

# REPORT ESG 2023

  
**circet**  
Italia



# INDICE

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

Il documento racconta la visione di CIRCET Italia in ambito ESG attraverso la catena del valore dell'azienda, gli impegni per la crescita sostenibile, il coinvolgimento degli stakeholder al fine di analizzare i temi materiali, le performance raggiunte e gli obiettivi futuri.

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

3

## CIRCET E L'IMPEGNO CONTINUO PER LA SOSTENIBILITÀ

4

Circet Group	6
Aree di competenza	8
Adesioni	9
Circet Italia e catena del valore	10
Governance e strategia ESG	14
Il piano degli obiettivi 2023 in pillole	16
	17

## STAKEHOLDER

19

Clienti	21
Dipendenti	21
Supply Chain - Fornitori e Subcontractor	22
Enti, Istituzioni e Comunità locali	23
Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva	23
Organi di governo e management	24

## ANALISI DI MATERIALITÀ

27

Analisi del contesto	29
Coinvolgimento degli stakeholders	32
Impatti e temi materiali	33
Analisi dei rischi e delle opportunità	35
Doppia materialità	37

## LE PERSONE AL CENTRO

38

Il nostro approccio	39
I numeri del personale	40
Diversità e inclusione	40
Parità di genere	41
Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori	42
Engagement e Comunicazione Interna	43
Recruitment	44
Politiche di remunerazione	45
Tutela della salute e della sicurezza	47
Formazione	49
Circet Academy	50

## ETICA E INTEGRITÀ

51

Il codice etico	52
La lotta alla corruzione	53
La performance economica	55
<i>Valore economico distribuito</i>	55
<i>Imposte e tasse</i>	56
Transizione digitale	57
Sostenibilità della supply chain	58

## ATTENZIONE AL CLIMA E ALL'AMBIENTE

59

Piano di azione 2024-2030	61
Consumi energetici	61
Carbon footprint	64
Attività di assorbimento di emissioni di CO <sub>2</sub> eq	67
La gestione dei rifiuti	68
Acqua	69
Biodiversità	69

## APPENDICE

70

Nota metodologica	71
Tabelle dati	72
Indice dei contenuti GRI	80



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Siamo alla terza edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, eppure ci sembra che sia passato pochissimo tempo da quando abbiamo intrapreso questo percorso. Guardiamo con soddisfazione ai progressi compiuti, ma siamo consapevoli che tanto lavoro ci attende. Un lavoro che affrontiamo con impegno e determinazione, convinti che ogni passo ci avvicini ai nostri obiettivi.

Ci definiamo una "People Company", perché siamo fermamente convinti che le persone siano al centro di tutto ciò che facciamo. Le energie che i nostri dipendenti esprimono sono un "fertilizzante" straordinario che arricchisce ogni interazione con i nostri Clienti, Azionisti, subappaltatori e fornitori. Per noi, "People Company" significa prestare attenzione alle esigenze individuali ed al tempo stesso, trovare il giusto equilibrio con gli obiettivi dell'Azienda.

Non parliamo mai di singoli, ma di team. Ognuno di noi è unico e prezioso, con una propria storia, competenza e cultura. In azienda, tuttavia, la diversità è una risorsa fondamentale, che intendiamo valorizzare ogni giorno. Siamo consapevoli che per realizzare grandi cose, è necessario lavorare insieme, rispettando l'identità di ciascuno e creando un ambiente inclusivo e stimolante, dove la complementarietà dei singoli rende il team più forte e più capace.

La soddisfazione del Cliente e la redditività aziendale possono essere raggiunti grazie a un ambiente di lavoro di qualità, basato sulla fiducia e sul rispetto. Questi valori non

solo sprigionano energia, ma alimentano l'entusiasmo che ci guida ogni giorno.

Il 2023 è stato un anno ricco di avvenimenti in ambito internazionale sulle tematiche ESG, con momenti di riflessione che hanno messo in evidenza quanto sia lungo e... tortuoso il percorso per il raggiungimento degli SDGs (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile). Le nazioni e le organizzazioni sono chiamate a impegnarsi con sempre maggiore determinazione, e noi vogliamo fare la nostra parte. In questo contesto, il nostro impegno verso la sostenibilità è e sarà più forte che mai.

Nel 2023, grazie anche alla sinergia con la capogruppo e le diverse affiliate, siamo riusciti a definire un importante piano di obiettivi ESG che ci guiderà nei prossimi anni. Stiamo percorrendo un cammino verso la sostenibilità che non solo guarda alla cura dei dipendenti, ma anche all'attenzione per le comunità locali, dove operiamo quotidianamente.

Abbiamo deciso di affrontare con serietà la sfida del cambiamento climatico. Per la prima volta, nel 2023, abbiamo stabilito obiettivi quantitativi per la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, un impegno che si concretizzerà nel 2024 con l'avvio di un progetto concreto. Ci impegniamo inoltre a realizzare strutture innovative e sostenibili dal punto di vista energetico, per ridurre il nostro impatto ambientale e contribuire a un futuro più verde.

Accanto a questi impegni, la nostra continua transizione digitale rappresenta un pilastro fondamentale per il nostro futuro. Stiamo riscrivendo i nostri

processi e dotandoci di nuovi strumenti per semplificare le attività e migliorare l'efficienza. Questo approccio ci permette di rendere più agili le operazioni aziendali e, soprattutto, di lavorare in modo più semplice ed efficace.

Vogliamo comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza e integrità morale, richiamando costantemente l'attenzione dei nostri dipendenti su tali principi. La nostra visione di sostenibilità non si limita alla protezione dell'ambiente, ma include anche il rispetto per le persone, per le comunità e per i valori etici che devono guidarci.

In questo documento, troverete i risultati concreti e gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi anni, con l'impegno di continuare a crescere e fare la nostra parte nel costruire un futuro più sostenibile. Un futuro che vogliamo condividere con i nostri colleghi, nel quale la sfida della sostenibilità diventa non solo una responsabilità, ma anche una grande opportunità di innovazione e sviluppo.

A noi tutti spetta il compito di cogliere questi obiettivi e sentirci soddisfatti di vedere realizzate la nostra vision. Condividiamo questa ambizione, convinti che la strada che abbiamo intrapreso ci porterà lontano.

**Fabrizio Perletta**  
CEO Circet Italia

# CIRCET E L'IMPEGNO CONTINUO PER LA SOSTENIBILITÀ



In linea con le sempre più stringenti direttive europee volte a sottolineare l'impegno dell'Europa al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, le performance di sostenibilità ESG (Environmental, Social e di Governance) delle aziende hanno acquisito maggior rilievo tali da essere ritenute equivalenti a quelle economico-finanziarie.

La Direttiva Europea CSRD n.2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive) sul reporting di sostenibilità obbliga, inoltre, le grandi aziende ad includere il report di sostenibilità all'interno di quello finanziario, sottoposto ad assurance da parte di una società di revisione accreditata, prevedendo specifici requisiti di rendicontazione.

Questo garantisce una maggiore trasparenza e confrontabilità delle informazioni sulle prestazioni ambientali, sociali e di governance, consentendo agli investitori ed agli altri stakeholder di prendere decisioni più consapevoli e sostenibili.

Il cambiamento climatico, l'attenzione ai diritti umani e la giusta strategia d'azione sono tematiche imprescindibili e indivisibili, alla base del raggiungimento della sostenibilità a livello globale.

I risultati della COP 28 e del World Economic Forum, svolti nel 2023, sottolineano l'importanza della cooperazione per riuscire a plasmare un futuro migliore e sostenibile, attraverso il perseguimento dei 17 Goals dell'Agenda 2030 che riguardano non soltanto Governi e Nazioni ma anche ogni singola Impresa.

Alla luce, quindi, della necessità di ottemperare alle disposizioni normative, di contribuire ad un futuro globale sostenibile e di migliorare le proprie performance ESG, Circet Italia prosegue il suo percorso verso la sostenibilità attraverso una strategia definita con obiettivi sempre più sfidanti.

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



# CIRCET GROUP

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

Con sedi in 13 paesi - in Europa, Nord Africa e America del Nord - il Gruppo Circet collabora con i principali operatori TLC, *tower company*, governi ed enti locali. Forte della sua lunga esperienza, Circet ha altresì avviato una diversificazione strategica del proprio business nei settori dell'energia e dei trasporti per mantenere il passo con la transizione energetica.

Le sfide ambientali, sociali e di governance sono parte integrante della propria strategia aziendale, consapevole della crescente importanza che tali sfide avranno nel futuro a lungo termine dell'azienda e nel futuro dei suoi stakeholder, dipendenti, clienti e partner finanziari.



**3** continenti  
**13** paesi



**293** sedi



**17.100**  
dipendenti



**4,18** miliardi di  
fatturato globale

## RIPARTIZIONE DEL FATTURATO

## RIPARTIZIONE DEL NUMERO DI DIPENDENTI

### EUROPA

€3.715 MILIONI

15.170\*

### NORD AMERICA

€457 MILIONI

1.215\*

### NORD AFRICA

€9 MILIONI

715\*

*\*Includendo 600 dipendenti tecnici e amministrativi di back-office che supportano il gruppo*

# LA NOSTRA MISSIONE

*Efficienza, Eccellenza, Imprenditorialità, Responsabilità*

questi sono gli elementi fondamentali del DNA di Circet, che persegue la sua strategia di crescita attraverso un approccio centrato sul cliente. Attore globale nel settore delle telecomunicazioni e della transizione energetica, Circet fornisce ai fornitori di servizi, alle autorità locali e ai clienti aziendali di tutto il mondo un portafoglio integrato e chiavi in mano di servizi infrastrutturali, in tutte le tecnologie.

# LA NOSTRA VISIONE

Circet punta ad espandersi a livello globale sfruttando un modello di business collaudato, ottimizzando al contempo le proprie pratiche per affrontare le attuali sfide della sostenibilità.

# I NOSTRI VALORI

**C**ustomers

I nostri clienti sono la nostra principale risorsa. Tutti i nostri dipendenti lavorano per garantire la soddisfazione dei clienti.

**I**nvolvement

Ogni dipendente è coinvolto e responsabile. Le nostre persone agiscono come imprenditori in un'organizzazione dove prevalgono autonomia e processi conformi.

**R**esults

Circet ha sviluppato una cultura aziendale orientata alla produttività e ai risultati e si colloca al di sopra degli standard di mercato. La fiducia che abbiamo costruito con i nostri partner ci dà la possibilità di continuare a investire e a far crescere il nostro business.

**C**hallenge

Un fattore chiave della nostra forte performance è la capacità di mantenere il ritmo, di essere reattivi e di assumerci rischi.

**E**volution

Circet ha successo perché si concentra sul mantenimento della sua organizzazione e delle sue operazioni in linea con le evoluzioni del mercato. Questo apre ai nostri dipendenti grandi opportunità di crescita e acquisire nuove competenze.

**T**ogether

Siamo appassionati di ciò che facciamo. Siamo determinati ad avere successo. Abbiamo creato un sistema che spinge i nuovi talenti ad entrare a far parte del gruppo e i clienti a lavorare con noi.

# AREE DI COMPETENZA

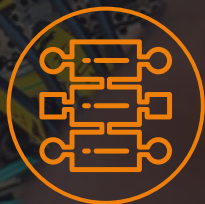
## RETI FISSE E MOBILI



Reti di Accesso



Delivery e Assurance



Reti dorsali



Reti Wireless



Data center

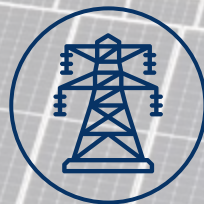
## TRANSIZIONE ENERGETICA



Fotovoltaico



Eolico



Reti MT - BT



Colonnine di ricarica

## TRASPORTI



Ferrovie



Aeroporti



SmartRoad



Smart City



# ADESIONI



Dal 2011 Circet Group ha aderito al **Global Compact delle Nazioni Unite**.

Anche per il 2023, il Presidente Philippe Lamazou del gruppo Circet ha rinnovato i suoi impegni verso i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite nelle aree dei Diritti Umani, del Lavoro, dell'Ambiente e della Lotta alla Corruzione.



Nel 2023 il gruppo Circet ha ricevuto il punteggio "C" da **CDP**, collocandosi tra le aziende che hanno raggiunto un sufficiente livello di consapevolezza.



La **"Science Based Target initiative" (SBTi)** è una partnership tra UN Global compact (UNGC), World Resource Institute (WRI), CDP (Carbon Disclosure Project) e WWF, che ad oggi conta l'adesione di più di 2.000 aziende in tutto il mondo. L'iniziativa SBTi è nata con l'intento di supportare le aziende nell'adozione di obiettivi ambiziosi di mitigazione e guidarle nella transizione ad una economia a basso tenore di carbonio.

Nel 2023 tutto il Gruppo Circet, e quindi anche Circet Italia, ha presentato i propri obiettivi di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> dirette e indirette per la validazione di SBTi.

Per il raggiungimento di tali obiettivi l'azienda ha definito un piano di azione nell'arco temporale 2024-2030 descritto nel paragrafo "Attenzione al clima e all'ambiente".



Circet Italia ha ottenuto la medaglia Silver nel rating **EcoVadis** anche per il 2023, un risultato che la posiziona nel 16% delle aziende più virtuose al mondo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>valutate negli ultimi mesi



Circet Italia ha ottenuto il punteggio B da parte di **Synesgy**, una piattaforma digitale globale per la valutazione della sostenibilità ESG all'interno della supply chain.



Lo score Open-Es di Circet Italia si attesta a 74/100 nel 2023.

Open-Es è un'iniziativa messa a punto da Eni, Boston Consulting Group e Google Cloud, a cui si sono aggiunte in qualità di partner importanti realtà italiane ed internazionali. Grazie a una piattaforma digitale aperta Open-es ha iniziato a coinvolgere e supportare processi e percorsi di sostenibilità in tanti ambiti, dalle piccole e medie imprese alle grandi aziende capo-filiera in diversi settori industriali, con un percorso di misurazione, crescita e valorizzazione delle performance di sostenibilità in tutti gli aspetti ESG.

# CIRCET ITALIA E LA CATENA DEL VALORE

*Dal 1989, Circet Italia ha costruito la propria identità sull'equilibrio tra una forte ambizione allo sviluppo del proprio business ed il rispetto dei suoi valori.*

Oggi, in un mondo che si trova ad affrontare l'impatto del cambiamento climatico ed una crescente disuguaglianza, la nostra aspirazione è accelerare la crescita sostenibile e inclusiva ovunque operiamo.

Con una presenza capillare di oltre 50 sedi operative su tutto il territorio nazionale, un valore della produzione di circa 380 milioni di euro nel 2023 e 1312 dipendenti, Circet Italia si conferma leader globale nella realizzazione di grandi infrastrutture per le telecomunicazioni, l'energia ed i trasporti. I risultati economici del 2023 confermano il trend di sviluppo di Circet Italia, la sua solidità ed il valore del brand a livello nazionale.

Il modello di business di Circet Italia si basa su un'organizzazione agile e focalizzata sul cliente, su un sistema di gestione integrato basato su processi standardizzati, sulla formazione del personale e sul supporto tecnico per garantire l'eccellenza operativa, oltre che sull'impegno a rimanere all'avanguardia rispetto ad ogni sviluppo tecnologico per soddisfare la costante richiesta di soddisfazione del cliente.



## ACQUISIZIONE TEKNA SERVIZI S.R.L.

DIREZIONE E COORDINAMENTO EX ARTT. 2947 E S.S.

In data 25 ottobre 2023 la Società ha acquistato il 100% del capitale sociale della società Tekna Servizi srl con sede in Perugia con lo scopo di ampliare l'operatività nel settore della telefonia mobile valutando nel futuro una sua incorporazione. Si è quindi operato per la piena integrazione della società neoacquisita con il recepimento, per quanto possibile, del sistema di gestione di Circet Italia s.p.a. e con gli incarichi di governance e di vigilanza sostanzialmente alle medesime figure manageriali di Circet Italia s.p.a. Naturale conseguenza di tale impostazione è stata la delibera con la quale il Consiglio di Amministrazione di Tekna Servizi s.r.l. in data 27.03.2024 ha dichiarato la sussistenza della Direzione e Coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile (Capo IX Direzione e Coordinamento di Società) da parte di Circet Italia s.p.a., socio unico, verso Tekna Servizi s.r.l.

## CUSTOMER CENTRIC

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

## GOVERNANCE

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

## OPERATIONS

Grazie alle competenze acquisite negli ultimi decenni come partner di riferimento per i principali operatori italiani, Circet Italia si conferma protagonista del mercato delle infrastrutture di telecomunicazioni fisse e mobili con servizi di elevata qualità.

Con una organizzazione flessibile, una ampia disponibilità di risorse e mezzi, l'attenzione costante alla sostenibilità e l'estrema affidabilità nel rispetto dei tempi e nella qualità dei risultati, Circet Italia rappresenta oggi una delle aziende maggiormente apprezzate.

Oggi Circet Italia è in grado di operare su tutti gli standard tecnologici ed offre soluzioni innovative per ogni attività specifica, seguendo per i suoi Clienti tutte le fasi del processo, dalla progettazione alla realizzazione, delivery, collaudo e manutenzione.

Anche nel settore energetico, forte di un percorso che dura da più di 20 anni, oggi Circet Italia è un'impresa leader in grado di offrire agli operatori un'ampia serie di servizi nella distribuzione di energia elettrica e nella realizzazione di infrastrutture di energie rinnovabili, indispensabili per fare fronte alle sfide poste dal cambiamento climatico e alla necessità di energia pulita.

