità Operative degli Uffici Sede Legale e del Magazzino/Officina. In particolare, per le due Divisione Operative, i processi di individuazione dei pericoli e di valutazione dei rischi sono puntualmente reiterati e perfezionati in sede di pianificazione di nuove iniziative di impresa con la

emissione dei Piani Operativi di Sicurezza (POS) e di eventuali Istruzioni Operative per specifiche attività. Un team di professionisti specializzati impiegati nell'Ufficio interno HSE (USPPAQ) garantisce la qualità del servizio di supporto consulenziale ai cantieri operativi nonché una qualificata e neutrale attività di verifica periodica in campo. La pianificazione dei sopralluoghi prevede la regolare visita di tutti i cantieri con freguenza desunta dalla dimensione e dalla fase di avanzamento delle singole commesse. Il processo di monitoraggio da parte degli addetti al servizio di prevenzione e protezione e le attività consequenti sono rilevabili sul Sistema Informativo di Risk Management adottato e costituiscono alcuni degli elementi necessari al miglioramento continuo delle prestazioni sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori.

Tutti gli elementi che favoriscono la costituzione di un quadro valutativo delle prestazioni del SGO e che permettono rapide e qualificate azioni di sviluppo dei processi di gestione dei rischi vedono il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e dei Medici Competenti sia in occasione di variazioni significative dei processi produttivi, sia in fase di pianificazione delle misure di tutela per gli specifici cantieri, sia nelle riunioni periodiche normativamente previste. In ogni caso, tutti i lavoratori sono nelle condizioni di comunicare liberamente e in forma anonima con gli Organi di Tutela previsti (OdV ex d.lgs231/01, Social Performance Team ex SA8001, RSPP ex d.lqs. 81/08) con strumenti facilmente accessibili e accuratamente divulgati. Le eventuali segnalazioni sono garantite contro ogni eventuale azione ritorsiva da parte di soggetti con posizioni dominanti. Parimenti è tutelato il diritto/dovere di ciascun lavoratore di non esporsi e non esporre terzi a condizioni o atti non sicuri pretesi dai propri responsabili o da condizioni organizzative dagli stessi determinati. Tali condotte sono stigmatizzate dalla politica aziendale e richiedono opportuni provvedimenti a carico dei responsabili, come previsti dal Codice Etico e dai regolamenti interni.

Ogni evento accidentale è analizzato al fine di attiva-

re le opportune e necessarie azioni di miglioramento come previsto dal SGO. Gli incidenti, in particolare, attivano indagini e interviste interne che coinvolgono tutti gli interessati. Le deduzioni sulle cause originarie generano, quando è il caso, opportune variazioni nelle prassi e procedure aziendali.

Salute dei lavoratori

Come previsto dalla legislazione italiana, nella Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. il diritto alla salute sul luogo di lavoro è salvaguardato anche con un servizio di Medicina Legale erogato da un partner strutturato per operare su tutto il territorio italiano attraverso una rete di medici competenti, tutti inseriti negli appostiti elenchi ministeriali, opportunamente coordinati.

Il Medico Competente coordinatore, infatti, partecipa stabilmente alla valutazione del rischio, alla condivisione dei protocolli sanitari con le aree periferiche, alla sintesi dei dati derivanti dagli esiti delle sorveglianze sanitarie, a cui vengono sottoposti tutti i lavoratori, e alla conservazione della documentazione in conformità con le norme per la protezione dei dati personali.

Per ogni mansione di impiego e in funzione delle previsioni protocollari, i lavoratori sono periodicamente chiamati, sin dall'assunzione, alle opportune indagini per stabilirne l'idoneità all'esposizione ai rischi individuati nella valutazione. Gli accertamenti sono condotti sul luogo di lavoro ovvero presso idonee strutture raggiungibili dagli interessati con mezzi o servizi messi a disposizione dall'impresa.

Oltre la partecipazione ai fondi previdenziali e assicurativi obbligatori richiesti dalla legge italiana per tutti i lavoratori, per alcune categorie di impiegati l'Impresa provvede ad alimentare particolari coperture assicurative integrative che garantiscono un'assistenza sanitaria completa al di là di quella obbligatoria per rischi da lavoro.

Nessuna informazione relativa alle condizioni di salute del singolo lavoratore costituisce indicazione per stabilirne particolari condizioni contrattuali di impiego, di trattamento e di collocazione all'interno dell'Organizzazione a meno delle lecite limitazioni derivanti da inidoneità alla mansione, parziale o totale, temporanea o definitiva, sancita dal Medico Competente per la tutela dello stato di salute dell'interessato. I giudizi sanitari sono trattati in conformità alle norme di tutela dei dati personali e diffusi agli aventi diritto nelle forme di minimizzazione dei contenuti richieste dalle norme cogenti.

Partecipazione dei lavoratori

Nelle previsioni normative del d.lgs. 81/08, periodicamente, almeno una volta l'anno i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza partecipano con i Datori di Lavoro, il RSPP, il Medico Competente Coordinatore. Gli elementi presi in esame nell'Ordine del Giorno comprendono almeno:

- i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e le indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori forniti dal Medico Competente;
- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria con l'esposizione dei dati statistici aziendali e dei risultati delle indagini interne sulle cause;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

I medesimi partecipanti alla Riunione Periodica ex art. 35 sono chiamati a partecipare anche ad appositi comitati per l'applicazione e la verifica di specifiche previsioni normative come, ad esempio, quello contemplato dal Protocollo sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro che hanno una frequenza di incontro almeno annuale ma, più frequentemente, legata alle modifiche e integrazioni richieste dalle contingenze di legge.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono

consultati preventivamente da parte dei Datori di Lavoro e con la collaborazione del RSPP, in occasione della redazione e modifica del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Piani Operativi di Sicurezza per i Cantieri in occasione della valutazione di nuove attrezzature, sostanze pericolose, dispositivi di protezione individuali prima della loro introduzione nel ciclo produttivo. L'avvenuta consultazione dei lavoratori, anche tramite i loro rappresentanti, è puntualmente verificata in sede di Valutazione di Idoneità dei subappaltatori per ogni contratto per ogni cantiere.

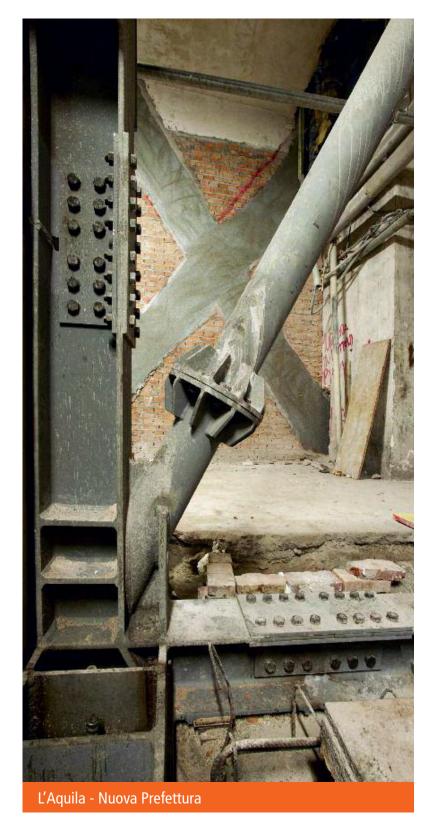
Formazione e Sviluppo Professionale dei Lavoratori

In generale l'Organizzazione dedica particolare cura alla formazione delle competenze dei propri dipendenti.

I corsi, organizzati con periodicità, attengono a:

- Formazione obbligatoria (es. sicurezza).
- Formazione/addestramento per lo svolgimento di specifiche mansioni operative e/o tecniche.
- Aggiornamenti normativi.
- Formazioni specializzanti.
- Formazioni sulle soft skills.
- Formazione sulla lingua inglese.

Formazione e sviluppo professionale dei lavoratori Formazione obbligatoria (es. sicurezza) Formazione/addestramento per lo svolgimento di specifiche mansioni operative e/o tecniche Aggiornamenti normativi Formazioni specializzanti Formazioni sulle soft skills Formazione sulla lingua inglese



L'azienda pianifica e attua le attività formative per cluster di mansioni (la formazione obbligatoria è monitorata anche nelle necessità di aggiornamento), a fronte della verifica da parte dei responsabili dei processi delle esigenze formative del proprio staff, sulla base delle cui risultanze vengono poi organizzate, in collaborazione con la Direzione del Personale, le attività necessarie.

In un'ottica di sviluppo personale e di formazione, anche e soprattutto interna, delle nuove risorse, si dà molta importanza al trasferimento di competenze e di *know-how* fra risorse *senior* e *junior*: ciò consente lo sviluppo delle professionalità e la valorizzazione del capitale umano.

In ambito operations è stata istituita la figura del *Project Manager assistant*: si tratta di giovani risorse, per lo più ingegneri o architetti che, in affiancamento ai Project Manager, vengono ingaggiati in responsabilità via via crescenti così da poter sviluppare le competenze e la abilità necessarie per acquisire progressiva autonomia.

Tutti i dipendenti, in ogni caso, all'atto della assunzione, prendono visione e accettano le Politiche della Società e coloro le cui mansioni sono direttamente e più specificamente coinvolte nella gestione del personale, diretto e/o indiretto (*Project Manager, Project Manager Assistant, Capo Cantiere*) sono destinatari di un'attività di formazione/informazione "on boarding".

Ciò detto, non esiste comunque in azienda un sistema di valutazione di *performance* e di sviluppo professionale, atteso che sono i responsabili stessi a valutare giornalmente l'operato delle proprie risorse *junior*.

Formazione in materia di sicurezza

La formazione generale e specifica dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché quella relativa all'impiego di attrezzature, è di norma delegata al Sistema delle Scuole Edili, espressione di garanzia e controllo da parte dell'Associazione Datoriale (ANCE) e dei Sindacati dei Lavoratori a maggiore rappresentatività sul territorio Nazionale, e che assicura il contenuto dei corsi, la loro durata e l'adeguatezza dei docenti e dei materiali e attrezzature impiegati.

Anche quando le contingenze derivanti da urgenze di impiego di nuove maestranze non permettano l'attesa dell'attivazione dei corsi da parte delle Scuole Edili, la formazione interna, ove previsto normativamente, è erogata previa comunicazione ai Comitati Paritetici Territoriali del Settore Edile. Nella Valutazione di Idoneità Tecnico Professionale dei Subappaltatori del Settore Edile, queste previsioni sono un elemento discriminate per l'ottenimento alla idoneità all'ingresso nei cantieri gestiti dalla Di Vincenzo Dino & C. S.p.A.

L'efficacia della formazione è valutata in sede di controllo operativo in occasione dei sopralluoghi dell'Ufficio Servizio di Prevenzione e Protezione che richiede l'attivazione di corsi integrativi, ovvero provvede direttamente a erogarne lo svolgimento, in occasione di evidenti condizioni di rischio derivanti dal comportamento dei lavoratori.

Policy della sicurezza sul lavoro con i Partner

Gli indirizzi di tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro e dell'Ambiente espresse dalla Politica aziendale e dal Codice Etico sono consegnati a tutti i fornitori che, secondo specifiche previsioni contrattuali, sono chiamati ad innestarsi nell'Organizzazione acquisendo prassi e procedure condivise all'interno dei cantieri gestiti da DVC.

Gli specifici protocolli di valutazione dei fornitori conducono spesso ad un processo di evoluzione degli stessi in termini di sostenibilità. In questo senso non di rado sono attivati specifici percorsi formativi volti ad adeguare le conoscenze in materia SSL e Tutela Ambientale che rafforzano i rapporti con le imprese coinvolte per un reciproco vantaggio commerciale destinato a confermarsi nel tempo.

In questa prospettiva, anche i processi di controllo operativo con l'eventuale attivazione di azioni di miglioramento, contribuiscono ad una continua evoluzione delle prestazioni in materia di SSL e Tutela ambientale.

Lavoratori coperti da un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Il Sistema di Gestione dell'Organizzazione certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001, 14001, 45001 e SA8000 e applicato a tutti i processi, tutti i siti (unità locali e cantieri) e tutte le persone della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A.

Nel periodo in esame (2020) l'Organizzazione ha rilevato la seguente attività di audit:

- n° 1 audit di Terza parte per la verifica di sorveglianza sul Sistema Sicurezza-Ambiente-Qualità (novembre 2020)
- n° 2 audit di Terza parte per la verifica di sorveglianza del Sistema di Responsabilità Sociale (maggio e ottobre 2020)
- n° 9 audit interni (1 in meno rispetto al 2019)
- n° 5 audit di seconda parte da Clienti

Le attività di sopralluoghi svolti dagli addetti dell'Ufficio Servizio di Prevenzione e Protezione, Ambiente e Qualità sono stati 54 in 20 cantieri diversi DVC e Consortili.





Infortuni sul lavoro malattie professionali

Nel periodo in esame (2020) l'Organizzazione ha rilevato i seguenti indici infortunistici:

Lavoratori Dipendenti	Numero	Tasso
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	1	3,15
Infortuni sul lavoro registrabili	5	15,75
Numero di ore lavorate	317.557	

Le principali tipologie di infortuni sono state:

- Scivolamenti, cadute a livello
- Urti, Colpi, impatti e compressioni

Tra i lavoratori non dipendenti si sono registrati 2 infortuni sul lavoro, tra quelli registrabili.

Nel periodo in esame (2020) l'Organizzazione ha inoltre rilevato una sola denuncia per malattia professionale, ancora in attesa di esito per il riconoscimento dall'INAIL.

Ore medie di formazione annua per dipendente In merito alla formazione del personale dipendente, i dati del 2020 contemplano:

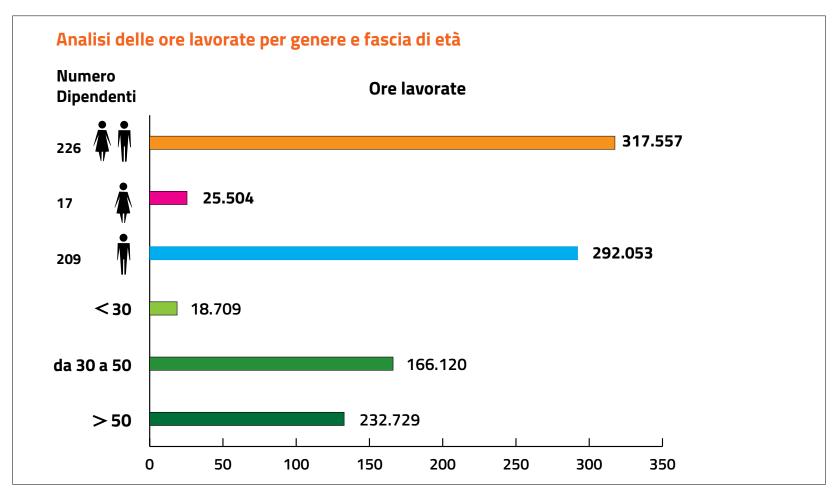
Ore medie di formazione per dipendente	8,1
Ore medie di formazione per i dipendenti (donne)	2,4
Ore medie di formazione per i dipendenti (uomini)	8,6
Ore medie di formazione per i dipendenti <=30	19,8
Ore medie di formazione per i dipendenti >30 <=50	10,4
Ore medie di formazione per i dipendenti >50	3,5

Numero dipendenti	226
Numero dipendenti donne	17
Numero dipendenti uomini	209
Numero dipendenti <=30 anni	16
Numero dipendenti >30 <=50	116
Numero dipendenti >50	94

Ore lavorate Totali	317.557
Ore lavorate donne	25.504
Ore lavorate uomini	292.053
Ore lavorate <=30 anni	18.709
Ore lavorate >30 <=50	166.120
Ore lavorate >50	132.729

Compliance sociale ed economica

Per quanto attiene il profilo sociale la Di Vincenzo Dino&C S.p.A. 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. In particolare nel corso del 2020 la Di Vincenzo ha subito sanzioni per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro in ragione di complessivi € 4.678,00. Quanto poi alla *compliance* economica non risultano nell'anno in questione sanzioni emesse a carico della società negli ambiti di operatività di sua competenza (emesse ad esempio dall'AGCM).





PERFORMANCE AMBIENTALE

Gestione delle tematiche ambientali

La corretta gestione delle tematiche ambientali è da sempre al centro del modus operandi della Di Vincenzo Dino&C S.p.A. ed è formalizzata attraverso il Sistema di Gestione Integrato, la cui componente ambientale è certificata ai sensi della norma internazionale ISO 14001:2015. L'organizzazione ha rinnovato tale certificazione nel corso del 2020 con risultati soddisfacenti e senza rilevare alcuna non conformità alla normativa in materia ambientale.

L'impegno della Società nell'attuazione di tale SGI trova espressione nella pratica di una Politica integrata adottata dal Di Vincenzo Dino &C SpA dal settembre del 2018. In particolare, nell'ambito della gestione delle tematiche ambientali l'Organizzazione ha valutato gli impatti delle proprie attività ed ha individuato i relativi piani di azione nei confronti:

- delle proprie risorse interne, attraverso la promozione di comportamenti responsabili e rispettosi dell'ambiente che incoraggiano il risparmio di energia e risorse, come l'incentivazione al minor consumo di plastica in favore dell'utilizzo di compostabili monouso (pausa caffe green), l'installazione di colonnine di ricarica elettrica e la sostituzione progressiva nell'unità locale delle lampade tradizionali con lampade a LED;
- della collettività, attraverso l'impegno nella lotta al cambiamento climatico con il progetto di ammodernamento della flotta aziendale, nell'efficientamento energetico della sede centrale sita a San Giovanni Teatino attraverso la sostituzione delle caldaie a gas e del gruppo frigo esistenti con una pompa di calore, nella gestione dei rifiuti attraverso il miglioramento della raccolta differenziata - e delle emergenze ambientali, in una gestione degli acquisti orientata all'utilizzo di prodotti e sostanze a minor impatto ambientale;

 delle risorse esterne, attraverso la valutazione e la gestione ambientale della catena di fornitura, il monitoraggio e la sorveglianza delle attività in campo dei fornitori.

Il SGI consente dunque di minimizzare l'impatto negativo che le attività aziendali possono avere sull'ambiente e assicura che tutti i requisiti di legge in materia di sicurezza, salute e ambiente applicabili siano identificati e valutati e che siano messe in campo le azioni necessarie per garantire la conformità legislativa nei nostri cantieri.

Il Sistema è basato su un approccio *Risk based- thin-king* e mira a garantire che presso tutte le nostre commesse (sia di opere civili che di geotecnica), già dalla prima fase di pianificazione, venga effettuata una valutazione degli Aspetti Ambientali Significativi, ossia di tutti gli elementi delle nostre attività che interagiscono con l'ambiente e su cui si possono generare impatti, sia in condizioni di normale operatività che di eventuale emergenza.

Oltre al rispetto dei requisiti previsti per legge, alla normativa locale, ai requisiti contrattuali, la DVC ha iniziato a monitorare anche tramite i sistemi informativi (software "VittoriaRMS") i propri obiettivi ambientali, con particolare riguardo alla riduzione della produzione di rifiuti, allo sviluppo della raccolta differenziata, alla riduzione dei consumi di energia e risorse.

L'organizzazione ha iniziato infatti a misurare e monitorare gli aspetti ambientali che in normali condizioni di esercizio generano impatti indiretti su scala globale, come il contributo all'impoverimento delle risorse naturali e al *Climate Change*, al fine di averne consapevolezza e ridurli nel tempo. I dati, le informazioni e le performance ambientali per l'anno 2020 sono descritti nei prossimi paragrafi.

Valutazione dei rischi ambientali ed obiettivi

In linea con l'approccio sopradescritto, le modalità di identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e le misure adottate per ridurre al minimo i possibili effetti sull'ambiente sono trattati all'interno dell'Analisi Ambientale considerando, per ogni aspetto ambientale, gli impatti delle attività dell'organizzazione riferibili all'unità locale ed a quelle operative.

Gli aspetti ambientali sui quali viene effettuata la valutazione sono i seguenti:

- emissioni in atmosfera
- scarichi in acque
- produzione di rifiuti
- uso e contaminazione suolo e sottosuolo
- rumore e vibrazioni
- uso risorse naturali e materie prime
- consumi di energia e risorse

La metodologia di analisi prevede diverse fasi di acquisizione dati, stima ed elaborazione che portano ad attribuire un valore unico di "significatività" (gravità per frequenza) di ciascun aspetto ambientale in condizioni normali, anormali e/o di emergenza.

In base al livello di significatività ottenuto ed ai criteri di accettabilità definiti dalla Di Vincenzo Dino&C S.p.A., si stabiliscono le misure di prevenzione e protezione da adottare per ridurre il rischio al livello di accettabilità tollerato e gli strumenti necessari per il relativo monitoraggio.