## PEOPLE COMPANY

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



# PROCESSI

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

Tutti i processi di Circet Italia sono strutturati e ottimizzati attraverso un Sistema di Gestione Integrato efficace che garantisce il miglioramento sistematico e continuo dell'organizzazione attraverso regole, ruoli e procedure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

Il SGI rappresenta dunque l'insieme degli impegni e delle aspettative della nostra organizzazione verso tutti i collaboratori, interni o esterni, e vuole essere il riferimento per chiunque lavori in nome e per conto dell'azienda. Il SGI rappresenta inoltre per Circet Italia la base di un efficace percorso verso la sostenibilità come lo dimostra la politica integrata pubblicata sul sito web aziendale<sup>2</sup>.

Ogni volta in cui si ravvisa la necessità di integrare gli impegni strategici, le politiche e le procedure del sistema di gestione integrato vengono analizzate e proposte le modifiche da parte del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato. A seguito dell'integrazione le modifiche sono valutate e approvate dalla Direzione.

Durante il Riesame della direzione vengono valutati i seguenti aspetti:

- adeguatezza e aggiornamento dell'analisi del contesto, degli stakeholder e valutazione dei rischi con annesso stato di avanzamento delle misure cautelative/ azioni propositive per cogliere le opportunità individuate;
- cambiamenti dei fattori interni ed esterni che hanno attinenza con i sistemi di gestione e che comportano necessità di cambiamenti al SGI;
- coerenza della politica, validità e completezza delle politiche, degli impegni e degli obiettivi
- coerenza dei comportamenti dell'azienda
- individuazione di nuovi obiettivi, azioni preventive e/o correttive, nuove attività o progetti.

<sup>2</sup><https://www.circet.it/azienda/valori-sostenibilita>

# LE CERTIFICAZIONI



International  
Organization for  
Standardization

# E

## UNI EN ISO 14001:2015

Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso

## UNI CEI EN ISO 50001:2018

Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso

## UNI CEI 11352:2014

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

## F-GAS

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

---

## UNI ISO 45001:2018

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso

## SA 8000:2014

Social Accountability

## UNI ISO 30415:2021

Diversity & Inclusion

## UNI PDR 125:2022

Parità di genere

---

## UNI EN ISO 9001:2015

Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti

## UNI ISO 37001:2016

Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo

## UNI CEI EN ISO/

## IEC 27001:2017

Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione - Requisiti

*Il Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia, certificato da un ente di terza parte, assicura la conformità a standard UNI ISO fornendo garanzie ai nostri stakeholders. Il sistema copre tutte le sedi operative elencate in appendice e, quindi, tutti i dipendenti che ogni giorno effettuano lavorazioni nel territorio di competenza.*

# S

# G

# GOVERNANCE E STRATEGIA ESG

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

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

La funzione HSEQ raccoglie i dati necessari dalle varie funzioni e li analizza, di concerto con il Responsabile del

Sistema di Gestione Integrato, al fine di monitorarli, di promuovere azioni di miglioramento e di rendicontarli.

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

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

Gli impegni per la sostenibilità derivano dai 4 pilastri fondamentali su cui Circet Italia intende agire:



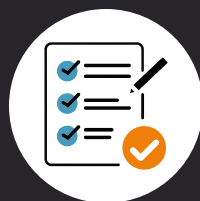
PERSONE



COMUNITÀ LOCALI



AMBIENTE



ETICA



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

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



# I nostri impegni verso la sostenibilità



## PERSONE



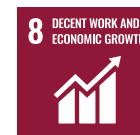
Ci prendiamo cura del futuro delle persone e dei nostri dipendenti promuovendo una cultura dell'inclusione, della valorizzazione della diversità, dell'innovazione. Supportiamo percorsi di crescita personale e professionale. Promuoviamo una cultura di valutazione della performance per la crescita delle proprie persone orientata alla trasparenza e all'equità per favorire lo sviluppo di un ambiente meritocratico. Promuoviamo continuamente attività di sensibilizzazione su salute e sicurezza.

## AMBIENTE



Affrontiamo la sfida della lotta al cambiamento climatico, definendo azioni per ridurre le emissioni di gas GHG e per incrementare le quote di produzione energetica da fonti rinnovabili. Salvaguardiamo l'ambiente da potenziali impatti negativi. Promuoviamo lo sviluppo sostenibile dell'ambiente e delle comunità contribuendo alla realizzazione di infrastrutture innovative e sostenibili dal punto di vista energetico.

## COMUNITÀ LOCALI



Promuoviamo progetti di volontariato aziendale. Contribuiamo alla creazione di valore condiviso tra gli stakeholder. Ci impegniamo a migliorare la qualità dei servizi forniti ai clienti. Sosteniamo il miglioramento delle performance dei nostri fornitori attraverso iniziative di supporto tecnico e formativo.

## ETICA



Ci impegniamo a migliorare il rating delle nostre performance ESG. Ci impegniamo a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

# IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

## STRATEGIA ESG DI CIRCET ITALIA

Circet Italia prosegue il suo percorso verso la sostenibilità attraverso una strategia definita con obiettivi sempre più sfidanti al fine di contribuire ad un futuro globale sostenibile e di migliorare le proprie performance ESG.

Desideriamo condividere con voi gli obiettivi fissati per ogni tematica in cui l'azienda intende impegnarsi.



### PERSONE CARE FOR OUR WORKFORCE

*Intendiamo sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro sostenibile, sano e stimolante per i nostri lavoratori e per i subappaltatori*

- ▶ Riduzione dell'indice di gravità degli infortuni del 5% ogni anno
- ▶ 30% di donne nel senior management



### COMUNITÀ LOCALI ACT LOCALLY

*Desideriamo contribuire a progetti di volontariato nelle comunità in cui operiamo oltre a creare posti di lavoro, facilitare la crescita delle persone e offrire servizi di qualità agli utilizzatori.*

- ▶ Almeno un progetto di volontariato all'anno
- ▶ Progetto Charity verso enti locali



### AMBIENTE STAND FOR THE ENVIRONMENT

*Vogliamo contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico riducendo la nostra dipendenza dai combustibili fossili, gestendo in maniera efficiente i rifiuti, promuovendo azioni innovative.*

- ▶ Riduzione del 42% delle emissioni di Scope 1 e 2 entro il 2030 → Avvio del progetto di utilizzo di biodiesel HVO
- ▶ Riduzione del 25% delle emissioni indirette dei subappaltatori entro il 2030
- ▶ 44% di fornitori con obiettivi di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> approvati da SBTi\*
- ▶ Aumentare la quota di energia rinnovabile consumata



### ETICA LIVE UP TO OUR PRINCIPLES

*Integrità e conformità sono i principi che guidano le nostre azioni e decisioni.*

- ▶ Formazione del 100% dei lavoratori su principi etici di anticorruzione

\*SBTi è una partnership tra UN Global compact (UNGC), World Resource Institute (WRI), CDP (Carbon Disclosure Project) e WWF, che ad oggi conta l'adesione di più di 2.000 aziende in tutto il mondo. L'iniziativa SBTi è nata con l'intento di supportare le aziende nell'adozione di obiettivi ambiziosi di mitigazione e guidarle nella transizione ad una economia a basso tenore di carbonio.



# 2023 IN PILLOLE




Anche per l'anno 2023 CIRCET Italia ha superato l'assessment del sistema di rating Ecovadis sulle sue performance di sostenibilità ottenendo la prestigiosa medaglia Silver, ponendosi tra il 16% delle aziende più performanti.

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

# SOCIAL




 **1.315**  
dipendenti di cui 91% a tempo indeterminato

 **40%**  
crescita presenza delle donne in azienda negli ultimi 3 anni

 **23%**  
donne nel senior management<sup>3</sup>

 **28 ore**  
di formazione per dipendente

 **ISO 30415**  
Acquisizione certificato

 Circa **1900**  
audit in cantiere su temi di sicurezza e ambiente

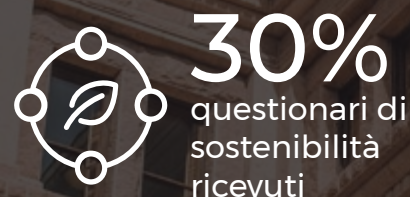
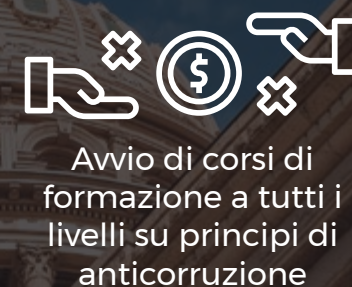
Acquisizione certificato  
 **UNI PDR 125**  
**PARITÀ DI GENERE**

 **Avvio**  
Intranet aziendale

# ENVIRONMENT



# GOVERNANCE



<sup>3</sup>C-suite

<sup>4</sup>SBTi è una partnership tra UN Global compact (UNGC), World Resource Institute (WRI), CDP (Carbon Disclosure Project) e WWF, che ad oggi conta l'adesione di più di 2.000 aziende in tutto il mondo. L'iniziativa SBTi è nata con l'intento di supportare le aziende nell'adozione di obiettivi ambiziosi di mitigazione e guidarle nella transizione ad una economia a basso tenore di carbonio.

# STAKEHOLDER





# STAKEHOLDER MAPPING

## STAKEHOLDER

Uno stakeholder è un'entità o un individuo che è o può ragionevolmente essere influenzato in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.



## Clienti

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

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

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

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

Nel 2023 il core business di Circet Italia si conferma nell'offerta di servizi di costruzione e manutenzione di reti di telecomunicazioni, con una consolidata posizione di leadership di mercato sui grandi operatori di rete fissa e radiomobile.

Gli investimenti legati al *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, destinati ai temi della trasformazione digitale, alla mobilità sostenibile, all'energia per ambiente e clima, hanno contribuito in maniera significativa alla crescita dell'azienda.

I risultati economici del 2023 hanno consolidato la resilienza dell'Azienda rispetto al suo modello strategico.

## Dipendenti

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

Le persone della nostra Azienda lavorano con impegno ed entusiasmo contribuendo ad accrescere, oltre alla ricchezza, *reputation* e competitività: non abbiamo dipendenti ma piuttosto supporters, compagni di squadra. D'altro canto, pur avendo ormai un profilo multinazionale, Circet Italia è una *Community* orgogliosa della propria storia e che conserva un'attitudine familiare, con un forte spirito di aggregazione totalmente svincolato da regole gerarchiche ed un il top management fortemente aperto al contatto e alla condivisione con tutte le risorse, affinché ciascuna abbia sempre il sostegno necessario nelle difficoltà e nel raggiungimento dei propri target.

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

# SUPPLY CHAIN - Fornitori e Subcontractor

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

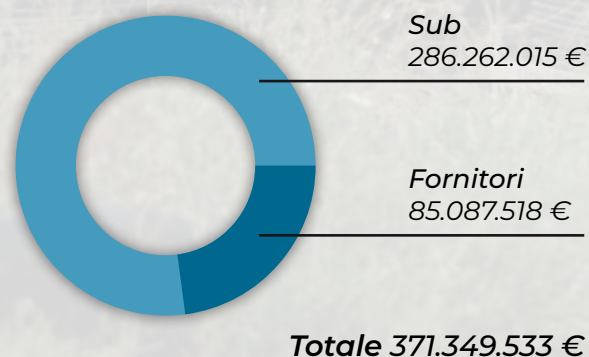
- materiali e apparati tecnologici, enti di formazione e servizi di consulenza direzionale;
- servizi professionali e tecnici per la realizzazione e manutenzione delle infrastrutture di rete.

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

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

Prodotti e servizi devono soddisfare particolari requisiti di funzionalità, qualità, sicurezza e rispetto dell'ambiente, in piena conformità alle leggi e normative vigenti.

Nel corso del 2023 Circet Italia ha intrattenuto rapporti commerciali con oltre 2000 fornitori e subappaltatori per una spesa di circa 371 milioni di euro.



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

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

Negli ultimi anni la Società ha elevato sensibilmente il livello di controllo della compliance normativa e legislativa dei propri fornitori allo scopo di migliorarne l'affidabilità, la sicurezza nei cantieri ed avviare l'integrazione dei principi della sostenibilità anche nei processi attinenti alla propria supply chain. Dal 2020 la selezione dei fornitori di materiali e di servizi avviene attraverso una qualificazione precontrattuale mirata non più soltanto alla valutazione delle caratteristiche economico-finanziarie e tecnico-organizzative ma anche dell'impegno in termini di etica del business, diritti umani, diritti dei lavoratori e compliance ambientale.

Nel 2023 è stata avviata la progettazione di una nuova piattaforma di procurement e di un portale fornitori con l'obiettivo di migliorare le procedure di acquisto in termini di funzioni disponibili, interoperabilità, compliance amministrativa e coerenza e qualità dei dati. Il progetto, concluso nel 2024 con l'adozione del nuovo software, si inserisce naturalmente nel perimetro della *Twin Transition* aziendale, volto alla creazione di valore condiviso attraverso l'unione del Digitale con la Sostenibilità: oltre ai nuovi moduli la piattaforma consentirà infatti, tramite survey dedicate, un più efficiente monitoraggio degli indicatori ESG e di

responsabilità sociale d'impresa dei fornitori. Grazie al tracciamento dei KPI di sostenibilità Circet Italia potrà introdurre, nel processo di negoziazione, fattori premianti su buone pratiche di economia circolare, *waste management*, misurazione delle emissioni di carbonio e formazione specialistica erogata.

Con riferimento ai piani di audit sugli aspetti di salute e sicurezza e ambiente, nel 2023 sono state effettuate oltre 1900 verifiche sui fornitori in campo. Per tutte le non conformità riscontrate sono stati redatti specifici piani di azioni correttive con relative modalità e tempistiche di soluzione. L'attuazione di detti piani è costantemente monitorata dalla struttura HSEQ Aziendale. Nell'ambito di una strategia comune di H&S sono stati programmati workshop e training condivisi tra dipendenti e *subcontractors* per divulgare una cultura condivisa ed integrata su salute e sicurezza.

Numerose sono state le iniziative volte all'inclusione dei *subcontractors* in un contesto di partnership e collaborazione durevole, con benefici reciproci in termini di efficienza, produttività e riduzione dei rischi nell'ambito delle attività operative. Tra le attività già avviate negli anni precedenti, sono proseguite in continuità l'assistenza amministrativa per l'ottenimento di qualifiche tecniche abilitanti l'accesso a progetti di maggiore rilevanza e formule di pagamento agevolate a sostegno della stabilità economica. Grazie al "*Programma di incentivazione*", avviato nel 2022 ed ancora in corso, molte Imprese subappaltatrici hanno avuto la possibilità di ampliare i propri volumi di produzione e dunque creare nuove opportunità reciproche di business. Per le Imprese estere introdotte sulle attività FTTH, Circet Italia ha sostenuto integralmente le spese dei corsi di formazione in lingua originale, a maggiore garanzia di una piena trasmissione dei requisiti di qualità e sicurezza necessari sui cantieri italiani.

## Enti, Istituzioni e Comunità locali

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

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

Quanto ai progetti di beneficenza, nel 2023 CIRCET Italia ha deciso di dare il proprio supporto alla fondazione locale no profit Fondazione Piccola Opera Caritas che si occupa della riabilitazione psicofisica, dell'inserimento lavorativo e sociale, della promozione culturale e spirituale.

Nel contesto delle associazioni di categoria, continua la partecipazione attiva all'Associazione ANIE SIT che, all'interno dell'ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche - raggruppa le imprese che si occupano della realizzazione, manutenzione e gestione di infrastrutture fisse e radiomobili per le telecomunicazioni e servizi associati.

## Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva

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

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

Grazie ai rapporti aperti e trasparenti sia con le Organizzazioni Sindacali che con le Rappresentanze dei Lavoratori Unitarie (RSU), nel corso degli anni, CIRCET Italia ha gestito in maniera sostenibile anche situazioni di esubero e di difficoltà occupazionale.

A tutto il personale è garantita la libera partecipazione alle assemblee sindacali e alle consultazioni sindacali per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, con ore di permesso retribuito e la messa a disposizione di spazi aziendali per lo svolgimento delle riunioni.

La serietà e la correttezza nelle relazioni industriali ha poi trovato ripetuta conferma nella ottimale realizzazione di numerose acquisizioni aziendali effettuate nel corso degli anni. A livello territoriale le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono presenti in molte regioni e questo ruolo è oggi ricoperto da 30 dipendenti dell'azienda. Alle rappresentanze dei lavoratori l'azienda riconosce tutte le tutele ed i diritti previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicato.

Il tasso di sindacalizzazione nell'anno 2023 è pari al 20,12% con 264 iscritti su 1312 della forza totale.

# Organi di governo e management

Il sistema di governo societario di Circet Italia prevede un Consiglio di Amministrazione - CdA (Board of Directors), un Collegio Sindacale (Board of Auditors) ed un Revisore dei Conti.

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

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

L'Amministratore Delegato (CEO) dispone dei più ampi poteri di gestione ordinaria. Nella sua funzione definisce gli obiettivi economici, approva sia il Budget di previsione annuale con le sue eventuali revisioni sia il Budget commerciale.

Il CEO interviene anche sulle politiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza, approvando il relativo Manuale, effettua il riesame del Sistema Integrato con la struttura preposta ed esamina i report sullo stato del sistema di gestione Aziendale. Peraltro, unitamente al Board of Directors, il CEO è destinatario delle informative della Funzione di Conformità (ISO 37001 c.d. anticorruzione) dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d.lgs. 231/01.

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

## BOARD OF DIRECTORS

Al 31/12/2023 il Consiglio di Amministrazione di CIRCET ITALIA s.p.a. era così costituito:



**Franck Jacques Robert Lavalloir**

PRESIDENTE del CdA



**Fabrizio Perletta**

AMMINISTRATORE DELEGATO



**Philippe Pascal Lamazou**

CONSIGLIERE

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



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

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

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

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

Per quanto concerne l'attività consultiva vengono poi periodicamente tenuti delle riunioni (informalmente "board") nelle quali possono partecipare sia membri del Board of Directors e il legale rappresentante del socio unico, oltreché le funzioni apicali eventualmente interessate, per fare il punto sull'andamento della gestione.