Il raggiungimento degli obiettivi è sottoposto a verifica e controllo in sede di riesame della direzione aziendale con cadenza annuale.

Sistema di monitoraggio

Il sistema di controllo degli aspetti ambientali significativi viene attuato dall'organizzazione:

 presso la sede di San Giovanni Teatino attraverso l'effettuazione dei controlli ambientali periodici previsti dal sistema di gestione aziendale, sfruttando il

- software gestionale Vittoria RMS ("sorveglianze");
- presso i cantieri attraverso l'elaborazione e l'aggiornamento dei piani ambientali e l'esecuzione delle verifiche e dei controlli periodici previsti dagli stessi;
- attraverso sopralluoghi e audit interni programmati al fine di accertare e garantire la corretta applicazione dei requisiti definiti dall'azienda in accordo alle leggi applicabili ed alle normative del settore.

Anche i fornitori sono sottoposti ad una continua sorveglianza per la verifica dell'applicazione delle normative vigenti e dei requisiti richiesti. In particolare, per i trasportatori di rifiuti, oltre alla verifica delle autorizzazioni al trasporto e la relativa iscrizione all'albo dei gestori ambientali, viene richiesta l'iscrizione alla White List.

L'organizzazione ha definito le modalità per individuare e rispondere a potenziali situazioni di emergenza al fine di prevenire e attenuare l'impatto che ne può conseguire. Nel corso del 2020 sono state pianificate ed eseguite simulazioni per verificare l'efficacia del piano di emergenza ambientale e per sensibilizzare il personale sui comportamenti corretti da tenere in caso di emergenza. Sono stati altresì introdotti dei nuovi kit antisversamento modulati in relazione alla tipologia delle lavorazioni e alla dimensione dei singoli cantieri.

Gli esiti dei controlli e delle verifiche sono registrati nei sistemi informativi, consentendo così all'USPPAQ di monitorare l'andamento delle prestazioni e valutarne l'adeguatezza e la conformità agli obiettivi stabiliti.

L'approvvigionamento

Proporzione di spesa verso i fornitori locali

La Di Vincenzo Dino&C S.p.A., in linea con un approccio improntato alla tutela dell'ambiente e allo sviluppo delle realtà locali, mira ad approvvigionarsi dei materiali necessari ai propri cantieri nelle immediate vicinanze dello stesso, al fine di ridurre l'impronta carbonica legata al trasporto dei materiali, che avvie-

ne per lo più su gomma.

Se si prendono come riferimento i due tipi di materiali quantitativamente più utilizzati (calcestruzzo e acciaio) si osserva che, per quanto riguarda il calcestruzzo, la natura stessa del prodotto impone che venga fornito da impianti che si trovano nelle vicinanze del cantiere (max 30,00 km) in quanto, diversamente, perderebbe la consistenza ottimale per il suo utilizzo; per quanto riguarda l'acciaio, invece, è bene considerare il processo di realizzazione di questo materiale. La materia prima, infatti, viene portata nelle acciaierie (in Italia sono 112) e, da qui, nei vari centri di trasformazione. Per limitare l'impatto ambientale costituito dalle emissioni collegate al trasporto, la Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. cerca di approvvigionarsi, per quanto possibile, presso i centri di sagomatura presenti nelle vicinanze del cantiere. Se si volesse ricavare una percentuale, si potrebbe indicare che il 50-60% dell'acciaio utilizzato nei cantieri della Di Vincenzo proviene da centri di sagomatura presenti nella regione di riferimento e che, all'interno della regione, tra i diversi centri viene operata una distinzione prendendo in considerazione, oltre al fattore dell'impronta carbonica, anche del budget messo a disposizione per la relativa partita d'acquisto.

In ogni caso, la tendenza della società è quella di reperire sempre i materiali necessari all'attività di cantiere nelle vicinanze dello stesso, adoperando un criterio di prossimità che privilegia la scelta di fornitori locali al fine di favorire il più possibile lo sviluppo di un'edilizia a km 0 e a impatto ambientale ridotto.

Materiali e loro classificazione

I consumi di materie prime derivanti dalle attività della Di Vincenzo Dino&C S.p.A. possono essere classificati in diretti ed indiretti: i consumi diretti (sotto il controllo diretto di DVC) sono prodotti dall'ordinaria gestione delle strutture aziendali, dalle attività associate al controllo e supervisione delle attività operative della divisione opere civili e dalle attività connesse al settore geotecnico in cui DVC opera come impresa

esecutrice; i consumi indiretti sono invece determinati dalle opere che vengono affidate in quota rilevante a società terze in regime di sub-affidamento.

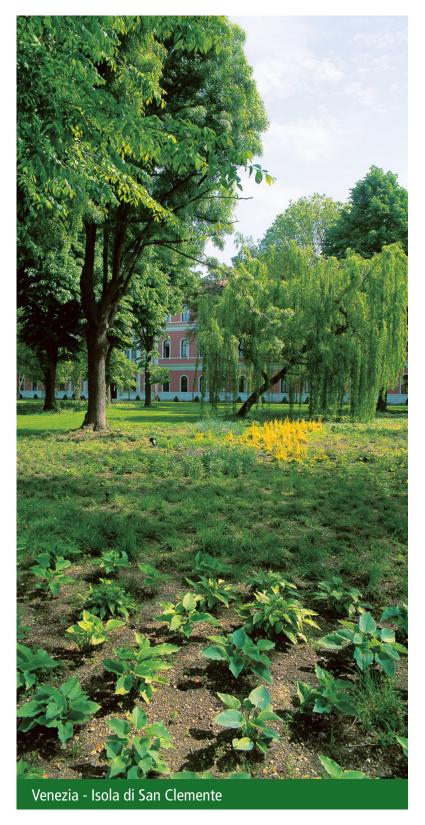
Nel corso del 2020 i consumi diretti hanno riguardato principalmente:

- il calcestruzzo, ferro e acciaio;
- i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e il vestiario;
- la carta per le attività di ufficio;
- l'energia elettrica consumata per l'illuminazione degli uffici e per l'illuminazione dei cantieri;
- i combustibili utilizzati per il riscaldamento degli uffici e per l'autotrazione;
- l'acqua consumata per gli usi sanitari negli uffici e nei posti di manutenzione lungo le strade.

I cantieri della Di Vincenzo Dino&C S.p.A. comportano, per la specificità delle attività eseguite, una domanda significativa di materiali. In linea con la nostra Politica di Sostenibilità e di Acquisti Sostenibili ne promuoviamo una gestione sostenibile, con l'obiettivo di ridurre il contributo all'impoverimento di materie prime e l'impronta ambientale connessa alla fornitura di beni, secondo l'applicazione dei seguenti principi:

- privilegiare fornitori locali e prodotti per l'edilizia a Km 0;
- privilegiare i materiali con i più alti benefici per l'economia circolare (es. prodotti da costruzione etichettati Ecolabel, FSC, PEFC, EPD etc.);
- considerare la loro impronta ambientale in fase di selezione;
- favorire il riutilizzo in sito dei materiali (es. t&r da scavo etc.):
- partecipazione a gare con requisiti ambientali minimi (es. LEED, CAM etc.).

La materia prima prevalente è costituita da inerti e aggregati, mentre il semilavorato più rilevante è il



calcestruzzo. Laddove possibile, favoriamo la produzione in cantiere (divisione geotecnica), prevedendo l'installazione di centrali di confezionamento di miscele cementizie (jet grouting/micropali/tiranti/iniezioni cementizie) al fine di avere la gestione diretta della produzione e pertanto un maggior controllo sui costi, sull'efficienza del processo e sui relativi impatti (gli impatti connessi al trasporto in questo caso sono nulli).

Con riferimento ad un cantiere delle opere civili sito in Molise, al fine di diminuire l'impatto dell'opera in relazione allo sfruttamento delle risorse naturali e al consumo di suolo, è stato favorito l'utilizzo di terre derivanti dagli scavi previsti per l'opera stessa. In particolare, si è provveduto a vigilare affinché fosse massimizzato, nel rispetto della documentazione progettuale approvata e della normativa di riferimento, il riutilizzo di terre derivanti dagli scavi interni per la realizzazione di riempimenti, rilevati e recuperi ambientali (ca. 30.000 m³).

Altre buone pratiche implementate per ridurre l'approvvigionamento di materiali nel 2020 sono:

- Riutilizzare gli alloggi temporanei dei campi base (es. box uffici etc.)
- Massimizzare il riutilizzo del materiale di scavo proveniente dal sito stesso, in luogo dell'acquisto di nuovi inerti provenienti da cave
- Procedere a campionamenti e analisi per verificare la qualità ambientale e valutare le relative condizioni di riutilizzo e recupero in sito
- Selezionare fornitori sensibili ai temi della sostenibilità, in possesso di certificazioni ambientali (es. ISO 14001 o registrazioni EMAS) o in possesso di iscrizioni ad albi (es. albo gestori ambientali).

Di seguito un riepilogo dei principali materiali utilizzati da DVC nei propri cantieri (Livorno, Milano e Roma) per i quali è stato possibile analizzare la percentuale di riciclato in considerazione delle informazioni documentate condivise dai rispettivi fornitori:

Principale materiale utilizzato:	UdM	2020		
calcestruzzo pre-confezionato		quantità	% riciclato	
Cantiere Porta a Mare (LI)	mc	4011,50	40,12	
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	mc	6754,50	67,55	
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	mc	6681,00	66,81	
Totale	mc	17447,00	174,47	

Principale materiale utilizzate:	UdM	2020		
barre di acciaio per c.a.		quantità	% riciclato	
Cantiere Porta a Mare (LI)	t	105,81	96,29	
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	t	1110,65	1010,69	
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	t	772,36	702,85	
Totale	t	1988,82	1809,83	

In ogni caso, per quanto riguarda le forniture di acciaio di armatura per c.a. e di conglomerato cementizio, ossia le due principali materie prime utilizzate dalla Di Vincenzo, nel 2020 sono stati stipulati contratti di fornitura per l'acquisto di

- kg 2.000.000,00 ca di Acciaio per un importo di circa € 3.900.000,00;
- mc 37.000,00 ca di conglomerato cementizio per un importo di € 2.500.000,00.