Quanto agli organi di vigilanza come detto è istituito un Collegio Sindacale (Board of Auditors), un Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 (231 Committee) e una Funzione di Conformità (anti-bribery compliance function) in forza della recepita ISO 37001 (c.d. anticorruzione) la quale

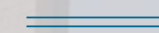
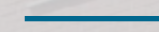
a sua volta, oltre ad assolvere funzioni di vigilanza e di referente del CEO si occupa, di concerto con il 231 Committee posto che la materia è parte della 231, della specifica formazione al personale dipendente che viene erogata in FAD per permettere anche la formazione del personale neoassunto su tutto il territorio nazionale. Particolare focus è poi dato alla sicurezza sul lavoro e in tal senso l'ufficio HSEQ trasmette con cadenza mensile un report riepilogativo sia al Board of Directors che ai Direttori Operativi nonché all'Ufficio Legale Interno.

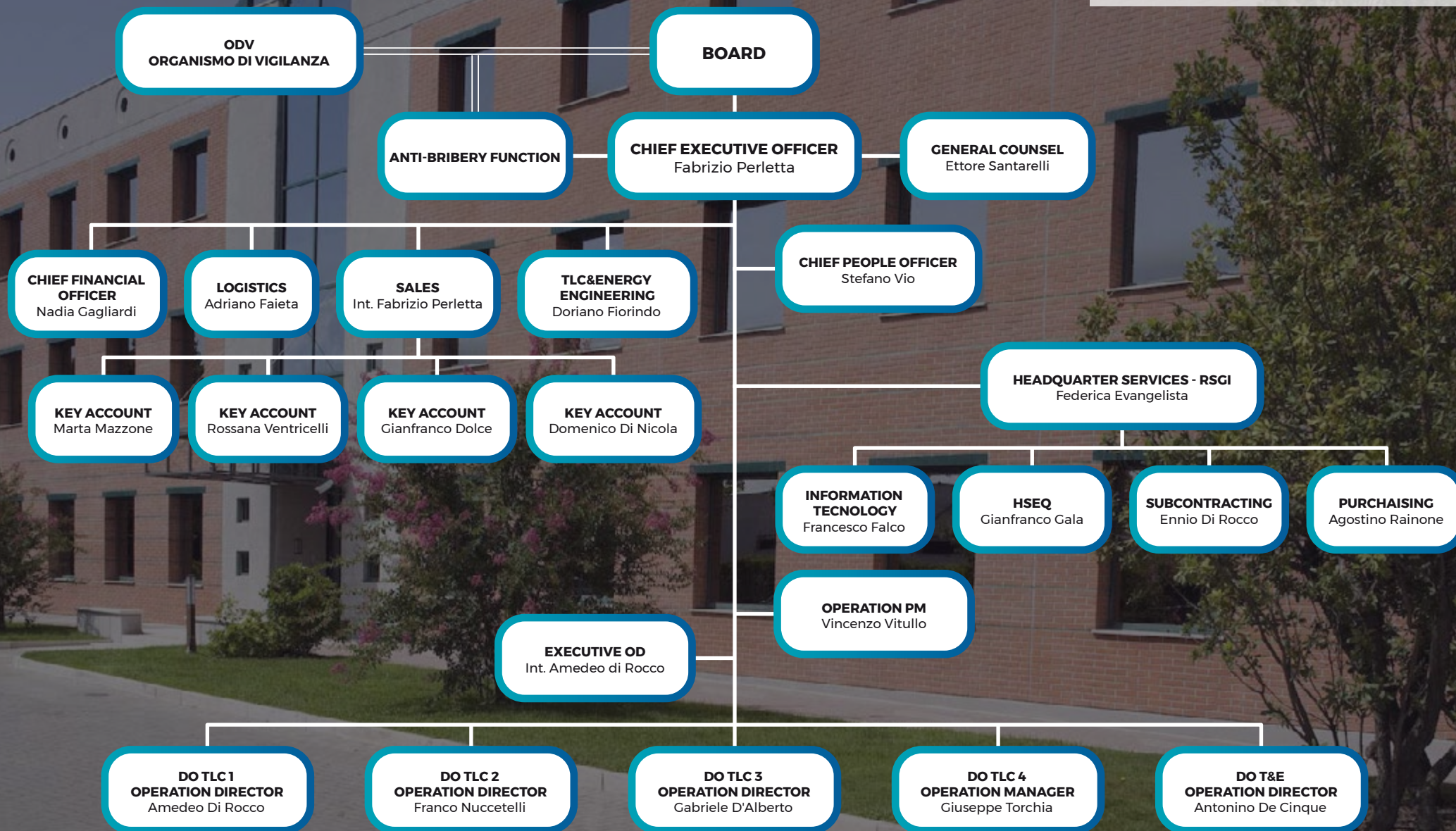
Con cadenza annuale l'OdV presenta al Board of Directors una relazione sull'efficacia del Modello Organizzativo di gestione ex d.lgs. 231/01, integrato con il sistema di Gestione della Società, nella quale si riportano gli eventuali adeguamenti normativi od organizzativi che l'Organo Amministrativo deve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

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

Con la certificazione ISO 27001 e la definizione dell'Incident Response Plan che stabilisce le procedure e le linee guida per la gestione e il coordinamento delle risposte agli eventi di sicurezza informatica, il top management è coinvolto altresì con un ruolo e una responsabilità rilevanti durante la risoluzione degli incidenti di sicurezza, nell'applicazione dei piani di Business Continuity, Disaster Recovery e nella comunicazione efficace dell'impatto verso gli stakeholders.

# ORGANIGRAMMA AZIENDALE 2023

 Dipendenza Relazionale  
 Dipendenza diretta (gerarchica) o di staff (Funzionale)



# ANALISI DI MATERIALITÀ



# ANALISI DI MATERIALITÀ

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

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

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

Al fine di tenere conto di possibili cambiamenti negli impatti rispetto al precedente periodo di rendicontazione, è stata condotta dapprima un'analisi del contesto, interno ed esterno. Successivamente, sono stati identificati e valutati gli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, generati dall'organizzazione e dalle sue relazioni con gli stakeholder. L'esito è stato messo in relazione al livello di importanza dato dagli stakeholder ai temi materiali per stabilire una scala di priorità dei temi materiali.

Per l'anno 2023, quindi, Circet Italia ha aggiornato il processo di valutazione dei temi materiali, in linea con i GRI Standards pubblicati nel 2021 e tenendo in considerazione lo standard ERS1 "Prescrizioni Generali" predisposto da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

## FASI ANALISI DI MATERIALITÀ



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

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

# ANALISI DEL CONTESTO

Analizzando il **contesto esterno**, il 2023 è stato un anno ricco di avvenimenti da tenere in considerazione per l'individuazione degli impatti positivi e negativi generati dall'organizzazione e dalle sue relazioni con gli stakeholder e per la valutazione di rischi e opportunità.

In diversi momenti di discussione si è sottolineato come lo stato di avanzamento degli SDGs sia lento e lontano dal traguardo.

Il **Rapporto delle Nazioni Unite** pubblicato a luglio 2023 ha messo in evidenza come le nazioni, a metà strada del percorso verso il 2030, siano indietro rispetto al raggiungimento degli obiettivi fissati. L'impatto della crisi climatica, la guerra in Ucraina, la debolezza dell'economia globale e gli effetti persistenti della

pandemia COVID-19 hanno contribuito ad ostacolare i progressi verso gli obiettivi.

Durante la 28° conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, tenuta a Dubai nel dicembre 2023 è stato mostrato come, allo stato attuale, sia necessario correggere in maniera significativa la traiettoria delle emissioni per riuscire a rispettare l'obiettivo di Parigi di contenimento del riscaldamento globale a 1,5°C. Per un efficace recupero sarà necessario

ridurre le emissioni di gas serra rispetto al 2019 del 43% entro il 2030, del 60% entro il 2035 fino ad arrivare a zero emissioni nel 2050.

Dopo due intense settimane di cooperazione e trattative, il 13 dicembre è stato approvato il testo del primo *Global Stocktake* in cui si abbandona la parola "phase-out" per dare spazio alla "transitioning away" nel quale si invitano le parti ad abbandonare i combustibili fossili nei sistemi energetici "in modo giusto, ordinato ed equo".



Il *Global Stocktake* evidenzia la necessità di accrescere i finanziamenti destinati alla transizione energetica, in particolare a copertura di perdite e i danni causati dai cambiamenti climatici nei Paesi "vulnerabili". L'accordo prevede, inoltre, di triplicare la produzione di energia da fonti rinnovabili nonchè l'impegno ad accelerare le tecnologie "zero carbon" e "low carbon", tra cui l'energia nucleare, l'idrogeno a basso contenuto di carbonio ed il nascente processo di cattura e stoccaggio del carbonio.

Nell'ambito del Green Deal Europeo, a seguito dell'approvazione della **Direttiva n. 2022/2464** riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (**Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD**), si modificano significativamente le modalità di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per le imprese di grandi dimensioni. In particolare tale Direttiva obbliga le grandi aziende ad includere il report di sostenibilità all'interno di quello finanziario secondo specifici requisiti di rendicontazione e di sottoporlo alla revisione da parte di una società accreditata. In questo modo è assicurata una maggiore trasparenza e confrontabilità delle informazioni

sulle prestazioni ambientali, sociali e di governance, consentendo altresì agli investitori e agli altri stakeholder di affrontare decisioni in modo più consapevole e sostenibile.

A fine luglio 2023 la Commissione Europea ha adottato gli standard europei di rendicontazione della sostenibilità (European Sustainability Reporting Standards - ESRS) che dovranno essere utilizzati da tutte le società soggette alla CSRD.

La sostenibilità è uno dei principi portanti del **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)** che rappresenta con le sue sei missioni, un'opportunità per accelerare il raggiungimento degli obiettivi globali ed europei.

La maggior parte degli investimenti è destinata all'attuazione di importanti azioni "green" come il risparmio energetico, il riciclo, la lotta agli sprechi e l'economia circolare; sono definite anche strategie di sostenibilità sociale altrettanto importanti quali l'approccio etico alla governance aziendale, il corretto rapporto qualità prezzo, equità dei compensi, formazione e riqualificazione dei lavoratori ed il sostegno all'occupazione giovanile.



*"Siamo ciò che facciamo,  
non ciò che diciamo"*

scrive **Al Jaber** al termine della COP28 invitando a mettere in atto le azioni dell'accordo siglato.



Il **contesto interno** di sostenibilità è contrassegnato da un maggiore impegno profuso a valle dell'ingresso dell'azienda in una realtà multinazionale molto sensibile alle tematiche ESG. Rispetto alla programmazione avviata da Ceit nel 2020, l'appartenenza al Gruppo Circet ha accelerato il piano di interventi ESG a lungo termine anche al fine di rispondere alla sensibilità degli stakeholders rispetto alle tematiche ambientali e sociali e di governance etica.

In questo contesto Circet Italia ha identificato le principali aree tematiche ESG da cui scaturiscono gli impatti che l'azienda ha o potrebbe avere a livello di sostenibilità e quindi i temi materiali.

Le aree tematiche oggetto dell'analisi 2023 coprono le attività dell'intero modello di business sostenibile e consistono nei 4 pilastri su cui si basano gli impegni dell'azienda.



### Sviluppo, benessere e retention delle persone

In linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, Circet Italia considera il benessere delle persone alla base delle sue performance, impegnandosi nello sviluppo della carriera e nella creazione di un ambiente inclusivo. La valutazione dei temi materiali non può prescindere da questa area tematica.

La salute e la sicurezza si confermano tra le priorità principali dell'Azienda, garantite tramite la tutela del benessere fisico e psicologico delle persone, la diffusione di una cultura aziendale sui questi temi e la definizione di procedure operative e sistemi di monitoraggio per tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano nel perseguire gli obiettivi aziendali.



### Agire per le comunità locali

Circet Italia intende incoraggiare i propri dipendenti ad effettuare azioni di volontariato al fine di contribuire allo sviluppo sociale ed economico del territorio. Per questa ragione è stato avviato un progetto di *Corporate Volunteering* che si svolgerà a partire dal 2024.

Il successo di Circet Italia è strettamente connesso alle performance dei fornitori e dei subappaltatori che operano nei territori regionali in cui Circet è presente con le proprie sedi operative: a questi stakeholders Circet rende disponibili iniziative di supporto tecnico, formativo e amministrativo.



### Attenzione all'ambiente

Tutte le persone ormai ogni giorno subiscono gli impatti negativi del cambiamento climatico, come il mutamento delle condizioni meteorologiche, l'innalzamento del livello del mare e la manifestazione di fenomeni meteorologici ancora più estremi. Le emissioni di gas a effetto serra, derivanti dalle attività umane, sono la forza trainante del cambiamento climatico e continuano ad aumentare. In questo scenario Circet Italia coglie l'improrogabile necessità di accelerare il ritmo del cambiamento cogliendo le opportunità di ridurre i consumi di energia derivante da combustibili fossili e le emissioni di gas GHG passando all'utilizzo di energie rinnovabili. Le attività operative quotidiane sono costantemente monitorate per individuare gli impatti positivi e negativi che possono scaturirne e valutare le azioni necessarie per mitigare i rischi e cogliere le opportunità di miglioramento.



### Etica ed efficacia del modello di governance

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

Circet Italia, nel suo modello di governance, si impegna a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

# COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS

Nella definizione dei temi materiali Circet Italia ritiene fondamentale tenere in considerazione le opinioni e le aspettative dei propri stakeholder, ovvero delle parti che a vario titolo hanno un interesse o impatto verso le attività dell'Azienda e verso cui l'Azienda stessa ha un interesse. Gli stakeholder sono parti interessate al buon andamento della società in quanto partecipi della sua stessa esistenza: senza gli stakeholder l'organizzazione farebbe fatica a sopravvivere.

La due diligence per l'analisi di materialità si concentra pertanto anche sull'individuazione degli interessi degli stakeholder che sono o potrebbero essere influenzati dalle attività dell'organizzazione. È stata pertanto condotta un'analisi degli interessi dei principali stakeholder tramite una survey dedicata con lo scopo di assegnare le priorità ai temi materiali da rendicontare.



# IMPATTI E TEMI MATERIALI

L'analisi di materialità ha portato alla definizione di 12 temi materiali che risultano coerenti con quanto rendicontato anche nei bilanci di sostenibilità precedenti. Per ogni tema materiale sono stati identificati e misurati gli impatti generati da CIRCET Italia verso l'esterno.

ESG	Area tematica ESG	Tema materiale	Impatto	Tipo di coinvolgimento*	Tipologia di impatto	Impatto		Priorità*	Azioni
						Grado di impatto*	Probabilità di impatto*		
S	Sviluppo, benessere e retention delle persone	<u>Coinvolgimento delle persone</u>	Diminuzione della capacità di coinvolgere e valorizzare il personale	Diretto	Potenziale Negativo	3	1	4	Stabilità del lavoro Circet Academy Percorsi di upskill - crescita e valorizzazione del talento e del merito
			Aumento del benessere dei dipendenti	Diretto	Effetto Positivo	2	-	4	Comunicazione interna Progetti di Welfare per i dipendenti Work Life balance
S	Salute e sicurezza sul lavoro	<u>Tutela della salute e sicurezza sul lavoro</u>	Aumento del numero di infortuni sul lavoro subiti	Diretto Indiretto	Potenziale Negativo	3	1	4	Formazione continua sulla sicurezza sul lavoro Audit interni in cantiere Comunicazione efficace
S	Sviluppo, benessere e retention delle persone	<u>Diversità e inclusione</u>	Valorizzazione della diversità e dell'inclusione Condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona	Diretto	Potenziale Positivo	2	3	4	Sistemi di gestione ISO 30415 Diversity & Inclusion e UNI PDR 125 Parità di genere Crescita presenza delle donne, anche in ruoli di responsabilità Integrazione imprese estere Tolleranza zero rispetto a molestie e violenze Progetti di volontariato aziendale Progetto Charity verso enti locali
E	Lotta al cambiamento climatico	<u>Consumi energetici</u>	Elevato consumo di risorse	Diretto	Potenziale Negativo	3	2	3	Sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione energetica
			Riduzione dei consumi energetici	Diretto	Potenziale Positivo	3	2	3	Sensibilizzazione continua al consumo di carburante Aumento di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili
E	Lotta al cambiamento climatico	<u>Emissioni di GHG</u>	Emissioni dirette e indirette di gas GHG	Diretto Indiretto	Effettivo Negativo	3	-	3	Certificazione ISO 14064 Sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione energetica
			Accelerazione verso energie rinnovabili	Diretto	Potenziale Positivo	3	1	3	Aumento di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili Azioni di compensazione di emissioni GHG Validazione obiettivi di riduzione CO <sub>2</sub> da parte di SBTi Avvio progetto di utilizzo di biocarburante e auto a trazione elettrica

ESG	Area tematica ESG	Tema materiale	Impatto	Tipo di coinvolgimento*	Tipologia di impatto	Impatto		Priorità*	Azioni
						Grado di impatto*	Probabilità di impatto*		
G	Efficacia del modello di governance	<u>Il codice etico e la lotta alla corruzione</u>	Possibili eventi anti-concorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda	Diretto	Potenziale Negativo	3	1	4	Continuo miglioramento dei processi di due diligence Formazione dei lavoratori a tutti i livelli su principi etici di anticorruzione
			Miglioramento della reputazione nei confronti degli stakeholder	Diretto	Potenziale Positivo	3	2	4	
G	Efficacia del modello di governance	<u>Performance economica</u>	Creazione di valore condiviso tra gli stakeholder Sviluppo sociale ed economico nelle aree in cui l'Azienda opera Aumento della qualità dei servizi forniti ai clienti	Diretto	Effettivo Positivo	2	-	3	Valore economico prodotto e distribuito Monitoraggio soddisfazione dei clienti Iniziativa volte all'inclusione dei fornitori
G	Efficacia del modello di governance	<u>Digitalizzazione dei processi aziendali</u>	Trattamento non conforme di informazioni e dati sensibili	Diretto	Potenziale Negativo	2	1	4	Ottimizzare le performances del business con l'introduzione di piattaforme software e app. Introduzione di nuovi software e ERP per il calcolo automatizzato dei KPI. Sostituzione infrastruttura IT aziendale verso architettura Cloud e strumenti evoluti di Cybersecurity Intranet aziendale
			Aumento dell'efficienza produttiva Più valore e qualità al lavoro svolto	Diretto	Potenziale Positivo	2	2	3	
G	Efficacia del modello di governance	<u>Sostenibilità della supply chain</u>	Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda	Indiretto	Potenziale Negativo	2	2	3	Digitalizzazione del processo di acquisto Controllo su giacenze e obsolescenza – migliore waste management Qualifica dei fornitori, anche in termini ESG Clausole sul rispetto dei principi di sostenibilità nei contratti con i fornitori Survey di sostenibilità Audit mirati in campo Iniziativa volte all'inclusione dei fornitori
			Integrazione di criteri e prestazioni ambientali, di sicurezza e sostenibilità nella gestione degli acquisti	Indiretto	Potenziale Positivo	2	3	3	
E	Attenzione all'ambiente	<u>Gestione dei rifiuti</u>	Contributo all'inquinamento ambientale	Diretto	Potenziale Negativo	2	1	4	Tracciamento dei rifiuti Rifiuti smaltiti e destinati al recupero
			Salvaguardia dell'ambiente	Diretto	Effetto Positivo	2	-	4	
E	Attenzione all'ambiente	<u>Gestione delle risorse idriche</u>	Gestione inadeguata delle acque in aree con stress idrico	Diretto	Potenziale Negativo	1	1	3	Sensibilizzazione al consumo idrico
E	Attenzione all'ambiente	<u>Biodiversità</u>	Protezione della biodiversità	Diretto Indiretto	Potenziale Negativo	1	1	3	Salvaguardia dell'ambiente mediante politiche di tutela del territorio e della biodiversità.

\* **Grado di impatto:** 1 – lieve, 2 – medio, 3 – elevato; **Probabilità di impatto:** 1 – bassa, 2 – media, 3 – alta; **Priorità:** 1 – Per niente importante; 2 – Poco importante; 3 – Importante; 4 – Molto importante; **Tipo di coinvolgimento:** Diretto – L'impatto è direttamente collegato alle attività di Circet Italia, Indiretto – L'impatto deriva da rapporti di business

# ANALISI DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

A partire dai temi materiali, sono stati analizzati anche i rischi che l'azienda può subire o le opportunità di cui può beneficiare in termini finanziari.

Area tematica ESG	Tema materiale	Descrizione	Conseguenza	Categoria	Livello di impatto finanziario*
Sviluppo, benessere e retention delle persone	Coinvolgimento delle persone	Rafforzare e sviluppare percorsi di upskill per la crescita e la valorizzazione del talento e del merito	Aumento della produttività Riduzione del turnover del personale Riduzione dei costi relativi al reclutamento	Opportunità	2
		Incremento del benessere dei dipendenti tramite il work-life balance		Opportunità	2
		Mancaza del rispetto dei diritti umani	Aumento dei costi legali Aumento del turnover del personale Riduzione della retention del personale	Rischio	2
Salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Aumento del numero di infortuni sul lavoro subiti	Aumento dei costi legali Potenziali sanzioni Danni reputazionali Riduzione della retention del personale	Rischio	1
Sviluppo, benessere e retention delle persone	Diversità e inclusione	Valorizzazione della diversità e dell'inclusione Condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona	Aumento della produttività Riduzione del turnover del personale Riduzione dei costi relativi al reclutamento	Opportunità	2
Lotta al cambiamento climatico	Consumi energetici	Transizione elettrica	Aumento dei costi di noleggio auto elettriche	Rischio	2
		Aumento quota di energia elettrica da fonti rinnovabili	Aumento costi di fornitura energia elettrica da fonti rinnovabili	Rischio	1
Lotta al cambiamento climatico	Emissioni di GHG	Utilizzo di biocarburante Transizione elettrica	Aumento di costi di acquisto di biocarburante Aumento dei costi di noleggio auto elettriche	Rischio	2
		Riduzione emissioni dirette e indirette di gas GHG	Aumento della valutazione della performance ambientale nel mercato finanziario	Opportunità	3
Efficacia del modello di governance	Il codice etico e la lotta alla corruzione	Possibili eventi anti-concorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda	Potenziali sanzioni, multe o danni reputazionali	Rischio	2
		Miglioramento della reputazione nei confronti degli stakeholder	Aumento della valutazione della performance di governance nel mercato finanziario	Opportunità	3
Efficacia del modello di governance	Performance economica	Creazione di valore condiviso tra gli stakeholder Sviluppo sociale ed economico nelle aree in cui l'Azienda opera Aumento della qualità dei servizi forniti ai clienti	Aumento della valutazione della performance di governance nel mercato finanziario	Opportunità	3

Area tematica ESG	Tema materiale	Descrizione	Conseguenza	Categoria	Livello di impatto finanziario*
Efficacia del modello di governance	Digitalizzazione dei processi aziendali	Trattamento non conforme di informazioni e dati sensibili	Potenziali sanzioni, multe o danni reputazionali	Rischio	3
		Piattaforme software e app per la condivisione dei dati sempre più accurati Software e ERP per il calcolo automatizzato dei KPI Intranet aziendale	Aumento dell'efficienza produttiva	Opportunità	2
Efficacia del modello di governance	Sostenibilità della supply chain	Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda	Aumentare la sostenibilità della catena di fornitura	Opportunità	3
		Integrazione di criteri e prestazioni ambientali, di sicurezza e sostenibilità nella gestione degli acquisti	Aumentare la sostenibilità della catena di fornitura	Opportunità	3
Attenzione all'ambiente	Gestione dei rifiuti	Contributo all'inquinamento ambientale	Potenziali sanzioni, multe o danni reputazionali	Rischio	1
		Salvaguardia dell'ambiente	Aumento della valutazione della performance ambientale nel mercato finanziario	Opportunità	1
Attenzione all'ambiente	Gestione delle risorse idriche	Gestione inadeguata delle acque in aree con stress idrico	Potenziali sanzioni, multe o danni reputazionali	Rischio	1
Attenzione all'ambiente	Biodiversità	Protezione della biodiversità	Aumento della valutazione della performance ambientale nel mercato finanziario	Opportunità	1

\* **Livello di impatto finanziario:** 1 – minore, 2 – moderato, 3 – alto.

# DOPPIA MATERIALITÀ

In considerazione dell'obbligo futuro di rendicontazione secondo quanto disposto dalla CSRD si riporta l'esito dell'analisi di doppia materialità.



# LE PERSONE AL CENTRO



# IL NOSTRO APPROCCIO

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

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

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

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

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

## WORK-LIFE BALANCE

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

## INTERNAL COMMUNICATION

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

## UPSKILL

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

## ONBOARDING Mentoring Programs

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

## VOLONTARIATO D'IMPRESA

Progetti di volontariato di impresa al fine di sostenere le comunità locali e di svolgere attività di team building

Salute e sicurezza sul lavoro, etica ed integrità e, non da ultimo, la *Customer Centricity* che vede il Cliente e la qualità dei servizi centrali in tutte le decisioni strategiche e organizzative, manterranno sempre una attenzione elevata, così come la crescita professionale e lo sviluppo di nuove competenze di tutti i collaboratori.



## I NUMERI DEL PERSONALE

L'organico di CIRCET al 31 dicembre 2023 è pari a 1312 dipendenti, di cui 604 White Collar, che comprendono dirigenti, quadri e impiegati, e 708 Blue Collar, ovvero personale operaio. Escludendo i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, al 31 dicembre 2023 il personale presenta un incremento del 9,3% rispetto al 31 dicembre 2022.

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

Per quanto riguarda la distribuzione geografica, oltre la metà dei dipendenti è dislocata nella parte meridionale del Paese, per il fatto che la Direzione Generale e le principali sedi operative sono tra Abruzzo, Calabria e Puglia. Con riferimento alla distribuzione anagrafica, il 70% dei dipendenti ha un'età inferiore a 50 anni.

I dettagli sulle statistiche del personale sono riportati in appendice.

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE

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

Il costante impegno di CIRCET Italia per la diversità e l'inclusione nasce dalla consapevolezza che la diversità è un dato empirico mentre l'inclusione è una scelta strategica: squadre e gruppi di lavoro eterogenei rappresentano un modello innovativo di sviluppo e non sono solo un esempio etico.

Sulla base di queste premesse la CIRCET ha voluto ufficializzare il suo impegno continuativo tramite l'ottenimento nel luglio del 2023 della certificazione ISO 30415, lo standard internazionale di riferimento in materia, che ha previsto la costituzione e l'implementazione di nuovi processi e pratiche afferenti alla gestione delle risorse umane in tutto il loro ciclo di vita professionale in azienda.



# PARITÀ DI GENERE

A dicembre 2023 è stata ottenuta la certificazione UNI PDR 125:2022 sulla parità di genere, introdotta dal PNRR tra le politiche per il lavoro al fine di contribuire al perseguimento dell'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 relativo all'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale. È stato possibile ottenere la "certificazione rosa" attraverso azioni concrete quali l'impegno a garantire pari opportunità nello sviluppo della carriera, il superamento del gap salariale, l'attuazione di politiche di sostegno alla genitorialità e l'incentivo ad una maggiore presenza femminile in ruoli di leadership seppure l'azienda si trovi ad operare in un contesto socio-produttivo di settore a larga prevalenza maschile.

Nelle aree di business in cui Circet Italia opera, contraddistinte dall'operatività di cantiere e da una elevata componente tecnologica, la totale parità di genere è sicuramente un obiettivo a lungo termine e risente ancora di un organico a fortissima prevalenza maschile: a fine 2023 gli uomini rappresentano infatti ancora il 92% della totalità dei dipendenti (in linea con i dati del 2022 ma in leggera crescita per le donne).

Analizzando gli ultimi 9 anni, emerge come ci sia stato un notevole incremento dell'occupazione femminile: da 14 donne occupate nel 2015 su un totale di 519 dipendenti, corrispondente al 2,7% della forza lavoro, si è passati nel 2022 a 81 donne occupate, per una quota del 6,75%, e, ancora in aumento, nel 2023 a 102 donne occupate, per una quota del 7,77% per effetto di procedure di recruitment volte ad abbattere le barriere della discriminazione di genere, anche in un settore, come quello delle telecomunicazioni e dei trasporti, storicamente caratterizzato da una forte presenza maschile. Di fatto, negli ultimi anni il tasso di assunzione delle donne, calcolato rispetto al totale di donne occupate nell'anno precedente, si mantiene elevato.

## CRESCITA DONNE

	2023	2022	2021	2020
<b>Uomini</b>	1210	1119	1035	869
<b>Donne</b>	102	81	73	46
<b>Totale</b>	1312	1200	1108	915
<b>%</b>	7,77%	6,75%	6,59%	5,03%

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

Quanto sopra trova conferma anche nei dati che riguardano la percentuale di donne laureate rispetto al totale dell'occupazione femminile: su 102 donne, 49 sono laureate.

## GENDER PAY GAP - RAPPORTO % TRA RETRIBUZIONE TOTALE MASCHILE E FEMMINILE

	Rapporto uomini su donne	Rapporto uomini su donne	Rapporto uomini su donne	Delta 2022-2023
<b>Qualifica</b>	2023	2022	2021	
<b>Dirigenti</b>	8,05%	25,94%	45,90%	-17,9%
<b>Quadri</b>	-13,24%	-6,15%	-5,90%	-7,1%
<b>Impiegati</b>	9,40%	11,32%	12,13%	-1,9%
<b>Operai</b>	3,46%	5,03%	5,45%	-1,6%

La differenza percentuale della retribuzione media totale di uomini e donne in rapporto a quelle degli uomini evidenzia che il divario salariale negli anni è generalmente migliorato in favore delle donne. Nella categoria dei quadri è apprezzabile notare come la retribuzione totale delle donne è mediamente più alta di quella maschile, in controtendenza con le medie nazionali del settore dove si evidenzia un considerevole gap tra le retribuzioni di uomini e donne. Per gli impiegati il divario retributivo è pari al 9,40% in favore della componente maschile in ragione del fatto che l'attività svolta dall'azienda è prettamente maschile, sono il 92% della forza, e le posizioni ricoperte da uomini sono quelle a più alta specializzazione.

# RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI

È ferma convinzione di Circet Italia l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni al rispetto dei principi della Norma SA8000 (Social Accountability), impegnandosi a:

*Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato*

*Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale*

*Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento*

*Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization*

*Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi*

*Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale*

*Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva*

*Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate*

*Raccogliere commenti, raccomandazioni, segnalazioni, rapporti o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o la compliance allo standard SA 8000; il tutto in maniera confidenziale, imparziale e non ritorsiva*

*Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, età, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica*

*Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive*

Circet Italia Spa, ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a diffondere un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

In linea con i principi di responsabilità sociale, Circet ha implementato una procedura di raccolta di segnalazioni relative alle tematiche sopra descritte. Non sono stati segnalati episodi di discriminazione nel 2023.

# ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE INTERNA

Siamo consapevoli di quanto il capitale umano sia il valore strategico di Circet. L'azienda ha individuato anche nella comunicazione interna un importante veicolo di engagement. Si riferisce non soltanto al passaggio di contenuti e informazioni ma alla trasmissione dell'identità e di un sistema valoriale aziendale: desideriamo fortemente che i nostri dipendenti siano ambasciatori di Circet Italia.

Il nostro impegno per una comunicazione trasparente e responsabile è un caposaldo delle nostre politiche aziendali. L'azienda continuerà a cercare modi innovativi per coinvolgere i nostri **stakeholders** e promuovere tematiche di **sostenibilità sociale**.

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

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

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



## Intranet "My Circet"

portale aziendale interno ricco di sezioni dedicate ad ogni dipartimento, rappresenta il punto di riferimento per la comunicazione interna aziendale consentendo alle persone di ritrovarsi in una sede digitale, comunicare, reperire informazioni e documenti utili, offrire dei feedback e restare aggiornati sulla vita aziendale.



## House Organ "Be Part of Circet Italia"

una rivista trimestrale divulgata internamente che riporta **rubriche dedicate allo sviluppo delle risorse umane, sostenibilità, sicurezza, mercato e tecnologia, sicurezza** con gli editoriali dei manager e con le storie che ci arrivano direttamente dai colleghi delle nostre Operations impegnati sul campo.



## Sito Web Circet.it

oltre a fornire una panoramica completa dell'azienda, il nostro sito web ospita una sezione di recruitment e una vasta quantità di documentazione aziendale.



## Convention annuali

eventi che coinvolgono un elevato numero di collaboratori, fino a **1000 partecipanti**, offrendo un'opportunità significativa per incontrarsi in un'unica sede annuale, condividere i piani futuri e, soprattutto, creare legami tra colleghi di diverse regioni geografiche, rafforzando il senso di appartenenza e lo spirito di team.



## Profilo LinkedIn aziendale

utilizziamo questo canale per divulgare news e offerte di lavoro in modo tempestivo ad una base di follower di circa 11.000 persone.

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

Un ulteriore strumento di partecipazione attiva di grande efficacia sono le **indagini sul benessere aziendale**, ripetute annualmente a livello Italia o di Gruppo, strutturate in modo tale da consentire sia una analisi globale che mirata a precisi cluster

di popolazione aziendale. L'obiettivo dell'indagine è rendere l'azienda un luogo più "felice", misurare l'esperienza aziendale delle persone in termini di soddisfazione e strutturare azioni mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro, della capacità di retention dei dipendenti e dell'accrescimento della produttività aziendale. In particolare, all'analisi e riduzione del turnover si rivolge l'**exit interview**, funzionale al superamento delle criticità e che consente operazioni mirate di organizzazione e sviluppo.

# RECRUITMENT

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

Il reclutamento consente all'azienda di acquisire talenti con competenze tecniche e abilità interpersonali variegata che possano apportare innovazione, vantaggio competitivo e una risposta efficace alle sfide emergenti.

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

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

Nel 2023 gli inserimenti hanno raggiunto la media mensile di 30 risorse, il 67% dei quali di età inferiore ai 35 anni e

hanno riguardato in maniera pressoché uniforme tutte le aree geografiche e le categorie professionali.

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

Negli ultimi anni Circet Italia ha iniziato ad utilizzare maggiormente, per l'inserimento, tirocini curriculari ed extra-curriculari. Questo strumento concede la possibilità di conoscere i/le candidati/e non solo per mezzo di interviste ma di osservarli "sul campo" al fianco dei propri tutor portando avanti progetti utili all'azienda stessa. Il tirocinio costituisce una vantaggiosa opportunità di scambio con risorse portatrici di conoscenze

scientifiche aggiornate ed altresì offre l'opportunità di formare "giovani talenti" da inserire eventualmente in forma stabile nel proprio organico. Nell'anno 2023 dei 135 tirocinanti attivati ne sono stati assunti successivamente al periodo di stage ben 94.

Inoltre per l'inserimento di giovani si sta sempre più utilizzando lo strumento dell'apprendistato professionalizzante, anche detto "contratto di mestiere", ossia un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'inserimento e reinserimento dei giovani nel mercato del lavoro e rivolto ai chi ha un'età compresa tra i 18 anni e i 29 anni (30 anni non compiuti). L'apprendistato professionalizzante è un contratto che prevede una formazione specifica dell'apprendista, svolta sotto la responsabilità dell'azienda. L'obiettivo è finalizzato ad acquisire competenze

in uno specifico ambito professionale e quindi deve mirare alla qualificazione professionale da conseguire attraverso una formazione di base e trasversale e una "formazione on the job", cioè una metodologia formativa svolta in azienda che consente al lavoratore di acquisire nuove competenze osservando e, soprattutto, provando e mettendo in pratica ciò che via via apprende.