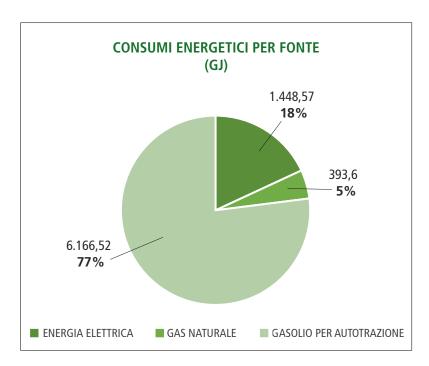
Tali costi, così come indicati, sono comprensivi dei costi legati alle forniture e rappresentano una cifra solo presunta in quanto corrispondente all'importo contrattualizzato che, alla chiusura del cantiere, è comunque passibile di revisione.

Le quantità indicate, inoltre, non includono anche i quantitativi di acciaio e calcestruzzo presenti in elementi prefabbricati o manufatti non espressamente indicati all'interno del contratto di fornitura. Per quanto riguarda i materiali utilizzati in misura quantitativamente minore all'interno dei vari cantieri (cartongesso, legno, isolanti ecc.), questi vengono acquistati dai subappaltatori in maniera diretta.

Per il prossimo biennio la DVC è comunque intenzionata a consolidare il perimetro di rendicontazione, allargando l'analisi sopra descritta a un maggior numero di cantieri attivi sul territorio nazionale, tenendo conto di altri materiali tipici del settore costruzioni e includendo anche i dati nella disponibilità dei propri subappaltatori, al fine di rendere l'analisi maggiormente significativa e di definire al meglio le strategie per ridurre il consumo di materie prime.

Energia

Nell'ambito della gestione delle risorse energetiche l'organizzazione si impegna a migliorare l'efficienza energetica in tutte le principali attività di business. La Di Vincenzo Dino&C S.p.A.utilizza tre vettori energetici: energia elettrica, gas metano e gasolio. Nel



2020 il consumo energetico della Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. ammonta a 1448,57 GJ (1186,39 nel 2019). Il grafico (in alto) rappresenta la suddivisione dei consumi della DVC per singola fonte energetica.

Nel corso dell'ultimo triennio la Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. ha avviato l'implementazione di politiche



di sensibilizzazione atte a promuovere l'adozione di comportamenti responsabili e prevenire lo spreco di risorse naturali. L'attività di sensibilizzazione del personale si è focalizzata sul risparmio energetico, del consumo di acqua, sulla digitalizzazione documentale e sulla regolazione della temperatura negli uffici. Sono stati affissi avvisi all'interno delle bacheche presenti in sede e la campagna ha raggiunto il personale dipendente tramite comunicazioni mail.

I grafici (in basso) riassumono i consumi di energia (gas naturale ed energia elettrica) nel triennio 2018-2020 espressi in GJ; si può notare la forte riduzione del consumo di gas naturale che nel 2020 è pari a 393,6 GJ (1091,01 nel 2019), circa il 64% in meno rispetto all'anno precedente, imputabile nella sua totalità alle attività di sede, dove nel corso del 2019 l'azienda ha effettuato un intervento importante di efficientamento energetico attraverso la sostituzione del gruppo frigo esistente con una pompa di calore che ha permesso di dismettere alcune caldaie a servizio della sede direzionale.

I consumi di gasolio per autotrazione (trasporto di persone e materiali) si attestano ad un valore di 6166,52 GJ (5357,95 nel 2019). L'aumento considerevole del consumo di tale vettore energetico è im-



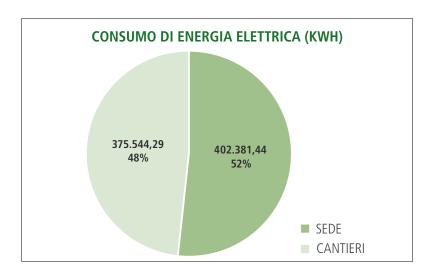
CONSUMO DI ENERGIA Elenco vettori energetici	UdM	<u>2018</u> totale	<u>2019</u> totale	<u>2020</u> totale
Gas naturale	Nmc	31.493,00	27.691,00	9.990,00
Gasolio per autotrazione	I	174.252,05	162.303,19	186.796,43
Energia elettrica sede	kWh	336.233,15	329.554,60	402.381,44
di cui e.e. autoprodotta da FR	kWh	243.098,25	258.989,00	264.628,00
di cui e.e. ceduta	kWh	104.732,00	114.201,20	102.036,90
di cui e.e. consumata da FR	kWh	145.487,87	154.209,35	171.223,55
di cui e.e. consumata da FNR	kWh	190.701,18	177.514,05	231.157,89

putabile alla presenza di siti produttivi sempre più distanti dalla sede direzionale e dal contesto nel quale l'azienda si è trovata ad operare nel corso del 2020, anno della pandemia da Sars-CoV-2, dovendo pertanto impiegare un numero di mezzi maggiore al fine di garantire il rispetto delle misure di prevenzione dettate dal legislatore (es. distanziamento etc.). In linea con il suo commitment, volto cioè alla riduzione dei consumi energetici, la DVC durante il 2019 ha individuato le principali categorie di sito rappresentative per l'organizzazione – tre siti produttivi e la palazzina ad uso uffici - al fine di individuare possibili interventi di efficienza energetica e per ciascuna, quantificare i relativi risparmi energetici ed eventualmente estenderne l'attuazione ad altri siti della stessa tipologia nel corso del 2021. In particolare, al fine di avviare tale monitoraggio, presso la sede direzionale è stata svolta nel corso del 2019 una diagnosi energetica che ha permesso di effettuare un'analisi del livello di efficienza energetica dei processi e servizi svolti e di individuare così le aree funzionali maggiormente energivore e di identificare alcuni possibili interventi finalizzati alla riduzione dei consumi energetici e delle relative emissioni di gas ad effetto serra.

L'analisi tiene conto dei consumi effettivi delle sedi, in termini di energia elettrica e combustibili, rapportato alle attività svolte, in termini di personale operante. L'energia complessiva consumata all'interno dell'organizzazione nel triennio 2018-2020 è così ripartita (vedi Tabella in alto).

L'impatto energetico della DVC è monitorato continuamente attraverso i dati dei consumi energetici della sede centrale e dei principali siti produttivi (cantieri temporanei e mobili). Di seguito si riporta l'energia complessiva consumata nei principali cantieri dell'azienda nel corso del 2020 (vedi Tabella in basso).

Consumo di energia elettrica siti produttivi	UdM	<u>2020</u> totale
Cantiere Porta a Mare (LI)	kWh	269.318,60
di cui e.e. acquistata da FR	kWh	9.695,47
di cui e.e. acquistata da FNR	kWh	259.623,13
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	kWh	37.480,20
di cui e.e. acquistata da FR	kWh	1.349,29
di cui e.e. acquistata da FNR	kWh	36.130,91
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	kWh	68.745,49
di cui e.e. acquistata da FR	kWh	15.000,27
di cui e.e. acquistata da FNR	kWh	53.745,22
Totale	kWh	375.544,29



In considerazione del fatto che l'azienda ricade nell'ambito di applicazione del d.lgs. 102/2014, pertanto è tenuta ad effettuare la diagnosi energetica periodicamente ed a comunicarne gli esiti all'ENEA. I risultati delle diagnosi ed i monitoraggi eseguiti da su tutte le sedi aziendali hanno consentito di identificare alcune opportunità di miglioramento in ambito energetico.

I principali obbiettivi da poter perseguire nel corso dei prossimi anni sono:

- Sostituzione progressiva nella sede aziendale delle lampade tradizionali con lampade a LED (risparmio minimo da ottenere: 5 tep, pari a circa 26.739 kWh);
- Acquisto di flotte di veicoli ibridi (risparmio minimo da ottenere: 1 tep, pari a circa 5.348 kWh);
- Adozione di sistemi di power quality.

Acqua e scarichi idrici

La Di Vincenzo Dino&C S.p.A.riconosce il valore delle risorse naturali e ha deciso di monitorare le proprie attività, sia della sede centrale che dei propri cantieri, in un'ottica di riduzione del consumo idrico. Nel 2020 la società ha consumato complessivamente circa 21.452 m³ di acqua, di cui poco più del 19% è stata consuma-



ta direttamente c/o l'unità locale sita in San Giovanni Teatino (4127 m³) nella quale le attività prevalenti sono quelle direzionali e di magazzino/officina.

L'approvvigionamento principale è rappresentato dalle acque di superficie (62%), impiegate per le attività operative nel settore geotecnico, mentre gli uffici di sede e dei campi base in cantiere sono generalmente allacciati alle reti locali previa richiesta di fornitura all'ente gestore.

La domanda nei singoli cantieri può variare sensibilmente anche in considerazione della specificità delle attività eseguite. Per quanto concerne i cantieri afferenti alla Divisione Geotecnica in cui DVC opera come subappaltatore, nella quasi totalità dei casi, il Committente gestisce direttamente l'approvvigionamento della risorsa idrica consequentemente al riconoscimento del diritto di attingimento di acqua da pozzo e/o da fiume come nel caso dei cantieri dell'A.V. RFI a Maddaloni (BN). In questi casi la risorsa idrica viene prelevata con pompe dotate di tubi di aspirazione flessibili con idonei filtri, sulle quali viene installato un misuratore al fine di poter monitorare i volumi e garantire così i limiti di prelievo. Non sono previsti scarichi idrici diretti in quanto le acque di lavorazione vengono conferite in vasche di raccolta e reimmesse in impianto. Le acque residue, al termine delle lavorazioni, sono gestite come rifiuto e allontanate dal cantiere con smaltitori autorizzati.

CONCLIMITIONICI		Volu	me 2020
CONSUMI IDRICI	UdM -	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Sede centrale SGT (CH)	m³	4127	4127 (S.I. 40-80%)
prelievo da risorse idriche di terze parti	m³	4127	4127
prelievo da acque sotterrane	m³	-	-
prelievo da acque di superficie	m³	-	-
Cantiere Porta a Mare (LI)	m³	2769	2769 (S.I. > 80%)
prelievo da risorse idriche di terze parti	m³	2769	2769
prelievo da acque sotterrane	m³	-	-
prelievo da acque di superficie	m³	-	-
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	m³	395	395 (S.I. > 80%)
prelievo da risorse idriche di terze parti	m³	395	395
prelievo da acque sotterrane	m³	-	-
prelievo da acque di superficie	m³	-	-
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	m³	883	-
prelievo da risorse idriche di terze parti	m³	883	-
prelievo da acque sotterrane	m³	-	-
prelievo da acque di superficie	m³	-	-
Cantiere AV CFT Maddaloni (BN)	m³	13278	13278 (S.I. > 80%)
prelievo da risorse idriche di terze parti	m³	2116	2116
prelievo da acque sotterrane	m³	-	-
prelievo da acque di superficie	m³	11162	11162
Totale	m³	21452	20569

Emissioni

- Informative sulle modalità di gestione (questa sezione fa riferimento al GRI 103).
- Informativa 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1).
- Informativa 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2).
- Informativa 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3).
- Informativa 305-4 Intensità delle emissioni di GHG.
- Informativa 305-5 Riduzione delle emissioni di GHG.
- Informativa 305-6 Emissioni di sostanze dannose per ozono.
- Informativa 305-7 Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni significative.