Particolare attenzione è stata quindi riservata al reclutamento di giovani anche attraverso colloqui e interviste realizzati su campioni significativi appositamente assortiti: sono stati raccolti elementi significativi inerenti il loro punto di vista sull'organizzazione, il loro grado di benessere lavorativo e di motivazione, il possibile sviluppo futuro di specifiche competenze o di elevati potenziali.

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

Per quanto attiene la **retribuzione fissa**, ferma restando la corretta e puntuale applicazione del CCNL per tutti i lavoratori aziendali, sono previste, per categorie omogenee di lavoratori, quote aggiuntive di remunerazione finalizzate a garantire l'equilibrio e l'attrattività rispetto al mercato di riferimento. Queste condizioni sono previste per lavoratori con professionalità più complesse e ricercate sul mercato. Per individuare i corretti assetti retributivi l'azienda effettua confronti periodici tra le retribuzioni corrisposte ai propri dipendenti e le remunerazioni del mercato esterno, strumento che consente di adottare una politica retributiva equa, meritocratica e sostenibile.

Per le risorse meritevoli sono inoltre previsti piani di avanzamento periodici in termini di livelli di inquadramento e di retribuzione. Tutto ciò concorre a consolidare la fidelizzazione dei dipendenti e il loro

senso di appartenenza, a limitare il fenomeno del turn over e a favore di una maggiore *retention*.

Oltre ai trattamenti aggiuntivi previsti per la retribuzione fissa, sono adottati strumenti di **retribuzione variabile** (Una Tantum annuali) finalizzati a premiare le performance individuali e di staff e a rafforzare la motivazione al perseguimento di obiettivi comuni. In tal senso è anche prevista la corresponsione di Premi di Risultato, collegati ad obiettivi incentivanti con livelli minimi di accesso al premio, contrattualizzati con accordi collettivi stipulati con le rappresentanze sindacali aziendali e le principali Organizzazioni sindacali territoriali.

A partire dal 2021 è stato adottato un sistema premiante in modalità MBO (*Management By Objectives*) i cui destinatari sono i Direttori operativi, i Responsabili di Area/Linea, i Key account manager, gli Executive manager. Il sistema MBO è basato sulla determinazione preventiva di una premialità disponibile (proporzionale alla RAL) e ottenibile solo al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi.

Oltre ai target economici vengono usualmente stabiliti anche obiettivi legati al rispetto delle compliance su sicurezza e ambiente, alla cooperazione interfunzionale, alla disponibilità all'innovazione e al contributo allo sviluppo delle competenze e delle professionalità dei giovani collaboratori. Questi aspetti, pur non essendo direttamente legati ai risultati di business, conferiscono valore all'Organizzazione, favoriscono la riduzione del rischio e costituiscono fondamentali premesse per lo sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

## PIANO INCENTIVAZIONI INDIVIDUALI

*Dal 2023 l'azienda ha adottato un sistema premiante anche per gli Impiegati e Quadri della Direzione aziendale, denominato Piano Incentivazioni Individuali.*

*Il Piano è basato sulla determinazione preventiva di una premialità disponibile (proporzionale alla RAL) e ottenibile solo al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi. Oltre a target economici sono stati stabiliti anche obiettivi legati:*

- *alla disponibilità alla cooperazione interfunzionale e alla condivisione di obiettivi comuni*
- *alla disponibilità in termini di impegno e flessibilità per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.*

Ulteriori strumenti di politica retributiva negli ultimi anni finalizzati a migliorare il benessere dei dipendenti sono stati:

- Sostituzione della “indennità economica sostitutiva della mensa” con l'erogazione di buoni pasto giornalieri di importo più elevato ed esente da tassazione;
- Assegnazione autovettura in fringe benefit (uso promiscuo) a: Dirigenti, Quadri, Responsabili di Area /Linea, Key Account Manager.
- Mantenimento della polizza vita prevista dal Contratto Dirigenti Industria;
- Mantenimento della copertura sanitaria integrativa per Dirigenti e Quadri tramite Assidai;
- Mantenimento dell'assistenza sanitaria integrativa prevista da CCNL tramite Metasalute;
- Istituzione dal 2023 di una copertura sanitaria integrativa a completo carico aziendale per la categoria degli Impiegati con il Fondo BiMutua.
- Proseguimento di implementazione di un meccanismo di conversione in Welfare del Premio di Risultato, indicato nel punto riguardante la retribuzione variabile, su libera scelta del dipendente e aumentato di una quota aggiuntiva del 15% dell'importo del premio che il lavoratore decide di convertire;
- Introduzione di una Parental Policy quale strumento per il sostegno della genitorialità; nell'ambito di tale politica sono stati istituiti benefit nell'ottica di incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti quali:

- ▶ *Bonus Bebè per il sostegno dei neo-genitori consistente in un “credito welfare” una tantum dell'importo di € 500,00 erogato alla nascita di un figlio;*
- ▶ *Borse di studio di € 500,00 o € 700,00 erogate in modalità welfare con la finalità di promuovere l'istruzione e premiare diplomi e lauree dei figli studenti dei lavoratori che abbiano raggiunto risultati meritevoli;*
- ▶ *Contributo per le spese di gestione familiare consistente in un importo di € 100,00 in “credito welfare” per ogni figlio a carico di età compresa tra 0 e 18 anni.*
- ▶ *Integrazione al 100% della retribuzione per il 1° mese di congedo parentale anziché il pagamento dell'80% previsto dall'attuale previsione normativa;*
- ▶ *Back to school: permessi di 8 ore per l'inserimento al nido/ accompagnamento scolastico da 0 a 6 anni (asilo nido, scuola materna, elementari).*

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

Difatti, nel 2022 e nel 2023 l'Azienda ha messo a disposizione di una larghissima platea di dipendenti Buoni Acquisto nell'ottica di sostenere i propri dipendenti in un momento di crisi economica, dovuto all'aumento generalizzato dei prezzi ed in particolare dei costi energetici, restituendo potere d'acquisto alle retribuzioni, benefit che quindi mirano a migliorare la vita privata e lavorativa del dipendente e ad incentivare le motivazioni a una maggiore produttività.

# TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

La salute e la sicurezza delle persone rimangono la più grande priorità per Circet Italia. L'obiettivo costante dell'azienda è proteggere la vita di tutti coloro che lavorano con noi, dai dipendenti ai subcontractor, poiché nessun risultato aziendale può giustificare la perdita di una vita umana.

Per queste ragioni Circet Italia vuole che la sicurezza sia intesa come una cultura, un modo di pensare, un percorso da alimentare giorno per giorno seguendo quattro direttrici fondamentali: le **persone**, che con i loro comportamenti contribuiscono a rendere sicuro l'ambiente di lavoro; i **processi**, che definiscono il modo di operare in sicurezza e che sono costantemente migliorati per garantire standard sempre più elevati; la **formazione**, con percorsi specifici per prevenire incidenti e malattie professionali; e le **tecnologie**, che facilitano sia le operazioni sul campo che il monitoraggio della sicurezza.

Nel 2023, sono stati registrati **19 infortuni sul lavoro**, segnando una riduzione rispetto ai 21 casi del 2022. Questo calo riflette i progressi compiuti grazie all'adozione di

misure più stringenti, incluse le procedure di sicurezza aggiornate, le tecnologie avanzate per la prevenzione, e un continuo impegno nella formazione. Gli incidenti sono stati analizzati attentamente per identificare le cause principali e implementare azioni correttive. Non sono state riconosciute **malattie professionali** correlate al lavoro, risultato di un efficace sistema di sorveglianza sanitaria e di prevenzione. Ulteriori programmi di formazione sulla sicurezza, oltre a screening sanitari regolari per il monitoraggio dello stato di salute dei lavoratori, sono stati messi in atto.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, certificato ISO 45001, copre tutte le sedi operative, assicurando la piena conformità alle normative e il miglioramento continuo. La politica di Circet Italia

assicura la totale aderenza alle normative nazionali e agli accordi sindacali, coinvolgendo tutti gli attori nel processo di sicurezza: management, figure di coordinamento operativo, Medici Competenti (MC), lavoratori e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Il team HSEQ (Health, Safety, Environment & Quality) è costantemente impegnato nell'analisi dei rischi, nel monitoraggio dei KPI e nella revisione delle misure di prevenzione, in collaborazione con le direzioni operative. Si adopera affinché ciascun lavoratore sia sempre pienamente a conoscenza ed allineato con i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi e del Manuale del Sistema di Gestione Integrato (MSGI), disponibile sul portale di comunicazione HR dedicato ai dipendenti.





Nel contesto delle relazioni commerciali e dei rapporti cliente-fornitore, Circet Italia garantisce l'assolvimento di tutti gli obblighi di legge in materia di SSL, impattando sia la clientela che le imprese subappaltatrici.

L'obiettivo rimane la massima cooperazione per minimizzare i rischi e garantire la sicurezza del personale proprio e di terzi. Ogni contratto viene gestito tramite un Documento di Valutazione dei Rischi specifico, per garantire che tutte le attività siano svolte in condizioni di massima sicurezza.

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

Nel corso del 2023, l'azienda ha elevato le azioni a tutela della sicurezza dei suoi dipendenti. L'obiettivo è garantire che ogni dipendente possa svolgere il proprio lavoro in un ambiente sicuro e assicurare il miglioramento continuo della performance aziendale in questo settore.

Anche gli audit interni sulle squadre in campo rappresentano un elemento imprescindibile del Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia. L'audit è una verifica ispettiva, cioè un vero e proprio esame sistematico ed indipendente per determinare se le attività svolte ed i risultati ottenuti sono efficaci e in accordo a quanto definito nelle procedure di sicurezza, di ambiente e di responsabilità sociale.

Negli anni il processo di Auditing è stato continuamente perfezionato in base ai riscontri ottenuti durante le attività lavorative e, soprattutto, in seguito all'innalzamento degli standard di sicurezza richiesti dall'azienda e dai nostri committenti e all'orientamento alle tematiche ESG. In particolare, dal 2023 la funzione HSEQ, in collaborazione con i Datori di lavoro, ha svolto una revisione molto accurata delle procedure, orientata a rendere più snelle le attività delle Operations e al tempo stesso più ampie ed efficaci le campagne di audit.

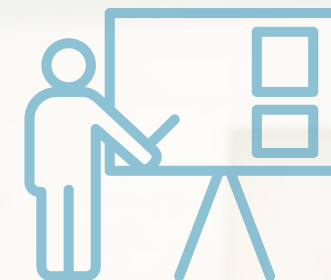
La procedura prevede diverse fasi: la pianificazione dei controlli, l'affiancamento agli auditors interni al fine di accrescere consapevolezza e cultura della sicurezza e la reportistica mensile al Management aziendale.



# FORMAZIONE

Nel 2023 l'azienda ha incrementato gli investimenti alla formazione intesa come strumento essenziale per lo sviluppo delle expertise e per il mantenimento di competitività dell'intera Organizzazione.

Le attività formative possono essere raggruppate in macrocategorie:



## Formazione e aggiornamento obbligatori

specifici per le diverse mansioni (ad esempio, la formazione sulla sicurezza).

## Alta formazione

rivolta a settori con elevata specializzazione.

## Formazione abilitante

richiesta da particolari clienti.

## Formazione su sistemi e prassi aziendali

che include temi come Responsabilità sociale, Qualità, Ambiente, Energia, Privacy, Anticorruzione, Sicurezza delle informazioni, e 231.

## Formazione linguistica

in particolare l'inglese, erogata sia a gruppi omogenei che in sessioni individuali, per sostenere la trasformazione digitale e migliorare le competenze linguistiche.

## Formazione sulla leadership e sui nuovi modelli manageriali

con un focus sull'evoluzione del business e sulla sostenibilità.

In particolare, i progetti formativi avviati dal 2020 con il Top Management e i primi riporti sono stati indirizzati verso una riflessione sui nuovi modelli di business e sostenibilità. Questi progetti hanno fornito l'opportunità di riflettere sull'orientamento ai valori, sulla gestione del cambiamento e sul coinvolgimento attivo dei lavoratori, elementi che hanno poi guidato il percorso formativo dedicato ai responsabili del settore Operations.

Nel 2023, sono state erogate complessivamente oltre 34.000 ore di formazione, con una media di 28 ore per dipendente, consolidando ulteriormente il nostro impegno per la crescita e il miglioramento continuo delle competenze della nostra forza lavoro.

Accanto alla formazione in presenza, sono state erogate anche attività online di FAD - Formazione a distanza, sincrone o asincrone, nell'ottica di un sempre migliore work-life balance dei propri dipendenti

## Ore medie annue di formazione per dipendente (il calcolo comprende tutte le macrocategorie di formazione)

Genere	Ore medie annue 2023	Ore medie annue 2022
<i>Donne + Uomini</i>	27,97	24,57
<i>Donne</i>	26,44	26,89
<i>Uomini</i>	28,10	24,40

# CIRCET ACADEMY

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

Attrarre e mantenere personale qualificato oggi rappresenta la più grande sfida per un'azienda che realizza infrastrutture di telecomunicazioni ed energia, soprattutto in un contesto in cui gli investimenti pubblici e privati superano la capacità produttiva dell'intero settore. Chi dispone delle giuste risorse vince la sfida del mercato e, in condizioni di saturazione della forza lavoro, percorrere la via della formazione diventa una chiave di sviluppo.

Le *Corporate Academy*, in questo quadro, assumono un ruolo centrale poiché contribuiscono alla costruzione e al consolidamento del sistema di sviluppo delle competenze manageriali, tecniche e culturali di un'organizzazione. Proprio per questo, Circet Italia ha avviato un progetto per la creazione di un Training Center nazionale, in linea con il percorso già tracciato dal Gruppo Circet, che conta oltre 39 Academy attive in diversi paesi europei. Nel 2022, il progetto ha continuato a prendere forma, dando vita a un'infrastruttura collocata da 4 strutture strategicamente collocate sul territorio nazionale, tutte dotate di un'aula didattica e da un laboratorio attrezzato con tutte le componenti che gli operatori incontreranno sul campo.

Il piano formativo è progettato per colmare i gap di competenze lungo l'intera catena produttiva: dagli assistenti di cantiere ai tecnici specializzati nella posa, giunzione e collaudo delle fibre ottiche, fino alle squadre impegnate nella realizzazione delle infrastrutture.

L'addestramento centralizzato presso il Training Center mira a garantire una coerenza operativa omogenea a livello aziendale, superando il tradizionale approccio del *training on the job*. Seguendo il percorso di sostenibilità intrapreso dall'azienda, la *Circet Academy* evolve verso nuovi obiettivi di performance sociale:

- assumere un ruolo di catalizzatore culturale per il cambiamento e l'integrazione, un luogo in cui le persone sono non solo destinatarie di interventi formativi, ma anche e soprattutto soggetti attivi di sviluppo e di condivisione, di competenze, di diffusione dei valori aziendali e di continua innovazione dei processi, in sintesi delle capabilities di cui un'azienda ha bisogno per prosperare;
- essere un veicolo della cultura aziendale presso tutti gli stakeholder: attrazione di nuovi talenti, reputation crescente presso i Clienti, consolidamento delle relazioni con le istituzioni del territorio con il quale condivide azioni di sostenibilità e responsabilità sociale.

In questa direzione nel corso dell'anno è stato avviato il processo di qualifica da Ente formatore, che consentirà a Circet Italia, a partire dal 2024, di estendere l'offerta formativa anche ai subcontractors che giocano un ruolo cardine nel modello operativo dell'Azienda. A partire dal 2024 anche i fornitori potranno avvalersi della struttura e contribuire così al potenziamento dell'intero ecosistema condividendo approcci e strategie comuni.

# ETICA E INTEGRITÀ



# IL CODICE ETICO

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

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

Il rispetto scrupoloso delle norme di comportamento improntate ai principi di lealtà, serietà, onestà e trasparenza che da sempre costituiscono il fondamento etico su cui si fonda la Società, rappresenta un dovere inderogabile per i dipendenti nell'esecuzione della rispettiva prestazione lavorativa: proprio in considerazione del rapporto fiduciario che si instaura tra la Società e il suo personale, l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico è un aspetto imprescindibile per tutti coloro che collaborano con la stessa.

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

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

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

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

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

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente/collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile/referente, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione di Conformità, che ne valuta caso per caso l'effettiva sussistenza. In generale, sussiste un conflitto di interessi quando un interesse o un'attività personale interferiscano o potrebbero interferire con la *mission* della Società. Quest'ultima deve quindi poter confidare che in presenza di tali circostanze le persone che a vario titolo collaborano con essa, siano essi dipendenti o meno, garantiscano la trasparenza e la correttezza del loro operare.

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

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

Diversamente, per le violazioni o i sospetti di violazione che riguardino altre ipotesi illecite, il Gruppo CIRCET ha messo a disposizione un canale Whistleblowing, conforme alla Direttiva Europea 2019/1937 D.Lgs. ed al decreto attuativo del 10 marzo 2023 n. 24 per quanto riguarda l'Italia, accessibile direttamente dal suo sito web.

Il medesimo canale, conformemente a quanto stabilito dal D. Lgs. 231/01, è utilizzato per le segnalazioni di illeciti o di sospetti riguardanti il Modello 231, e che è gestito in prima battuta dall'Organismo di Vigilanza 231, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

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

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

# LA LOTTA ALLA CORRUZIONE

Seppur gli effetti della corruzione siano difficili da quantificare, per via del dato sommerso che caratterizza tale fenomeno – si stima che il costo economico complessivo sia di oltre 900 miliardi di euro l'anno solo per l'Europa e almeno 237 miliardi per l'Italia, una cifra pari a circa il 13% del Pil – , appaiono molto nitidi gli impatti, tanto nel settore pubblico che in quello privato, che un'economia corrotta genera: distorcendo la libera e leale concorrenza tra le imprese, importa meno incentivi ad investire, più sprechi, e dunque meno efficienza con maggiore consumo di risorse. Tale fenomeno, lungi dal rimanere relegato nella sola sfera economica, finisce col minare la fiducia nelle istituzioni, nella politica e nei cittadini, gli uni verso gli altri, costando su tutti ma non pagata da tutti allo stesso modo<sup>5</sup>.