Per valutare gli impatti climatici delle proprie attività la Di Vincenzo Dino & C. S.p.A.ha avviato l'analisi delle emissioni di GHG dirette appartenenti alla macro-classe GHG *Protocol Scope* 1 e delle emissioni indirette relative alla macro-classe GHG *Protocol Scope* 2.

Nel 2020 le emissioni totali di anidride carbonica sono state pari a 708,21 tonnellate equivalenti di CO₂ di cui dirette (Scope 1) 512,53 t e indirette (Scope 2) 195,68 t.

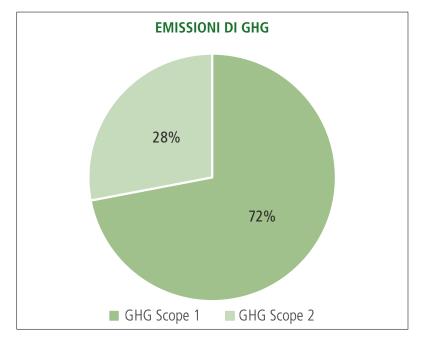
Per l'organizzazione le emissioni dirette di CO₂ (GHG Scope 1) identificate come rilevanti sono quelle derivanti da combustibili fossili utilizzati:

- per il riscaldamento / raffrescamento degli ambienti di lavoro (gas naturale);
- per i veicoli della flotta aziendale utilizzati per il trasporto di persone e materiali (gasolio).

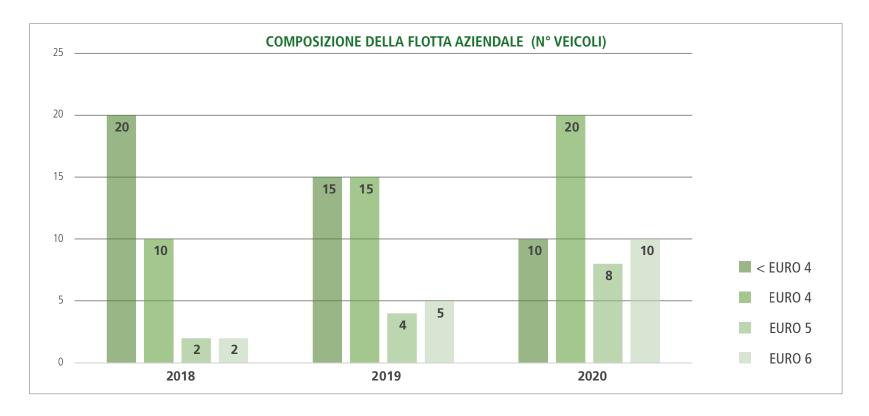
GHG Scope 1 (Dirette) Elenco vettori energetici	UdM	20	20
gas naturale	t CO ₂ e	19,58	4%
gasolio	t CO ₂ e	492,95	96%
Totale	t CO ₂ e	512,53	-

Le prime azioni messe in campo dall'organizzazione per la riduzione dell'impatto delle emissioni GHG dirette si sono orientate attraverso due strategie:

- piano di sostituzione dei mezzi a più alto impatto ambientale;
- campagna di informazione e sensibilizzazione del personale in merito a tematiche relative al risparmio energetico.







In accordo con tali strategie, l'organizzazione si è posta come obiettivo la sostituzione progressiva dei mezzi a maggiore impatto ambientale, definendo un piano quinquennale di investimenti per la sostituzione dell'50% della flotta con mezzi a più basse emissioni di CO₂. In particolare, è stata data priorità alla dismissione della quota parte di flotta aziendale con vita residua minore e a maggior impatto ambientale. Il grafico seguente (in alto) mostra l'evoluzione della flotta aziendale tra il 2018 e il 2020, in termini di categoria di appartenenza (Standard Euro-x) secondo le direttive UE antinquinamento.

In termini percentuali, la composizione della flotta nel triennio si è modificata in favore di mezzi meno inquinanti, raggiungendo e superando gli obiettivi di crescita stabiliti.

Per quanto riguarda invece le emissioni indirette di CO₂ (GHG Scope 2), identificate come rilevanti, sono quelle derivanti dall'utilizzo di energia elettrica nelle sedi operative aziendali e nei cantieri maggiormente

rappresentativi, per dimensioni e importo dei lavori, come "NH Hotel Colleoni" a Milano, "Porta a Mare" a Livorno e "Porta dei Leoni" a Roma.

Per calcolare le emissioni indirette sono stati convertiti i consumi di energia elettrica utilizzando i "fattori di emissione Enea - Documento LIFE14 GIC/FR/000475 Clim'Foot".

GHG Scope 2 (Indirette) Elenco vettori energetici	UdM	20	20
Energia elettrica acquistata dalla rete – Sede SGT	t CO ₂ e	77,90	40%
Energia elettrica acquistata dalla rete – Cantieri	t CO ₂ e	117,78	60%
Totale	t CO ₂ e	195,68	-

Il dettaglio sulle azioni implementate dalla Di Vincenzo Dino&C S.p.A. relativamente all'efficientamento energetico è trattato nel paragrafo "Energia".

Rifiuti

Informative sulle modalità di gestione:

- Informativa 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti.
- Informativa 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti.

Informative specifiche:

- Informativa 306-3 Rifiuti prodotti.
- Informativa 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento.
- Informativa 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento.

L'importanza attribuita dalla Di Vincenzo Dino & C. S.p.A.alla tutela dell'ambiente trova attuazione, in linea con quanto dichiarato nel SGI, anche nell'impegno adottato a favore del riciclo dei rifiuti prodotti e del loro corretto smaltimento nei siti più idonei, a seconda della loro origine e natura.

Sul tema della corretta gestione del ciclo dei rifiuti l'USPPAQ realizza, per il personale dipendente, specifici incontri formativi per rafforzare la consapevolezza su quelli che sono i rischi presenti in cantiere e di conseguenza aumentare la probabilità di prevenire gli incidenti.

Durante l'ultimo esercizio, è stato possibile valutare l'aspetto quantitativo e qualitativo dei rifiuti prodotti dalla DVC sia nell'unità locale sita in San Giovanni Teatino sia nei cantieri maggiormente rappresentativi, per dimensioni e importo dei lavori, come "NH Hotel Colleoni" a Milano, "Porta a Mare" a Livorno e "Porta dei Leoni" a Roma.

Nei cantieri della Azienda vengono prodotti principalmente rifiuti da costruzione e demolizione, rifiuti urbani provenienti dagli uffici e dai campi base e rifiuti derivanti dalla manutenzione di veicoli e macchinari manutenuti nella sede di San Giovanni Teatino. Va specificato inoltre che l'Azienda in veste di General Contractor, pur non svolgendo in diretta le maggior parte delle lavorazioni, ricopre il ruolo di detentore pertanto gestisce ed avvia al corretto smaltimento i rifiuti prodotti dai propri subappaltatori e più in generale dalle attività commissionate dai propri Committenti.

Nel 2020 sono stati prodotti complessivamente 1136,53 t di rifiuti, di cui solo l'1% si caratterizza come pericoloso, a fronte dell'elevata attenzione alla selezione delle sostanze e dei prodotti impiegati nei nostri cantieri. La quasi totalità dei rifiuti (99%) rientra nella categoria dei non pericolosi e la maggior parte dei rifiuti pericolosi (11,37 tonnellate) provengono dall'Officina sita c/o l'unità locale di San Giovanni Teatino e in minor numero dal cantiere di "Porta a Mare a Livorno".

Rifiuti prodotti	UdM	2020	
Sede centrale SGT (CH)	t	21,90	2%
Cantiere Porta a Mare (LI)	t	518,92	46%
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	t	64,43	5%
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	t	531,28	47%
Totale	t	1136,53	-

La quantità di rifiuti pericolosi e non pericolosi, identificati tramite opportune analisi di laboratorio o dalla disponibilità delle schede di sicurezza dei prodotti/sostanze di scarto, che derivano dalle attività operative svolte da DVC è la seguente:

Origine dei Rifiuti	UdM	2020	
Non pericolosi	t	1125,15	99%
Pericolosi	t	11,37	1%
Totale	t	1136,53	-



68

Di seguito una tabella che sintetizza l'origine dei rifiuti prodotti per centro di costo:

Origine dei Rifiuti per CdC	UdM	2020	
Sede centrale SGT (CH)	t	21,90	2%
Non pericolosi	t	15,62	di cui 71%
Pericolosi	t	6,28	di cui 29%
Cantiere Porta a Mare (LI)	t	518,92	46%
Non pericolosi	t	513,82	di cui 99%
Pericolosi	t	5,1	di cui 1%
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	t	64,43	5%
Non pericolosi	t	64,43	di cui 100%
Pericolosi	t	-	-
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	t	531,28	47%
Non pericolosi	t	531,28	di cui 100%
Pericolosi	t	-	-
Totale	t	1136,53	-

Si evidenzia che nel 2020 la quasi totalità dei rifiuti prodotti dalla DVC è andata a recupero (1129,27 t), mentre circa l'1 % è stata smaltita in discarica, incenerita o dismessa in altro modo:

Destinazione dei Rifiuti	UdM	2020	
Recupero (R)	t	1129,27	99%
Discarica/Smaltimento (D)	t	7,26	1%
Totale	t	1136,53	-

Di seguito una tabella che sintetizza la destinazione dei rifiuti prodotti per centro di costo:

Destinazione dei Rifiuti per CdC	UdM	2020	
Sede centrale SGT (CH)	t	21,90	2%
Recupero	t	19,74	di cui 90%
Discarica/smaltimento	t	2,16	di cui 10%
Cantiere Porta a Mare (LI)	t	518,92	46%
Recupero	t	513,82	di cui 99%
Discarica/smaltimento	t	5,1	di cui 1%
Cantiere Porta dei Leoni (RM)	t	64,43	5%
Recupero	t	64,43	di cui 100%
Discarica/smaltimento	t	-	-
Cantiere NH Hotel Colleoni (MI)	t	531,28	47%
Recupero	t	531,28	di cui 100%
Discarica/smaltimento	t	-	-
Totale	t	1136,53	-

Gli impianti di smaltimento sono scelti prediligendo centri di raccolta che effettuano il recupero dei rifiuti per il successivo reimpiego nella filiera; per i cantieri delle opere civili e di geotecnica lo smaltimento dei rifiuti è gestito tramite ditte specializzate sottoposte a specifiche attività di qualifica, per l'unità locale, per effetto di accordi con la società San Giovanni Servizi S.r.l., gli imballaggi in carta/cartone e plastica prodotti vengono conferiti direttamente ad isole ecologiche di zona, in quanto assimilabili all'urbano.

La composizione per classe CER dei rifiuti gestiti da DVC nel 2020 per la sede (21,9 t) è la sequente:

Classe	Classe	Classe	Classe	Altre Classi
CER 13	CER 15	CER 16	CER 17	CER
16%	6%	9%	68%	

Nello specifico i quattro CER maggiormente trattati per singola classe sono i seguenti:

Principali CER gestiti c/o la sede	UdM	2020	
13.02.08* Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	t	3,5	100% classe 13
15.02.02* Assorbenti, materiali filtranti, stracci contaminati da sostanze pericolose	t	1,3	95% classe 15
16.06.01* Batterie al piombo	t	0,8	40% classe 16
17.04.05 Ferro e acciaio	t	10,5	70% classe 17

I rifiuti pericolosi prodotti in sede costituiscono ca. il 55% del totale dei pericolosi prodotti da DVC e in larga misura sono frutto delle attività manutentive svolte sul parco veicolare del settore geotecnico (cambio olio, sostituzione filtri, dismissioni tubi idraulici etc.).

La composizione per classe CER dei rifiuti gestiti da DVC nel 2020 per i cantieri posti sotto sorveglianza (1114,63 t) è la seguente:

Classe CER 15	Classe CER 17
7%	93%

Il principale rifiuto della Classe CER 17 è il seguente:

Principali CER Classe 17	UdM	2020	
17.09.04 Rifiuti misti dell'attività di c&d	t	847,13	76% classe 17

Resta inteso che l'impegno che l'organizzazione mette in campo e che riesce a garantire tramite l'implementazione del Sistema di Gestione Integrato, è volto soprattutto a:

- Ridurre all'origine i materiali/sostanze pericolose
- Prolungare l'utilizzo dei beni impiegati
- Tenere puliti, manutenere e riparare i mezzi e gli strumenti di lavoro
- Prevedere l'utilizzo di meno materia prima in fase di progettazione e produzione
- Trasformare i rifiuti in nuove risorse da impiegare nel processo produttivo

A partire dal prossimo bilancio si procederà a consolidare il perimetro di rendicontazione tenendo conto di altre nuove commesse in modo da rendere l'analisi dei dati maggiormente significativa, definendo al meglio le strategie per ridurre la produzione dei rifiuti.



Compliance ambientale

Nel corso del 2020, così come dichiarato all'interno del documento "Riesame della Direzione inerente agli aspetti del Sistema di Gestione (SGO) legati a Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza dei Lavoratori" della Di Vincenzo Dino&C S.p.A. e delle sue consortili, non sono state rilevate non conformità con leggi e normative in materia ambientale e, di conseguenza, non sono state irrogate a carico della società sanzioni di alcun tipo.

Gli adempimenti normativi che interessano l'Organizzazione sono controllati periodicamente attraverso un software gestionale mediante l'ausilio di alcuni moduli, nonché mediante un ciclo di audit interni volti alla verifica della conformità normativa del Sistema di Gestione. A ciò si aggiunga che l'Ufficio Sicurezza, Prevenzione, Protezione, Ambiente e Qualità controlla periodicamente le scadenze e provvede a monitorare le eventuali evoluzioni normative in materia ambientale che richiedono integrazioni o modifiche del sistema di controllo applicato.

Valutazione dei fornitori sui criteri ambientali e sociali

In relazione al business costruzioni, lo screening dei fornitori nell'ambito di criteri ambientali e relativi a pratiche di lavoro è verificato a priori attraverso la regolarità della documentazione generale e riguardante le maestranze da adibire alle lavorazioni.

La qualifica di un nuovo Fornitore, individuato in fase di indagine di mercato dall'Ufficio Approvvigionamenti avviene utilizzando una piattaforma on-line. Il processo di qualifica dei fornitori viene pertanto gestito totalmente a livello informatico richiedendo tutta la documentazione necessaria per completare l'iter autorizzativo; coloro che superano il processo di qualifica con esito positivo sono inseriti nell'Elenco dei Fornitori qualificati. Nel 2020 l'ufficio preposto alle Verifica Idoneità Tecnica Professionale (VITP) ha valutato 226 fornitori di cui 182 con esito positivo. Lo screening preventivo dei fornitori ed il successivo monitoraggio in campo pone particolare attenzione

al tema del contrasto al lavoro minorile (sia per subappaltatori presenti direttamente in cantiere che per il personale aziendale), a garantire condizioni lavorative e retributive adeguate (es. garantendo vitto, alloggio, trasporto) a vietare qualsiasi forma di lavoro forzato, coercizione fisica o morale. Nell'affidamento di lavori in subappalto vengono inoltre previste contrattualmente clausole di auditing: l'Organizzazione ha infatti la facoltà di effettuare specifici audit in materia direttamente presso le unità produttive interessate (cantieri temporanei).

La valutazione delle *performance* dei fornitori viene effettuata annualmente anche da parte dei Responsabili di Commessa mediante la compilazione di una scheda di valutazione (questionario fornitori) all'interno dello stesso software in uso per la parte di qualifica preventiva dei fornitori.

Ulteriori criteri utilizzati per lo screening in materia di pratiche di lavoro e rispetto della legalità sono:

- verifica della regolarità contributiva attraverso il possesso di DURC (o equivalente) in corso di validità;
- assenza di sospensioni dell'attività imprenditoriale ex D.lgs. 81/2008 art. 14 in ambito lavoro irregolare e salute e sicurezza dei lavoratori;
- dichiarazione di impegno di responsabilità sociale;
- autodichiarazione impiego di manodopera;
- autodichiarazione antimafia del Legale Rapp.te e/o iscrizione in White List.

Negli ordini e nei contratti con i diversi fornitori vengono inclusi ulteriori principi e indirizzi:

- Clausole standard di rispetto del Codice Etico;
- Modello 231;
- Prescrizioni di SSL, Qualità e Ambiente.

Nella fase di selezione e individuazione dei fornitori vengono costantemente valutate le caratteristiche delle singole ditte in relazione alla lavorazione da effettuare e alla loro attinenza a problematiche ambientali. In tema ambientale sono oggetto di attenzione ad esempio le lavorazioni di:

- scavo e movimenti terra;
- demolizione e strip out;
- esecuzione di opere specialistiche quali opere di fondazioni speciali (palificazioni, jet grouting), impermeabilizzazioni, asfaltature;
- bonifica ambientale.

La Societàrichiede ai fornitori tutte le autorizzazioni (es. albo gestori ambientali etc.) e certificazioni necessarie, che attestino la conformità ambientale preventivamente all'affidamento dell'incarico.

L'Organizzazione monitora periodicamente le *per-formance* ambientali dei Fornitori organizzando sopralluoghi periodici e *audit* di cantiere allo scopo di accertare che i requisiti di qualifica risultino sussistenti anche nel corso delle lavorazioni.

Dal 2020, l'Organizzazione ha deciso di introdurre ulteriori criteri di screening per la valutazione ambientale dei suoi fornitori:

- possesso di certificazioni ambientali (es. ISO 14001 etc.);
- adozione di una politica ambientale;
- procedura per la gestione di emergenze ambientali. predisposizione di una procedura aziendale per la gestione dei rifiuti.







APPENDICE

Architettura del Bilancio di Sostenibilità

Sezione del documento	Scopo e contenuti	
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	Questa sezione introduttiva ha lo scopo di presentare la metodologia di presentazione dei dati e delle informazioni, con descrizione dei criteri generali di rendicontazione adottati.	
IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE	Presentazione dell'organizzazione, con indicazione delle tappe fondamentali della propria storia, i valori di riferimento e la mission che ne guidano la gestione e le linee guida strategiche, nonché gli organi o governance di cui si è dotata, per meglio chiarire la propria struttura all'esterno, nello spirito di assolut trasparenza che la contraddistingue.	
STAKEHOLDER	Identificazione e mappatura dei portatori di interesse interni ed esterni dell'organizzazione, unitament alla descrizione delle modalità di coinvolgimento messe in atto.	
MATERIALITA'	Matrice che evidenzia i livelli di significatività dei diversi aspetti trattati rispetto alla tipologia di attivit condotte dall'organizzazione e quindi ai relativi impatti sulla sostenibilità misurabili.	
PERFORMANCE ECONOMICA	Presentazione dei dati inerenti alla prestazione economica dell'organizzazione nel 2020 in termini di valore economico prodotto e distribuito, risorse generate e loro distribuzione tra gli stakeholder.	
PERFORMANCE AMBIENTALE	Presentazione dei dati inerenti alla prestazione ambientale dell'organizzazione nel 2020 in termini c KPI (Key Performance Indicators) e relativi obiettivi di miglioramento.	
PERFORMANCE SOCIALE	Presentazione dei dati inerenti alla prestazione sociale dell'organizzazione nel 2020 in termini di KF (Key Performance Indicators) e relativi obiettivi di miglioramento.	
TABELLA GRI	Tabella per il raffronto tra tutte le informative GRI di riferimento e le singole parti del documento dove le stesse risultano trattate.	