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

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

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

In questo contesto CIRCET Italia pone massima attenzione alla tutela della sicurezza sul lavoro e alle pratiche anticorruzione, in quanto elementi di prioritario rilievo nella conduzione dell'attività aziendale. A tal fine, oltre alla ricerca della performance e dell'eccellenza che deve guidare le sue attività, CIRCET Italia intende garantire il rispetto di elevati standard etici nella conduzione strategica e quotidiana del proprio lavoro, formalizzando le prassi già presenti in Azienda e nel Gruppo.

A tal fine, la Società ha implementato un Sistema di Prevenzione della Corruzione conforme alla norma internazionale UNI EN ISO 37001:2016 provvedendo alla nomina di una Funzione di Conformità (anche "FdC"), la quale ha il compito di supervisionare la progettazione e l'attuazione delle procedure anticorruzione e di fornire consulenza e supporto al personale in merito a tutte le questioni legate alla corruzione, assicurando che il relativo Sistema di Gestione sia conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 37001 e agli altri standard legislativi e regolamentari applicabili. La FdC, tra gli altri, informa sui risultati raggiunti, gli obiettivi attesi e le necessità di miglioramento sia l'organo direttivo (CdA) sia l'Alta Direzione (Amministratore Delegato), nel modo opportuno e secondo i dettami previsti nelle procedure del sistema.

Il Sistema di Prevenzione della Corruzione di CIRCET Italia integra il più ampio compliance program anticorruzione che si compone anche del Modello Organizzativo 231.

<sup>5</sup>Opuscolo della Campagna di Sensibilizzazione "Corruzione e sviluppo economico", Annal Human Rights Campaign, Elsa The European Law Students' Association ITALIA.

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

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

Tutte le sedi operative (54) e direzionali (2) sono monitorate in relazione al rischio di corruzione.

L'insieme delle procedure del Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione è stato approvato dall'Organo Direttivo con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2020 e certificate conformi alla norma ISO 37001:2016 dall'ente certificatore.

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

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

Il Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione di Circet Italia è stato sottoposto da ultimo a riesame in data 13 luglio 2023. In tale occasione la Società ha illustrato il novero di attività eseguite a presidio della trasparenza e della lotta alla corruzione, tra cui:

- la conduzione di più di **20 audit** ad opera della Funzione di Conformità e di consulenti esterni incaricati aventi ad oggetto i processi di partecipazione a gare d'appalto, di assunzione e promozione del personale, di approvvigionamento di materiali e servizi, di pagamento fatture passive, di emissione fatture attive, di sponsorizzazione, di erogazione omaggi e liberalità;
- l'attivazione di circa **70 processi di due diligence** che hanno coinvolto personale aziendale a c.d. rischio non basso e partner in affari;

- la predisposizione e l'attivazione di nuovi **corsi di formazione specifica** sui temi dell'anticorruzione e in generale della conformità normativa, a testimonianza dell'impegno profuso nella diffusione della cultura della legalità: la sensibilizzazione sui temi centrali della compliance è considerata condicio sine qua non per la stessa crescita aziendale.



*Ritenuti pienamente conseguiti gli obiettivi prefissati per l'anno 2023, la Società ha deciso, in un'ottica di continuo miglioramento, di programmare nuovi e più ambiziosi obiettivi di prevenzione della corruzione per l'anno 2024 come in parte di seguito enunciati:*

- *Superamento dell'audit di mantenimento della certificazione UNI EN ISO 37001:2016 per la successiva annualità;*
- *Aggiornamento delle procedure interne in tema di regalie e spese per omaggi e ospitalità;*
- *Progressivo allineamento del sistema compliance implementato dalla controllata Tekna Servizi S.r.l. con quello della controllante Circet.*

# LA PERFORMANCE ECONOMICA

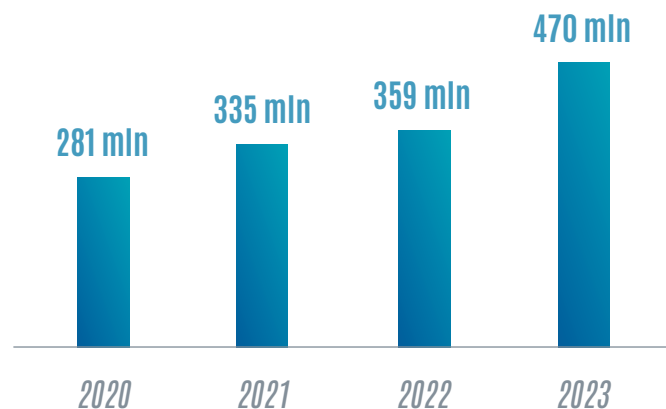
## Valore economico distribuito

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

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

Per l'anno 2023 la ripartizione del valore economico tiene conto dei valori del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023, espressi secondo gli International Financial Reporting Standards redatti dallo IASB (International Accounting Standard Board).

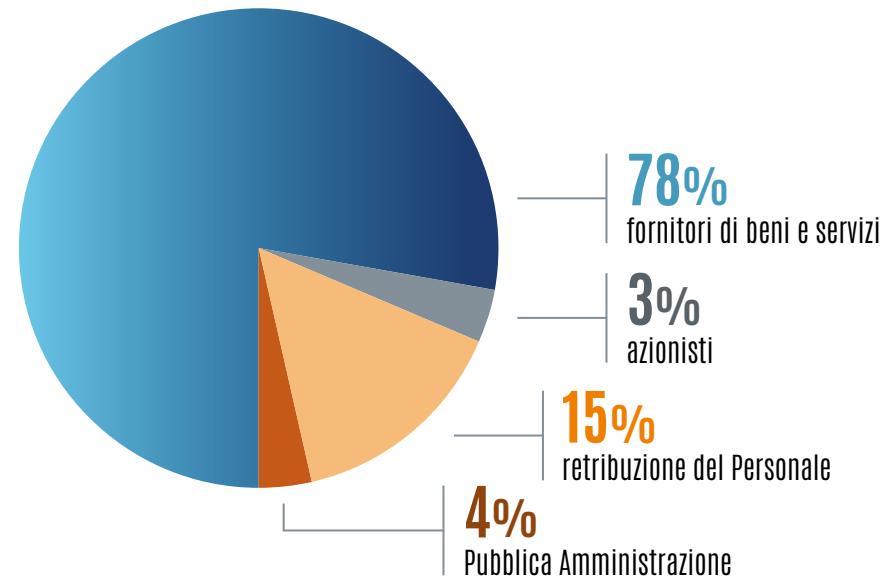
La ripartizione di valore distribuito nel 2023 a fornitori di beni e servizi, dipendenti, azionisti e, tramite imposte e tasse, alla Pubblica Amministrazione è stato di circa 470 milioni di euro, superiore al dato dell'anno precedente di circa 111 milioni di euro.



Anche il risultato atteso nel 2024 sarà superiore a quello del precedente esercizio, in linea con le strategie di crescita sostenibile dell'Azienda.

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

## Valore economico retribuito



## Imposte e tasse

Circet Italia opera esclusivamente sul territorio nazionale, assoggetta a tassazione in Italia tutti i redditi prodotti e versa le imposte dovute in base alla normativa vigente, operando nel rispetto formale e sostanziale di regolamenti e prassi di natura fiscale, nonché tenendo un atteggiamento di collaborazione e trasparenza con le autorità fiscali. Dall'ingresso nel Gruppo Circet riceve servizi di natura intragruppo che sono sistematicamente sottoposti a valutazione secondo le norme e le prassi del Transfer Pricing.

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

La rendicontazione dettagliata delle

imposte e delle tasse è riportata in appendice.

L'efficace a gestione del rischio fiscale è un elemento di imprescindibile rilevanza, non solo a livello di compliance e di operatività interna aziendale, ma anche a seguito del susseguirsi di normative e di innovazioni di carattere legislativo e accertativo. In tal senso sono ritenute molto importanti le attività di formazione, di aggiornamento del personale amministrativo, il supporto di specialisti esterni per il monitoraggio dei rischi fiscali che possono derivare dalle frequenti innovazioni normative. In caso di incertezze e dubbi interpretativi l'ufficio competente si interfaccia con i consulenti esterni esperti in materia, al fine di operare in modo corretto e nel rispetto dei valori dell'integrità e della buona fede.

Circet Italia, in ogni caso, non adotta schemi di pianificazione fiscale aggressiva, in linea con un approccio prudentiale. Per eventuali esigenze di supervisione e di gestione del contenzioso fiscale ci si avvale di consulenze esterne specializzate. I dati fiscali ed il loro dettaglio sono regolarmente esposti nel bilancio annuale di esercizio e nelle relative Note esplicative e quindi messi a disposizione dell'Azionista e degli stakeholder. Ad oggi la società non ha ricevuto segnalazioni di carattere fiscale degne di nota.

## Altri dati economico-finanziari

	2021	2021 IAS/IFRS Adoption	2022	2023
<b>Totale Patrimonio Netto</b>	84.819.883 €	82.933.440 €	103.086.985 €	128.013.149 €
<b>Posizione Finanziaria Netta</b>	1.654.783 €	(9.325.169 €)	18.513.534 €	6.058.665 €



# TRANSIZIONE DIGITALE

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

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

Nel 2023 sono state avviate numerose iniziative di digitalizzazione che si sono concluse nel corso dell'anno successivo. Particolarmente significativo è il progetto di migrazione del data center verso un'architettura cloud e modelli di servizio *Infrastructure as a Service* (IaaS), *Platform-as-a-Service* (PaaS) e *Software-as-a-Service* (SaaS).

Oltre agli indubbi vantaggi tecnologici, il potenziale sostenibile del cloud e dei modelli *as a service* risiede nella riduzione delle emissioni di carbonio:

- i provider di servizi cloud tendono a gestire data center ultraefficienti con energia rinnovabile;
- la flessibilità e la scalabilità legati a tali soluzioni consentono di ottimizzare i nostri consumi in linea con le nostre esigenze aziendali: più siamo efficienti nell'uso delle risorse di elaborazione, più ci avviciniamo ai nostri obiettivi di sostenibilità;
- le tecnologie basate sul cloud svolgono un ruolo importante nel facilitare e accelerare l'osservabilità dei dati in termini di raccolta, analisi e reporting necessari al calcolo della carbon footprint e del consumo energetico e alla conformità. Questo aspetto diventa sempre più strategico considerando i recenti sviluppi normativi relativi alla direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD) dell'Unione Europea.

Ulteriori progetti in corso nel 2023 hanno riguardato:

- Potenziamento dei sistemi di sicurezza informatica per una maggiore resilienza delle infrastrutture, unitamente alla diffusione della cybersecurity awareness verso i dipendenti;
- Introdurre nuovi software gestionali e soluzioni RPA - Robotic Process Automation;
- Rendere l'impatto ambientale e la compensazione delle emissioni di carbonio criteri primari nella scelta dei fornitori, insieme all'attenzione su temi cruciali come i diritti umani, approvvigionamento etico e trasparenza della catena di fornitura;
- Prediligere dispositivi con minima *lifecycle carbon cost*;
- Organizzare un appropriato waste management e riciclo dei dispositivi tramite nuovi contratti di gestione di pc, cellulari e tablet;
- Promuovere la consapevolezza dei dipendenti sull'utilizzo sostenibile degli asset IT aziendali.

*Dal 2022 Circet Italia ha deciso di implementare un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni conseguendola certificazione di conformità allo standard ISO 27001. Dal 2023 sono state avviate le valutazioni per l'adesione alla Direttiva europea NIS2 destinata alle aziende operanti nei servizi fondamentali e nelle infrastrutture critiche.*



# SOSTENIBILITÀ DELLA SUPPLY CHAIN

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

Tutti i fornitori entrano a far parte della supply chain attraverso una procedura di qualifica che tiene conto del loro impegno in termini di etica del business, diritti umani, diritti dei lavoratori e compliance ambientale. Essi sottoscrivono clausole contrattuali riferite alle tematiche ESG e sono monitorati periodicamente attraverso audit in campo.

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

Nel suo percorso verso la sostenibilità, Circet Italia sta attribuendo sempre più importanza alla crescita, in termini di sostenibilità, anche della supply chain oltre che alla propria.

Nel 2024 si impegna a intraprendere un percorso di formazione sugli acquisti sostenibili all'ufficio Acquisti e ad elaborare una politica e un codice di condotta specifico per i fornitori.

Inoltre sarà implementata una procedura di valutazione ESG dei fornitori al fine di supportare quelli più rischiosi a migliorare le proprie performance attraverso azioni specifiche di coinvolgimento.

## 100%

subappaltatori hanno sottoscritto specifiche clausole contrattuali tematiche ESG.

## 76.6%

subappaltatori controllati in campo in ambito sociale e ambientale e con il 35% di questi sono stati concordati miglioramenti in seguito alla valutazione

# ATTENZIONE AL CLIMA E ALL'AMBIENTE



## Circet Italia si impegna attivamente nella salvaguardia dell'ambiente definendo azioni per ridurre potenziali impatti negativi e azioni per promuovere la sostenibilità ambientale.

L'azienda è dotata di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 e di un sistema di gestione dell'energia ISO 50001, integrati con tutti i sistemi di gestione aziendali, basati sulla metodologia "Plan-Do-Check-Act" che garantisce la capacità di Circet Italia di adempiere la propria politica ambientale, rispettare le leggi applicabili per limitare l'inquinamento, mettere in atto procedure a protezione dell'ambiente e per migliorare costantemente la propria prestazione.

Dal 2022 monitora costantemente le emissioni di CO<sub>2</sub>eq al fine di stabilire obiettivi di riduzione in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

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

### Realizzazione di impianti fotovoltaici nel 2023

Nel contesto italiano di continua crescita del settore fotovoltaico, Circet Italia si è affermata come general contractor nella realizzazione di impianti di grande taglia o utility scale, che operano nel mercato come sistemi di produzione in regime di grid parity, senza cioè nessuna forma di incentivazione che ne garantisca la profittabilità.

Il 2023 ha visto l'avvio di numerosi cantieri dislocati in tutto il territorio nazionale per una straordinaria potenza cumulativa di picco di oltre 450 MW:

- Trino Vercellese in Piemonte, di proprietà di Enel Green Power, con una potenza di picco di 86 MW è attualmente in fase di hot commissioning e dopo soli 14 mesi dall'apertura del cantiere ha già iniettato i primi kWh in rete.
- I cluster di impianti di Montalto Di Castro e Tuscania, con una potenza di 180 MW, realizzati per conto dell'IPP internazionale Enfinity Global, si trovano in fase avanzata di completamento, essendo già state realizzate le sottostazioni elettriche AT/MT ed i cavidotti di media tensione che ne permetteranno l'interconnessione alla RTN.
- Gli impianti di Porto Torres in Sardegna ed Anguillara in Sicilia, contrattualizzati con un altro IPP internazionale, Canadian Solar, sono in fase di completamento ed anch'essi già sincronizzati alla rete AT nazionale.



Fiorenzo Quaranta  
Engineering Manager

Il 2024 si prospetta come l'anno del consolidamento della crescita disrupting registrata nel 2023: la pipeline di progetti già acquisiti consentirà di mantenere una crescita dei volumi e rafforzare l'organizzazione che si è creata a supporto della costruzione.

La vera sfida sarà quella di prevedere il mercato, acquisire know-how e competenze necessarie a posizionarsi come leader anche nella costruzione di impianti di accumulo energetico e servizi ancillari, nonché nell'ammodernamento della rete di trasmissione e distribuzione che risulteranno cruciali per la transizione verso un sistema elettrico più decentralizzato, digitalizzato e sostenibile.

# PIANO DI AZIONE 2024-2030

Nel 2023 sono stati definiti importanti investimenti per progetti legati ad attività di riduzione delle emissioni dirette e indirette di gas GHG che porteranno i primi risultati a partire dal 2024 e seguiranno un iter graduale per arrivare al raggiungimento di target ambiziosi entro il 2030.

A fine 2023 il gruppo Circet ha aderito all'iniziativa SBTi presentando i propri obiettivi di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> dirette e indirette, validati dall'ente a luglio del 2024.

- Riduzione del 42% delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 entro il 2030 per contenere il riscaldamento globale a 1,5°C
- Riduzione del 25% delle emissioni di Scope 3 legate all'acquisto di materiali e servizi entro il 2030
- Lavorare con 44% di fornitori di materiali e servizi SBTi-engaged entro il 2028 (Scope 3)

Per il raggiungimento di tali obiettivi Circet Italia ha definito una roadmap di decarbonizzazione che copre sia le emissioni dirette sia quelle indirette lungo la supply chain. Il piano di riduzione prevede la realizzazione delle seguenti azioni nell'arco temporale 2024-2030.

## Scope 1

- Utilizzo di biodiesel XTL HVO<sup>6</sup> con sostituzione di 700 schede carburante entro il 2024
- Transizione elettrica: sostituzione di parte della flotta aziendale a partire dal 2024 con un campione iniziale di 50 auto
- Installazione di punti di ricarica in azienda a partire dal 2024 con installazioni in 13 sedi secondarie

## Scope 2

- Progressivo incremento della quota di energia elettrica da fonti rinnovabili tramite acquisto di Garanzie di Origine nel 2025.

## Scope 3

- Le azioni di riduzione delle emissioni di Scope 3 prevedono attività di sensibilizzazione per i subappaltatori e la scelta di rivolgersi, ove possibile, a fornitori che hanno definito almeno un obiettivo SBTi.