GRI Standard

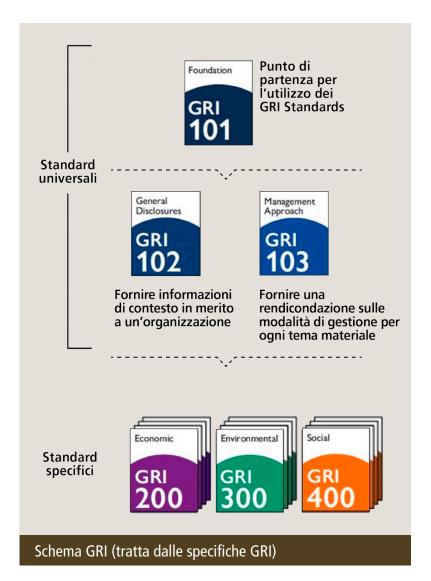
Lo Standard GRI (GRI Sustainability Reporting Standards) che viene seguito per il Bilancio qui presentato è stato messo a punto dal Global Reporting Initiative, un Ente senza scopo di lucro nato nel 1997 con l'obiettivo di fornire supporto concreto alla rendicontazione di una performance sostenibile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

Lo Standard GRI è costituito da una serie di parametri globalmente riconosciuti che indicano ad imprese, istituzioni e soggetti di ogni tipo come analizzare e misurare l'impatto che la loro attività ha sul nostro pianeta dal punto di vista economico, sociale

e ambientale.

Ciò consente di rendere di dominio pubblico, rivolgendosi soprattutto ai propri ambiti di riferimento, l'impatto della propria attività sul proprio contesto di riferimento. I parametri permettono così alle organizzazioni di essere maggiormente trasparenti in relazione ai rischi e alle opportunità che la loro azione complessiva è in grado di generare.

Lo Standard è composto da varie parti, strutturate in maniera modulare e interconnesse tra loro. In questo modo possono essere aggiornate in modo indipendente l'una dall'altra e possono anche esserne aggiunte di nuove, senza che l'intero set debba essere nuovamente strutturato. Ci sono 3 serie di requisiti tematici che fanno parte dello Standard GRI e che coprono rispettivamente l'ambito dell'economia (GRI 200), dell'ambiente (GRI 300) e quello del sociale (GRI 400). Ma il punto di partenza per usare i parametri messi a punto è il GRI 101 – Foundation, documento che spiega come preparare un report secondo gli standard, illustrando i principi per definire il contenuto del report (inclusione ed engagement degli stakeholder, contesto della sostenibilità, rilevanza e completezza e la sua qualità in termini di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività).



Questo aiuta i soggetti che devono stilare il report a concentrarsi sulle tematiche più significative per valutare l'impatto dell'attività della Società negli ambiti esaminati dai GRI 200, 300 e 400 (economico, ambientale e sociale).

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

Il GRI è pioneristico nel suo ambito, e i suoi standard sono ad oggi un punto di riferimento essenziale per la rendicontazione della sostenibilità di aziende in tutto il mondo.

I benefici che derivano dall'utilizzo degli standard GRI si declinano sia all'interno del mondo Aziendale, sia all'esterno. Analizzare e raccogliere informazioni relative alla sostenibilità promuove la consapevolezza ed una maggiore e diversa assunzione di responsabilità sugli effetti del proprio agire, aiuta ad individuare ed a gestire i rischi ma anche a far emergere nuove opportunità di sviluppo, sostenendo anche la riduzione dei costi e l'aumento dell'efficienza dei propri processi.

L'obiettivo di GRI punta anche verso l'esterno, ovvero agire come forza per un cambiamento positivo ed avere un impatto positivo sulla sostenibilità del proprio ambito operativo.

La metodologia di intervento

A partire da questa prima stesura del Report di Sostenibilità, DVC ha avviato una riflessione strategica per l'identificazione dei "temi materiali" di sostenibilità rilevanti per l'Azienda e per gli stakeholder. L'analisi ha visto direttamente coinvolte la Direzione e i *Process Owner* nell'individuazione delle priorità per l'Azienda, coinvolgendo anche gli stakeholder

ritenuti rilevanti. Tale "engagement" è stato sviluppato soprattutto, in questa prima esperienza e operando DVC in un contesto B2B, in maniera desk o indiretta ma ci si propone, sin dalla prossima redazione del report, di pianificazione e attivare misure integrative di coinvolgimento diretto quali survey o indagini sul campo.

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

 Comprensione del contesto di riferimento: sono stati verificati i principali trend di mercato che hanno la possibilità di influire in modo determinante sull'Azienda, basandosi su elementi di benchmark, con riferimento ai player di settore e ai più impor-

- tanti competitor nazionali, al fine di comprendere le tematiche individuate come rilevanti per il settore e le modalità con cui le stesse sono comunicate e rendicontate:
- disamina degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (17 Goals) su cui l'Azienda ritiene di poter dare un proprio contributo attivo;
- analisi degli standard del *Global Reporting Initiati*ve, nell'ambito di tutte le informative proposte;
- analisi desk delle fonti informative ritenute più appropriate al contesto: report e articoli sulle tendenze globali, tendenze/report di settore, evoluzioni normative;
- analisi dei documenti aziendali quali politiche, procedure interne e documentazione rilevante sul sistema di gestione integrato interno;
- ponderazione e prioritizzazione dei temi rilevanti, con determinazione del fattore di materialità.



I temi materiali prioritari

ID	Tema	Descrizione	
Ambito	GENERALE		
G1	Efficacia del modello di governance	Garantire una gestione accurata e sistemica del modello di governance con piena efficacia nella definizione dell'articolazione di poteri e responsabilità nonché nella conduzione dei processi organizzativi di business e di supporto, sostenendo fortemente l'integrazione degli aspetti economici, sociali e ambientali nelle strategie Aziendali.	
G2	Business Integrity (Etica e Compliance)	Condurre le attività Aziendali con lealtà e correttezza nel rispetto dei requisiti di legge, regolamenti, prescrizioni e disposizioni Aziendali integrative e migliorative e garantire l'efficienza della governance Aziendale.	
		Rispettare il modello di business 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 business.	
G3 Lotta alla corruzione		Prevenire comportamenti 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 ai principi nazionali e internazionali di anticorruzione.	
		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 DVC.	
G4	Gestione responsabile della supply-chain	Selezionare e valutare i fornitori ed i partner commerciali e produttivi 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, business continuity, privacy e	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 business (es. emergenze, eventi catastrofici, interruzioni di servizio, eventi pandemici).	
	cyber security	Gestire la sicurezza informatica con particolare riferimento alla difesa dal cybercrime, 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 privacy e cyber- security 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 best practice e diffondendo sia all'interno dell'Azienda che presso i propri stakeholder una cultura dell'innovazione.	
Ambito	ЕСОПОМІСО		
E1	Performance economica e creazione di valore	Condurre le attività di business Aziendali massimizzando gli impatti economici, ambientali e sociali in relazione ai bisogni della comunità e alle sfide di sostenibilità. Perseguire la crescita del business e generare valore per gli stakeholder, favorendo la distribuzione di valore condiviso di medio-lungo termine per tutte le categorie di stakeholder, attraverso l'efficienza operativa e finanziaria.	
		Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tec- nologico 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 d mercato	
Ambito	AMBIENTALE		
A1	Gestione degli impatti ambientali	Promuovere strategie di contenimento del cambiamento climatico, in modo da ridurre i gas a effetto serra l'impatto ambientale, sviluppare iniziative di efficienza energetica negli impianti e siti Aziendali e promuc vere una conduzione del business più sostenibile attraverso l'utilizzo e la produzione di energia da fon rinnovabili.	
A2	Innovazione e tecnologia per l'ambiente	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.	
Ambito	SOCIALE		
Ambito 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.	
	Sviluppo e valorizzazione delle	una cultura Aziendale orientata allo sviluppo delle competenze e incoraggiando percorsi di attrazione e	

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 per salvaguardare la salute e la sicurezza di dipendenti e terzi coinvolti nelle attività aziendali, anche con riferimento ad eventi pandemici.
S5	Gestione delle relazioni con gli stakeholderlocali	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 stakeholder, curando le relazioni, fornendo risposte ai bisogni manifestati e sostenendo in tutte le forme istituzionali, organizzative e di business le comunità locali e le diverse realtà territoriali.



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

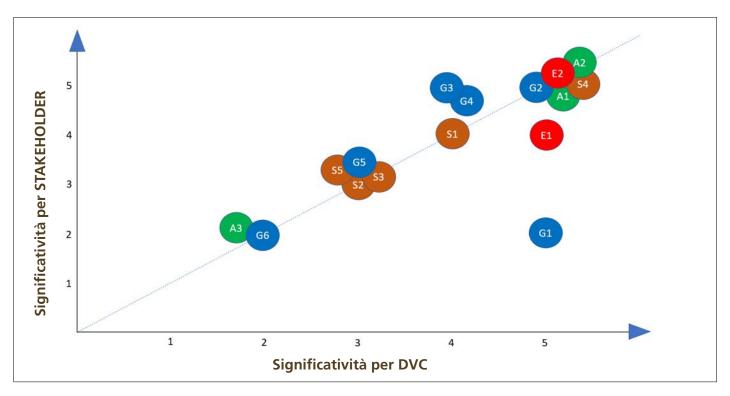
La matrice di materialità

Il risultato dell'analisi dei temi materiali viene rappresentata tramite lo strumento nella "matrice di materialità" che rappresenta, 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 con riguardo alla stessa)
- significatività degli impatti economici, ambientali e sociali per l'organizzazione (criticità del tema per le performance di lungo termine dell'organizzazione).
 Il risultato che ne deriva è il sequente:

			RILEV	ANZA
			Aziendale	Stakeholder
AMBITO	TEMA		Rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali	Influenza sulle valutazioni degli stakeholder e le loro decisioni
	G1	Efficacia del modello di governance	5	2
	G2	Business Integrity (Etica e Compliance)	5	5
GENERALE	G3	Lotta alla corruzione	4	5
GENERALE	G4	Gestione responsabile della supply-chain	5	4
	G5	Affidabilità delle infrastrutture, business continuity, privacy e cyber securit	3	3
	G6	Innovazione tecnologica	2	2
ECONOMICO	E1	Performance economica e creazione di valore	5	4
LCONOMICO	E2	Qualità dei servizi	5	5
	A1	Gestione degli impatti ambientali	5	5
AMBIENTALE	A2	Innovazione e tecnologia per l'ambiente	5	5
	А3	Tutela del territorio e della biodiversità	2	2
	S1	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	4	4
	S2	Promozione del benessere in azienda	3	3
SOCIALE	S3	Diversità e inclusione	3	3
	S4	Salute e Sicurezza sul Lavoro	5	5
	S5	Gestione delle relazioni con gli stakeholder locali	3	3



La matrice di materialità è stata validata dal *management*.