<sup>6</sup>Biocarburante HVO XTL: (Hydrotreated Vegetable Oil) gasolio proveniente da fonti rinnovabili, prodotto da biomasse di scarto come grassi animali e oli da cucina non in competizione con la filiera alimentare. Risulta adatto alla maggior parte dei motori diesel euro 5 e alla quasi totalità di quelli euro 6 e può essere miscelato e utilizzato in qualsiasi proporzione con il diesel. Permette una riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> fino al 79% rispetto al diesel.

# CONSUMI ENERGETICI

L'analisi dei consumi energetici effettuata da Circet Italia si basa sull'acquisizione e sulla successiva analisi dei dati storici di fatturazione energetica, sulla valutazione dei vari contratti di fornitura e sul calcolo dei fabbisogni di energia primaria e dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, nonché sul reperimento dei dati caricati sul ERP aziendale utilizzato per la gestione dei consumi di carburante. I dati così raccolti, utilizzati anche ai fini delle certificazioni ISO 50001 e ISO 14064, vengono poi normalizzati facendo ricorso a fattori di aggiustamento che permettono di definire lo stato di fatto del sistema energetico della Società.

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

## Consumi di energia interni

La crescita dei consumi energetici registrata nel 2023 è dovuta principalmente al consumo di carburante per autotrazione scaturito certamente dal notevole aumento del turnover.

Di fatto, la principale fonte non rinnovabile di energia consumata è il gasolio impiegato per il 90% della flotta aziendale.

Significative riduzioni si prevedono a partire dal 2024 a seguito dell'avvio del progetto di transizione della flotta aziendale verso soluzioni sostenibili che vedranno coinvolti proprio i mezzi con maggiori consumi ed emissioni.

Rimane inoltre attivo l'iter, già avviato in precedenza, di ammodernamento del parco auto raggiungendo una quota del 99% di veicoli Euro 6 e confermando l'obiettivo di disporre di un parco auto completamente omologato Euro 6 entro il 2024.

Gli altri combustibili incidono per circa il 3% del totale. Il gas metano viene utilizzato, da un lato, come vettore termico per l'alimentazione delle caldaie per il riscaldamento degli ambienti di lavoro, dall'altro, anche se in minima parte, come vettore per l'autotrazione dei mezzi.

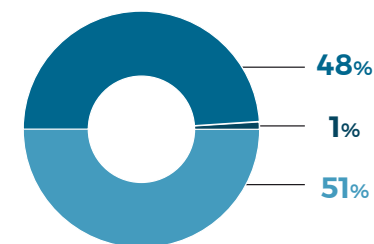
Il consumo di energia elettrica, pari a circa il 5 % del totale, è dovuto prevalentemente alle attività svolte negli uffici e nei magazzini. Una quota di tale energia, seppur limitata, viene autoprodotta da pannelli fotovoltaici installati sulle coperture di alcune sedi periferiche, mentre circa 44 GJ vengono immessi in rete, generando una compensazione sul consumo totale di energia interno dell'organizzazione.

L'azienda monitora la composizione del mix delle fonti dell'energia elettrica erogata dal fornitore al fine di mantenere la quota totale di energia proveniente da fonti rinnovabili al di sopra del 50%. Nel 2023 tale quota si attesta a 2254 GJ. Con il piano di azione 2024-2030 si prevede un progressivo aumento della quota di energia rinnovabile fino ad arrivare ad ottenere energia 100% green.

Tipologia consumi	UDM	2023	2022	2021	2020
<b>Energia consumata proveniente da fonti non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>78.140</b>	<b>73.367</b>	<b>75.840</b>	<b>50.616</b>
Gasolio per autotrazione	GJ	75.678	71.505	73.759	48.843
Gas metano per autotrazione	GJ	376	174	1.320	374
Benzina	GJ	769	778	-	-
Gas metano caldaie	GJ	1.317	910	761	1.399
<b>Energia autoprodotta e consumata proveniente da fonti rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>36</b>
<b>Energia elettrica acquistata per il consumo</b>	<b>GJ</b>	<b>4.315</b>	<b>3.518</b>	<b>3.382</b>	<b>2.340</b>
<b>Energia elettrica venduta</b>	<b>GJ</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	-	-
<b>Consumo totale di energia interno all'organizzazione</b>	<b>GJ</b>	<b>82.456</b>	<b>77.015</b>	<b>79.261</b>	<b>52.992</b>

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

Infine, nell'ambito del sistema di gestione ISO 50001, contribuisce al monitoraggio e all'ottimizzazione dei consumi anche la gestione energetica degli immobili e dei relativi impianti tecnologici. Tutte le sedi vengono stabilite all'interno di immobili presi in locazione, di cui è stato preventivamente controllato il rispetto degli standard di classe energetica e di sicurezza richiesti. Qualora fosse comunque necessario un intervento di adeguamento per una maggiore sicurezza degli impianti, Circet Italia effettua le attività a sue spese, impiegando sempre la migliore tecnologia.



- Energia elettrica consumata da fonti fossili
- Energia elettrica acquistata e consumata da fonti rinnovabili
- Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili e consumata

## Intensità energetica

Per poter contestualizzare l'efficienza energetica dell'azienda in relazione alla sua grandezza viene calcolata l'intensità energetica normalizzando il consumo energetico attraverso un parametro ritenuto significativo per la crescita aziendale.

Intensità energetica 2023 [GJ/FTE 2023]	63,9
Intensità energetica 2022 [GJ/FTE 2022]	68,2
Intensità energetica 2021 [GJ/FTE 2021]	71,5
Intensità energetica 2020 [GJ/FTE2020]	57,9

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

Il parametro specifico per il calcolo dell'intensità energetica per Circet Italia ritenuto significativo è il numero di dipendenti equivalenti a tempo pieno (FTE), risultato il parametro più adatto ad esprimere la crescita aziendale in relazione all'efficienza energetica.

## Consumi di energia esterni

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

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

## Contributi di energia esterni

Attività	Dettaglio attività	UDM	Quantità
Prodotti e servizi acquistati	Spesa annua per prodotti e servizi acquistati	€/anno	404.705.278,49
Consumi fornitori di materiali	Trasporto materiali	€/anno	2.373.314,13
Consumi per erogazione del servizio	Consumo combustibili Well-To-Tank	litri/anno	2.197.618,35
Viaggi di lavoro	Aereo	km/anno	679.195,00
Viaggi di lavoro	Treno	km/anno	230.267,50
Viaggi di lavoro	Traghetto	km/anno	14.649,00
Viaggi di lavoro	Bus	km/anno	4.357,00
Spostamenti casa-lavoro	Benzina - autovettura	km/anno	670.561,00
Spostamenti casa-lavoro	Gasolio - autovettura	km/anno	1.476.393,80
Spostamenti casa-lavoro	Metano - autovettura	km/anno	32.335,00
Spostamenti casa-lavoro	GPL - autovettura	km/anno	225.453,00
Spostamenti casa-lavoro	Ibrido - autovettura	km/anno	77.381,00
Spostamenti casa-lavoro	Treno	km/anno	37.241,00
Spostamenti casa-lavoro	Bus	km/anno	22.300,00
Spostamenti casa-lavoro	Moto	km/anno	19.624,00
Spostamenti casa-lavoro	Elettrico	km/anno	37.910,00
Ambiente	Rifiuti prodotti	t/anno	16.809,70
Soggiorni	Pernottamento hotel	n. notti/anno	907,00

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

# CARBON FOOTPRINT

Anche per il 2023 Circet Italia ha deciso di sottoporre a verifica da parte di un ente terzo il report dei gas GHG elaborato ai sensi dello standard internazionale ISO 14064-1:2019.

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

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

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

1.emissioni dirette di GHG e rimozioni (Scope 1)

2.emissioni indirette di GHG da energia importata (Scope 2)

3.emissioni indirette di GHG da trasporto (Scope 3)

4.emissioni indirette di GHG da prodotti utilizzati dall'organizzazione (Scope 3)

5.emissioni indirette di GHG associate all'uso di prodotti dell'organizzazione (Scope 3)

6.emissioni indirette di GHG da altre sorgenti (Scope 3)

Sulla base della dimensione della grandezza delle emissioni, dell'influenza dell'azienda sulla fonte di emissione e dell'attendibilità dei dati e dei fattori di emissione, sono state ritenute rappresentative, per il calcolo della carbon footprint relativa all'anno 2023, le seguenti attività:

## Fonti di energia

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

Le emissioni totali correlate alle attività rientranti nei confini di rendicontazione sono pari a 114.830,65 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente nell'anno 2023.

Nella tabella seguente si riporta il dettaglio delle emissioni.



## Emissioni GHG 2023

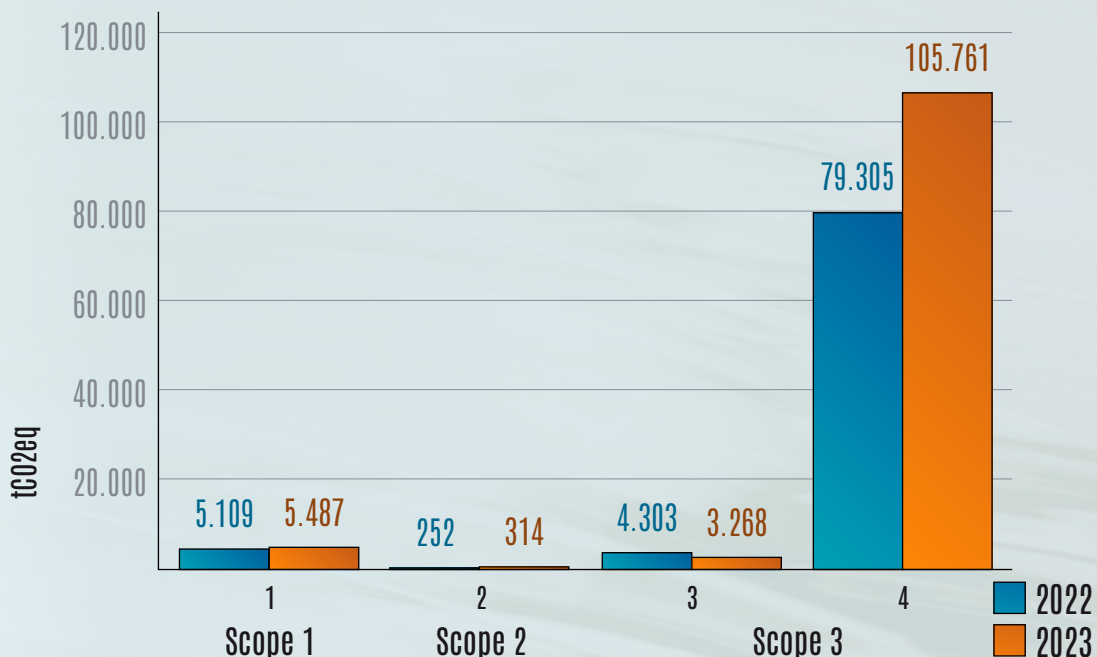
SCOPE	Categoria (§5.2.4)	Gruppo di appartenenza	Dettaglio gruppo di appartenenza	Total Co <sub>2</sub> eq (t)	Co <sub>2</sub> eq (t) of CO <sub>2</sub>	Co <sub>2</sub> eq (t) of CH <sub>4</sub>	Co <sub>2</sub> eq (t) of N <sub>2</sub> O
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Gasolio per autotrazione	<b>5342,01</b>	5.342,01	0,62	69,97
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Benzina per autotrazione	<b>49,96</b>	49,96	0,19	0,14
Scope 1	1	Consumi per erogazione servizio	Metano per autotrazione	<b>21,19</b>	21,19	0,03	0,01
Scope 1	1	Consumi sedi lordi	Metano - sede	<b>74,17</b>	74,17	0,11	0,03
Scope 1	1	Emissioni fuggitive	Perdite impianti FGAS	<b>0,00</b>	-	-	-
Scope 2	2	Consumi sedi lordi	Energia elettrica - sede	<b>314,02</b>	314,02	0,92	1,58
Scope 3	3	Consumo di combustibili per autotrazione - fornitori di materiali	Land transport	<b>1329,06</b>	1329,06	0,00	0,00
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Gasolio - autovettura	<b>250,73</b>	250,73	0,01	2,47
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Benzina - autovettura	<b>109,91</b>	109,91	0,24	0,21
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	GPL - autovettura	<b>44,42</b>	44,42	0,01	0,08
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Ibrido - autovettura	<b>9,21</b>	9,21	0,01	0,08
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Metano - autovettura	<b>5,66</b>	5,66	0,06	0,01
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Bus	<b>2,28</b>	2,28	0,00	0,02
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Moto	<b>2,23</b>	2,23	0,03	0,01
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Elettrico - autovettura	<b>2,08</b>	2,08	0,01	0,01
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro	Treno	<b>1,32</b>	1,32	0,00	0,01
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Aereo	<b>185,13</b>	185,13	0,15	0,91
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Treno	<b>8,17</b>	8,17	0,02	0,07
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Bus	<b>0,45</b>	0,45	0,00	0,00
Scope 3	3	Viaggi di lavoro	Traghetto	<b>0,27</b>	0,27	0,00	0,00
Scope 3	4	Ambiente	Rifiuti prodotti	<b>65,25</b>	0,00	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Services (printing, advertising, architecture and engineering, multi-technical building maintenance, security, cleaning, security, travel agency, other services to businesses)	<b>46481,64</b>	46481,64	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Computer, electronic and optical products (NTS)	<b>1,62</b>	1,62	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Mineral products (cement, glass, etc.)	<b>19895,82</b>	19895,82	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Metal products, excluding machinery and equipment	<b>6807,35</b>	6807,35	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Machinery and equipment (NTS)	<b>2680,64</b>	2680,64	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Social work/welfare	<b>2255,70</b>	2255,70	0,00	0,00

SCOPE	Categoria (§5.2.4)	Gruppo di appartenenza	Dettaglio gruppo di appartenenza	Total Co <sub>2</sub> eq (t)	Co <sub>2</sub> eq (t) of CO <sub>2</sub>	Co <sub>2</sub> eq (t) of CH <sub>4</sub>	Co <sub>2</sub> eq (t) of N <sub>2</sub> O
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Services and intellectual activities	<b>1107,59</b>	1107,59	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Machinery and equipment (XME)	<b>753,11</b>	753,11	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Renting of machinery and equipment without operator and of personal and household goods	<b>438,93</b>	438,93	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Plastics and rubber	<b>387,91</b>	387,91	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Accommodation and catering	<b>195,45</b>	195,45	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Telecommunications	<b>160,94</b>	160,94	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Textiles and clothing	<b>127,16</b>	127,16	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Chemical products	<b>118,39</b>	118,39	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Office supplies	<b>91,34</b>	91,34	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Repair and installation of machinery and equipment	<b>78,84</b>	78,84	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Wood and wooden products	<b>67,81</b>	67,81	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Education/training	<b>57,64</b>	57,64	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Vehicle maintenance	<b>7,11</b>	7,11	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Insurance, banking services, consultancy and fees	<b>4,76</b>	4,76	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Mail	<b>4,53</b>	4,53	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Small supplies	<b>4,02</b>	4,02	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Toll	<b>3,08</b>	3,08	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Computer, electronic and optical products (XME)	<b>23950,00</b>	23950,00	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Multi-technical maintenance	<b>0,69</b>	0,69	0,00	0,00
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati	Water	<b>0,53</b>	0,53	0,00	0,00
Scope 3	4	Soggiorni	Pernottamento hotel	<b>12,97</b>	12,97	0,00	0,00
Scope 3	3	Consumi per erogazione servizio	WTT Gasolio per autotrazione	<b>1299,34</b>	1299,34	0,00	0,00
Scope 3	3	Consumi per erogazione servizio	WTT Benzina per autotrazione	<b>13,84</b>	13,84	0,00	0,00
Scope 3	3	Consumi per erogazione servizio	WTT Metano per autotrazione	<b>4,39</b>	4,39	0,00	0,00
				<b>114.830,65</b>	<b>114.765,40</b>	<b>2,42</b>	<b>75,62</b>

Per ogni sorgente è stato calcolato il dato dell'attività da moltiplicare per il fattore di emissione al fine di quantificare le emissioni dei GHG in tonnellate equivalenti di CO<sub>2</sub>:  
**GHG emissions = activity data x emission conversion factor.**

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

### Emissioni per Scope e per Categoria



Le emissioni totali di CO<sub>2</sub>eq calcolate per l'anno 2023 sono aumentate del 28% rispetto a quelle calcolate per l'anno 2022. È opportuno considerare anche che il fatturato è cresciuto del 31% e il numero di FTE del 14%.

Al fine di analizzare i risultati ottenuti, si riporta anche il valore dell'**intensità delle emissioni GHG** calcolato rapportando il valore assoluto delle emissioni al fatturato, fattore ritenuto più significativo in relazione alle emissioni totali.

	Intensità di emissioni 2023 [tCO <sub>2</sub> eq/€ 2023]	Intensità di emissioni 2022 [tCO <sub>2</sub> eq/€ 2022]
Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	230,87	234,69

## ATTIVITÀ DI ASSORBIMENTO DI EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>EQ

Circet Italia ha stipulato contratti di assorbimento di emissioni di CO<sub>2</sub> che rappresentano un obiettivo di miglioramento e proiettano l'impegno sostenibile dell'azienda verso il futuro.

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

Le emissioni compensate nel 2023 sono pari a 46 tCO<sub>2</sub>eq. A fine 2023 si prevede una compensazione di ulteriori 393 tCO<sub>2</sub>eq fino al 2033, arrivando ad un assorbimento totale di 460 tCO<sub>2</sub>eq dal 2022.

Mentre il parametro relativo ai FTE risulta essere più appropriato alla normalizzazione delle emissioni di Scope 1 e 2 in quanto direttamente generate dalle attività in cui sono coinvolti i dipendenti.