Glossario

TERMINE	DEFINIZIONE	
Accountability	Rendere conto. Accountability significa che aziende e organizzazioni devono essere in grado di giustificare pubblicamente i propri comportamenti.	
Accountability	Un'organizzazione è "accountable" se rende conto periodicamente e comunica in modo trasparente alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività.	
Benchmark	È un parametro oggettivo che viene preso come riferimento con lo scopo di valutare le prestazioni di un dato sistema.	
Codice Etico	Enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'organizzazione rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti, azionisti, Authority, istituzione, collettività); inoltre, fissa standard di riferimento e norme di condotta che devono corroborare i processi decisionali Aziendali ed orientare i comportamenti dell'organizzazione stessa.	
Coinvolgimento degli stakeholder	Attività di consultazione degli interlocutori dell'organizzazione (attraverso indagini conoscitive, interviste, ecc.) intraprese in modo sistematico su singole questioni, per approfondire la comprensione di interessi, aspettative e bisogni degli stakeholder al fine di formulare o rivedere le politiche Aziendali.	
Due diligence	Nel contesto degli GRI Standards, con l'espressione "due diligence" si fa riferimento a un processo volto a identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come un'organizzazione gestisca i propri impatti negativi, attuali e potenziali.	
Governance	Insieme dei criteri e dei processi di governo in un'organizzazione.	
Impatto	Nei GRI Standards, se non diversamente specificato, per "impatto" si intende l'effetto che un'organizzazione ha sull'e- conomia, sull'ambiente e/o sulla società, che a sua volta può indicarne il contributo (positivo o negativo) allo sviluppo sostenibile.	

Perimetro di un tema	Descrizione di dove ricadono gli impatti di un tema materiale e di quale sia il coinvolgimento dell'organizzazione in tali impatti.
Periodo di rendicontazione	Arco di tempo specifico coperto dalle informazioni oggetto di rendicontazione.
Principio di rendicontazione	Concetto che descrive i risultati attesi da un report e che guida le decisioni realizzate attraverso il processo di rendi- contazione rispetto ai contenuti o alla qualità del report.

Responsabilità sociale	Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.
Responsabilità sociale	Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili ma anche andare al di là, investendo nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate. Comprende l'insieme delle strategie di un'organizzazione volte ad accrescere il valore economico rispettando l'ambiente e considerando gli interessi ed i bisogni legittimi dei propri stakeholder.
Stakeholder Entità o individuo che può ragionevolmente essere influenzato in modo significativo dalle attività, dai propri dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organi attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.	
Sviluppo sostenibile/ sostenibilità	Lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri.
Tema materiale Tema che riflette l'impatto economico, ambientale e sociale significativo dell'organizzazione o che influenza profondo le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.	

Per tutti gli altri termini si faccia esplicito riferimento alle definizioni riportate nelle Linee Guida GRI.



Contatti

Di Vincenzo Dino & C. S.p.A. 66020 – San Giovanni Teatino (CH) Via Aterno 108

C.F.: 01151370689 P. IVA: 01913250690 R.E.A. n. 92546 Tel. +39 085 44681

Mail: info@dvc.it

Tabella GRI

GRI Content Index			
GRI Standard	Definizioni	Pagina	Omissioni
Profilo del	l'organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	pag. 11	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	pag. 11	
102-3	Ubicazione sede centrale	pag. 11	
102-4	Luogo dell'attività	pag. 11	
102-5	Proprietà e forma giuridica	pag. 11	
102-6	Mercati servitori	pag. 11	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	pag. 11	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	pag. 41	
102-9	Catena di fornitura	pagg. 33, 59	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla catena di fornitura	pag. 35	
102-11	Principio de precauzione	pag. 15	
102-12	Iniziative esterne	pag. 29	
102-13	Adesione ad associazioni	pag. 29	
Strategia			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	pag. 5	
102-15	Impatti chiave, rischi ed opportunità	pag. 16 , 43	
Etica ed in	tegrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	pag. 17	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	pag. 30	

Governance			
102-18	Struttura della governance	pag. 18	
102-19	Delega dell'autorità	pag. 18	
102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali	pag. 18	
102-21	Consultazione degli stakeholder sui temi economici, ambientali e sociali	pag. 23	
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	pag. 18	
102-23	Presidenza del massimo organo di governo	pag. 18	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	pag. 18	
102-25	Conflitti di interessi	pag. 18	
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nella definizione delle finalità, dei valori e delle strategie	pag. 18	
102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	pag. 18	
102-28	Valutazione della performance del massimo organo di governo	pag. 18	
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	pag. 21	
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio	pag. 21	
102-31	Revisione dei temi economici, ambientali e sociali	pag. 21	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	pag. 21	
102-33	Comunicazione delle segnalazioni al massimo organo di governo	pag. 21	
102-34	Natura e numero totale delle criticità	pag. 21	
102-35	Politiche di remunerazione	pag. 43	
102-36	Processo per la definizione della remunerazione	pag. 43	
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder nella remunerazione	pag. 43	
102-38	Tasso di remunerazione totale annua	pag. 43	
102-39	Percentuale di aumento del tasso di remunerazione totale annua	pag. 43	

Stakeholo	er engagement		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	pag. 23	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 43	
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	pag. 23	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	pag. 23	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	pag. 23	
Processo (li reporting		
102-45	Entità incluse nel bilancio finanziario consolidato e non incluse nel report di sostenibilità		N/A
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetro dei temi	pagg. 80, 81	
102-47	Elenco dei temi materiali	pagg. 80, 81	
102-48	Ridefinizione delle informazioni rispetto ai precedenti report		N/A
102-49	Modifiche nella rendicontazione	pag. 7	
102-50	Periodo di rendicontazione	pag. 7	
102-51	Data del report più recente		N/A
102-52	Periodicità di rendicontazione	pag. 7	
102-53	Contatti relativi a richieste sul report	pag. 83	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità agli Standard GRI	pagg. 7, 8	
102-55	Indice dei contenuti GRI	pag. 84	
102-56	Assurance esterna		N/A
Impatti Ed	onomici Indiretti		
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	pag. 38	
203-2	Analisi e descrizione dei principali impatti indiretti	pag. 38	

Anticorruzione			
205-1	Percentuali di business analizzate per rischio corruzione e rischi identificati	pag. 30	
205-2	Comunicazione delle policies e training dei dipendenti su anti-corruzione	pag. 30	
205-3	Azioni intraprese in risposta ad episodi di corruzione	pag. 30	
Comporta	mento anti concorrenziale		
206-1	Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche	pag. 33	
Imposte			
207-1	Approccio alla fiscalità	pag. 38	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	pag. 39	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	pag. 39	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	pag. 39	
Energia			
103-1	Spiegazione del tema materiale e suo perimetro	pag. 57	
103-2	Approccio alla gestione e suoi componenti	pag. 58	
103-3	Evoluzione dell'approccio alla gestione	pag. 58	
302-2	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	pag. 61	
302-3	Intensità energetica	pag. 61	
302-4	Riduzione dei consumi di energia	pag. 61	
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	pag. 61	
Emissioni			
305-1	Emissioni totali dirette di gas effetto serra per peso	pag. 66	
305-2	Emissioni indirette di gas effetto serra per peso	pag. 66	
305-3	Altre emissioni indirette di gas effetto serra	pag. 66	

305-4	Intensità carbonica	pag. 66	
305-5	Iniziative per ridurre le emissioni di gas effetti serra e risultati raggiunti	pag. 66	
305-6	Emissioni di sostanze nocive per l'ozono per peso	pag. 66	
305-7	NOx, SOx e altre emissioni significative nell'aria suddivise per tipologia e peso	pag. 66	
Valutazio	ne ambientale dei fornitori		
308-1	Percentuale di nuovi fornitori valutati in base a criteri ambientali	pag. 71	
308-2	Significativi impatti ambientali negativi identificati all'interno della catena di fornitura	pag. 71	
Occupazio	one		
401-1	Numero totale di nuovi assunti e turnover	pag. 44	
401-2	Benefit previsti per i lavoratori a tempo indeterminato non previsti per i lavoratori a tempo determinato o part-time	pag. 46	
401-3	Congedi parentali	pag. 46	
Relazioni	industriali		
402-1	Periodo minimo di notifica per modifiche operative (cambiamenti organizzativi)	pag. 47	
Salute e S	icurezza sul Lavoro	'	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 21	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pag. 49	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	pag. 50	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 51	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 51	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pag. 50	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pag. 53	
			

403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 53	
403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 54	
403-10	Malattie professionali	pag. 54	
Formazio	ne	,	
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	pag. 54	
404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e dei programmi di assistenza alla transizione	pag. 51	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello svi- luppo della carriera	pag. 51	
Diversità	e pari opportunità		
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	pag. 47	
405-2	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria	pag. 49	
Non discr	iminazione		
406-1	Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie ed azioni intraprese	pag. 49	
Libertà di	associazione e accordi collettivi	,	
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	pag. 49	
Lavoro M	inorile		
408-1	Operazioni e fornitori con rischi significativi per incidenti sul lavoro minorile	pag. 49	
Lavoro Fo	orzato e Obbligatorio		
409-1	Operazioni e fornitori con rischi significativi per incidenti sul lavoro forzato o obbligatorio	pag. 49	
Politiche (e procedure di sicurezza sui Diritti Umani		
410-1	Pratiche di sicurezza		N/A

Valutazio	ne sul rispetto dei Diritti Umani		
412-1	Operazioni che sono state sottoposte a verifiche del rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto		N/A
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o procedure sui diritti umani	pag. 51	
412-3	Accordi e contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono stati sotto- posti a screening sui diritti umani		N/A
Valutazio	ne dei fornitori su aspetti sociali		
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri sociali	pag. 71	
414-2	Impatti sociali negativi nella supply chain	pag. 71	
Approccio	verso il sistema pubblico		
415-1	Contribuzioni a partiti politici		N/A
Salute e s	icurezza del consumatore	,	
416-1	Valutazione dell'impatto su salute e sicurezza delle categorie di prodotti e servizi		N/A
416-2	Numero di casi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi		N/A
Marketin	g ed etichettatura	,	
417-1	Requisiti di informazioni ed etichettatura		N/A
417-2	Episodi di non conformità relativi a informazioni ed etichettatura di prodotti e servizi		N/A
417-3	Episodi di non conformità relativi a comunicazioni di mercato		N/A
Privacy d	el cliente		
418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy e perdite dei dati 133 dei clienti	pag. 33	
Complian	ce Socio-economica		
419-1	Non compliance con leggi e regolamenti in ambito socio- economico	pag. 55	



Una realizzazione grafica

CARSA EDIZIONI