	2023 [tCO <sub>2</sub> eq/FTE 2023]	2022 [tCO <sub>2</sub> eq/FTE 2022]	2021 [tCO <sub>2</sub> eq/FTE 2021]
Scope 1 + Scope 2	4,5	4,75	5,26

# LA GESTIONE DEI RIFIUTI

La corretta gestione dei rifiuti è un obiettivo strategico della politica ambientale di Circet Italia che porta ad una costante attenzione verso le attività di recupero e smaltimento dei residui di lavorazione.

Circet Italia non produce rifiuti derivanti da processi industriali propri in quanto si occupa di costruzione di opere di pubblica utilità di energia elettrica e di telecomunicazioni commissionate dai propri Clienti.

Dalle attività eseguite, prevalentemente scavi, costruzioni industriali ed installazioni di apparati e cavi, derivano residui di lavorazione che vengono verificati e in parte reintegrati nei lavori di cantiere, nell'ottica di un possibile riciclo e riutilizzo del bene, ed in parte trasportati presso centri di raccolta autorizzati, dove sono sottoposti a un ulteriore vaglio.

Il 100% dei residui di lavorazione trasportati presso i centri di raccolta viene destinato ad attività di recupero.

La corretta classificazione dei rifiuti, cui Circet Italia dedica particolare attenzione, rappresenta un passaggio fondamentale per la relativa gestione e la tracciabilità. Lo strumento utilizzato per la classificazione dei rifiuti è l'Elenco europeo dei rifiuti - EER -, e si applica a tutti i rifiuti, siano essi destinati allo smaltimento o al recupero. La composizione per classe EER dei rifiuti gestiti da Circet Italia è la seguente:

CLASSE EER	2023 [%]	2022 [%]	2021 [%]	2020 [%]
<b>CLASSE EER 3</b>	7,43	8,76	33,56	60,35
<b>CLASSE EER 15</b>	3,30	2,52	10,01	5,70
<b>CLASSE EER 16</b>	0,49	0,73	3,08	6,59
<b>CLASSE EER 17</b>	88,53	86,32	52,57	26,89
<b>ALTRE CLASSI EER</b>	0,25	1,67	0,77	0,47

Di fatto, quasi la totalità dei rifiuti gestiti da Circet Italia appartiene principalmente alle seguenti classi:

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

I rifiuti, così differenziati, possono essere conferiti in stazioni di trasferimento, smistati per poi essere trattati. La

classificazione secondo il EER permette di valutare e selezionare solo trasportatori e destinatari autorizzati.

A seguito di opportune analisi di laboratorio o dalle schede di sicurezza prodotto, i rifiuti vengono classificati come pericolosi o non pericolosi e vengono identificati con il codice EER esatto. Dalla tabella seguente, si evince come la maggior parte dei rifiuti smaltiti dall'azienda siano identificati come non pericolosi (95,7% sul totale).

TIPOLOGIA	2023 [t]	2022 [t]	2021 [t]	2020 [t]
<b>PERICOLOSI</b>	723,41	803,26	948,92	1122,08
<b>NON PERICOLOSI</b>	16.086,29	14.499,22	3095,67	1475,28
<b>TOTALE</b>	16.809,70	15.302,48	4044,58	2597,36



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

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

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

# ACQUA

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

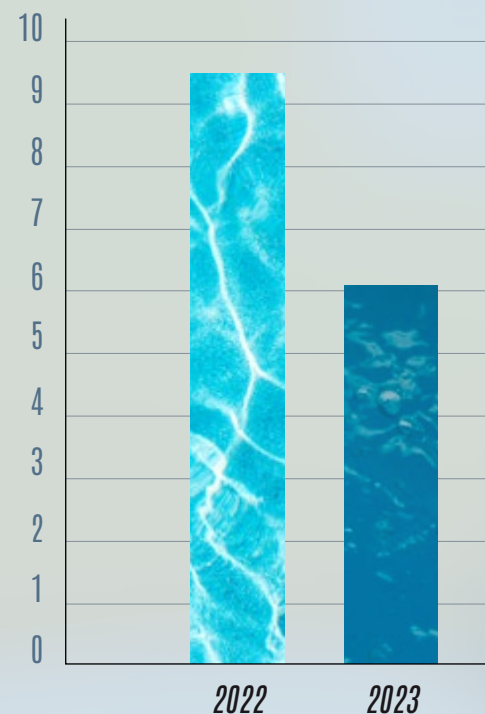
La principale fonte di approvvigionamento è la rete pubblica e gli scarichi confluiscono in pubblica fognatura. Il prelievo e lo scarico di acqua sono soggetti a normativa specifica. Il monitoraggio della qualità dell'acqua è effettuato dagli enti pubblici competenti che devono consentire l'erogazione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

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

Totale prelievo idrico da rete pubblica (acqua potabile): 7,89 megalitri (26% in meno rispetto al prelievo del 2022 - 10,704 megalitri).

Ancora più evidente risulta la diminuzione dei consumi riparametrando la quantità prelevata sul personale in forza (FTE).

Consumo acqua per FTE (megalitri/n.FTE)



# BIODIVERSITÀ

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

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

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

# APPENDICE

# NOTA METODOLOGICA

Il presente bilancio è stato redatto in riferimento ai GRI Standards 2021, per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023. La periodicità di pubblicazione è annuale.

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

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

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

Il Consiglio di amministrazione approva il bilancio di sostenibilità.

Per l'anno 2024 Circet Italia si pone l'obiettivo di rendicontare il bilancio di sostenibilità in conformità con i contenuti GRI affinché sia pronta per rispondere ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive, che impone l'obbligo di redigere un report di sostenibilità dall'anno 2025, con pubblicazione nell'anno solare 2026.

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

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

# TABELLE DATI

## Elenco sedi operative al 31/12/2023

N.	Area	City	Prov	Indirizzo	Copertura Sistema di Gestione Integrato <sup>7</sup>
1	ABRUZZO	SAMBUCETO	CH	Via Aterno,108- Direzione	100%
2	ABRUZZO	SAMBUCETO	CH	Via Aterno,112/114	100%
3	ABRUZZO	ATESSA	CH	Z.I. P.I.P via Pescara, 16 (Val di Sangro)	100%
4	ABRUZZO	CELANO	AQ	Via Tiburtina valeria km 126+690	100%
5	ABRUZZO	POGGIO PICENZE	AQ	Zona ind.le località Varranoni snc	100%
6	ABRUZZO	CASTELLALTO	TE	via Tevere snc (Castelnuovo Vomano)	100%
7	ABRUZZO	VILLANOVA	PE	Via Nazionale 44	100%
8	ABRUZZO	AVEZZANO	AQ	P.le Kennedy	100%
9	CALABRIA	LAMEZIA TERME	CZ	Zona Industriale San Pietro Lamentino	100%
10	CALABRIA	MONTALTO UFFUGO	CS	Via Dell'Industria snc Loc. Coretto	100%
11	CALABRIA	CASTROVILLARI	CS	Zona Industriale Cammarata sn	100%
12	CALABRIA	CORIGLIANO ROSSANO	CS	C.da Salice Z.I. Settore 2	100%
13	CALABRIA	MONTALTO UFFUGO	CS	Via Camignatello snc- C/da Coretto	100%
14	CAMPANIA	PUGLIANELLO	BN	Via Torrione, 22	100%
15	EMILIA ROMAGNA	CADEO	PC	Via Emilia, 62	100%
16	EMILIA ROMAGNA	FERRARA S	FE	Via Bologna	100%
17	EMILIA ROMAGNA	CASTELFRANCO EMILIA	MO	Via Emilia Ovest, 164	100%
18	EMILIA ROMAGNA	BOLOGNA	BO	Via Carpigini, 6-8	100%
19	LAZIO	ARICCIA	RM	Via Variante di Cancelliera snc	100%
20	LAZIO	ROMA	RM	Via di Tor Pagnotta, 94-96	100%
21	LAZIO	GUIDONIA	RM	Via E. Fermi	100%
22	LIGURIA	ALBENGA	SV	Via Regione Campolau, 10	100%
23	LIGURIA	IMPERIA	IM	Via del Parco, 2	100%
24	LOMBARDIA	SEGRATE	MI	Viale Lazio n. 16	100%

<sup>7</sup>Sistema di gestione certificato ai sensi delle norme UNI EN ISO 14001:2015 - UNI CEI EN ISO 50001:2018 - UNI ISO 45001:2018 - SA 8000:2014 - UNI ISO 30415:2021 - UNI PDR 125:2022 - UNI EN ISO 9001:2015 - UNI ISO 37001:2016 - UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017



N.	Area	City	Prov	Indirizzo	Copertura Sistema di Gestione Integrato <sup>7</sup>
25	LOMBARDIA	SEGRATE	MI	Via Cuneo, 13	100%
26	LOMBARDIA	CASTELLETTO DI BRANDUZZO	PV	Via dell'Artigianato, snc	100%
27	LOMBARDIA	OSSONA	MI	via del Furato 1/3	100%
28	MARCHE	S. ELPIDIO A MARE	FM	Via G. Galilei, 230	100%
29	MARCHE	JESI	AN	Via Bellagamba n°6	100%
30	MARCHE	ASCOLI PICENO	AP	Via del Commercio, 104	100%
31	MOLISE	CAMPOBASSO	CB	Via Natale Molinari, 110	100%
32	MOLISE	ISERNIA	IS	Strata statale, 85 Venafrana	100%
33	PIEMONTE	RONDISSONE	TO	Via Carpi, 30/c	100%
34	PIEMONTE	MAGLIANO ALPI	CN	Via Colle di Nava 11/E	100%
35	PIEMONTE	MAGLIANO ALPI	CN	Via Colle di Nava 11/A	100%
36	PUGLIA	MODUGNO	BA	Via delle Azalee- 10	100%
37	PUGLIA	MODUGNO	BA	Via dei Cedri- 16	100%
38	PUGLIA	MODUGNO	BA	Strada provinciale 231	100%
39	PUGLIA	BRINDISI	BR	Via Isaac Newton- 9 (Z.I.)	100%
40	SARDEGNA	OLBIA	OT	Via Israele, 23	100%
41	SARDEGNA	TRAMATZA	OR	SS 131 KM 103,25	100%
42	SICILIA	SANT'AGATA LI BATTIATI	CT	Piazza V. Veneto 22	100%
43	SICILIA	PACE DEL MELA	ME	Pace del Mela- Z.I.	100%
44	SICILIA	MOTTA S. ANASTASIA	CT	Contrada Vazzano, 2	100%
45	SICILIA	CARINI	PA	Via Don Milani 34-36	100%
46	SICILIA	BORGETTO	PA	C.da Magna SNC	100%
47	TOSCANA	GROSSETO	FI	Via Zaffiro, n.14/C	100%
48	TOSCANA	EMPOLI	FI	Via Viaccia, 208	100%
49	UMBRIA	TERNI	TR	Strada di Recentino, 5	100%
50	VENETO	MONSELICE	PD	Via Umbria, 10	100%
51	VENETO	CASIER	TV	Via Einaudi 25, Fraz. Dosson	100%
52	VENETO	MONSELICE	PD	Via Piemonte, 10	100%
53	VENETO	MONSELICE	PD	Via Lombardia, 25	100%

## Numeri del personale<sup>8</sup>

Distribuzione personale	Al 31 dicembre 2023	Al 31 dicembre 2022	Al 31 dicembre 2021
Nord	412	371	344
Centro	223	202	200
Sud e Isole	677	627	564
Totale Italia	<b>1312</b>	<b>1200</b>	<b>1108</b>
Personale con contratto di lavoro somministrato	7	16	23
<b>Totale</b>	<b>1319</b>	<b>1216</b>	<b>1131</b>

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, per area geografica e genere																						
		Al 31 dicembre 2023						Al 31 dicembre 2022						Al 31 dicembre 2021								
		Nord		Centro		Sud e isole		Totale	Nord		Centro		Sud e isole		Totale	Nord		Centro		Sud e isole		Totale
Tipologia contratto		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato		347	32	184	14	565	51	<b>1193</b>	286	23	165	12	533	42	<b>1061</b>	285	22	160	6	453	35	<b>961</b>
Determinato		31	2	25	0	58	3	<b>119</b>	59	3	25	0	51	1	<b>139</b>	32	4	31	3	75	2	<b>147</b>
<b>Totale</b>		<b>378</b>	<b>34</b>	<b>209</b>	<b>14</b>	<b>623</b>	<b>54</b>	<b>1312</b>	<b>345</b>	<b>26</b>	<b>190</b>	<b>12</b>	<b>584</b>	<b>43</b>	<b>1200</b>	<b>317</b>	<b>26</b>	<b>191</b>	<b>9</b>	<b>528</b>	<b>37</b>	<b>1108</b>

Numero totale di dipendenti suddivisi per part-time e full-time e per genere										
		Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
Part-time/Full-time		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time		1173	93	<b>1266</b>	1089	76	<b>1165</b>	1004	68	<b>1072</b>
Part-time		37	9	<b>46</b>	30	5	<b>35</b>	31	5	<b>36</b>
<b>Totale</b>		<b>1210</b>	<b>102</b>	<b>1312</b>	<b>1119</b>	<b>81</b>	<b>1200</b>	<b>1035</b>	<b>73</b>	<b>1108</b>

<sup>8</sup>I numeri del personale sono rappresentati dal conteggio del numero di persone

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

	2023										2022									
	Nord			Centro			Sud e Isole			Totale	Nord			Centro			Sud e Isole			Totale
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
	Dirigenti		1				3		7		<b>11</b>	-	1	-	-	-	2	-	2	3
Quadri		3	3			4		12		<b>22</b>	-	3	4	-	-	4	-	1	11	<b>23</b>
Impiegati	43	80	40	31	45	30	81	149	72	<b>571</b>	30	64	33	25	44	23	62	134	64	<b>479</b>
Operai	80	89	73	23	50	37	120	123	113	<b>708</b>	78	94	64	32	39	33	112	119	119	<b>690</b>
Totale	123	173	116	54	95	74	201	279	197	<b>1312</b>	108	162	101	57	83	62	174	256	197	<b>1200</b>

### Tassi turnover

N. persone	Numero totale assunti									
	2023					2022				
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover positivo	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover positivo
Organico inizio periodo	<b>360</b>	<b>196</b>	<b>623</b>	<b>1179</b>		<b>337</b>	<b>183</b>	<b>558</b>	<b>1078</b>	
Uomini	160	59	133	<b>352</b>	32%	101	43	108	<b>252</b>	25%
Donne	11	3	13	<b>27</b>	34%	9	5	11	<b>25</b>	34%
Totale	<b>171</b>	<b>62</b>	<b>146</b>	<b>379</b>	<b>32%</b>	<b>110</b>	<b>48</b>	<b>119</b>	<b>277</b>	<b>26%</b>
Tasso di turnover positivo	<b>48%</b>	<b>32%</b>	<b>23%</b>	<b>32%</b>		<b>33%</b>	<b>26%</b>	<b>21%</b>	<b>26%</b>	

N. persone	Numero totale cessati									
	2023					2022				
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover negativo	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Tasso di turnover negativo
Organico inizio periodo	<b>360</b>	<b>196</b>	<b>623</b>	<b>1179</b>		<b>337</b>	<b>183</b>	<b>558</b>	<b>1078</b>	
Uomini	125	41	97	<b>263</b>	24%	76	33	47	<b>156</b>	16%
Donne	3	1	2	<b>6</b>	8%	11	2	3	<b>16</b>	22%
Totale	<b>128</b>	<b>42</b>	<b>99</b>	<b>269</b>	<b>23%</b>	<b>87</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>172</b>	<b>16%</b>
Tasso di turnover negativo	<b>36%</b>	<b>21%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>		<b>26%</b>	<b>19%</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>	

N. persone	Numero totale assunti									
	2023					2022				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover positivo	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover positivo
Organico inizio periodo	360	196	623	<b>1179</b>		285	454	339	<b>1078</b>	
Uomini	143	155	54	<b>352</b>	32%	128	96	28	<b>252</b>	25%
Donne	19	7	1	<b>27</b>	34%	13	9	3	<b>25</b>	34%
Totale	<b>162</b>	<b>162</b>	<b>55</b>	<b>379</b>	<b>32%</b>	<b>141</b>	<b>105</b>	<b>31</b>	<b>277</b>	<b>26%</b>
Tasso di turnover positivo	<b>45%</b>	<b>83%</b>	<b>9%</b>	<b>32%</b>		<b>49%</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>	<b>26%</b>	

N. persone	Numero totale cessati									
	2023					2022				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover negativo	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover negativo
Organico inizio periodo	360	196	623	<b>1179</b>		285	454	339	<b>1078</b>	
Uomini	92	132	39	<b>263</b>	24%	53	71	32	<b>156</b>	16%
Donne	1	4	1	<b>6</b>	8%	9	7	-	<b>16</b>	22%
Totale	<b>93</b>	<b>136</b>	<b>40</b>	<b>269</b>	<b>23%</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>32</b>	<b>172</b>	<b>16%</b>
Tasso di turnover negativo	<b>26%</b>	<b>69%</b>	<b>6%</b>	<b>23%</b>		<b>22%</b>	<b>17%</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>	

## Congedo parentale

CONGEDO PARENTALE 2023	Uomini	Donne
Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	1466	108
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	50	5
Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	16	2
Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	35	1
Tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%

## Organi di governo

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER ETÀ E GENERE	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Numero Consiglieri	3	3	2
Uomini < 30			
Uomini 30-50	33%	33%	
Uomini > 50	67%	67%	100%
Donne < 30			
Donne 30-50			
Donne > 50			

## Dati economici

Valore economico prodotto e distribuito	2021		2021 IAS/IFRS Adoption		2022		2023	
<b>a) Totale ricavi e proventi operativi</b>		<b>338.399.494 €</b>		<b>344.663.417 €</b>		<b>384.177.115 €</b>		<b>503.046.636 €</b>
a1) vendite nette	332.849.492 €		337.841.467 €		379.095.088 €		497.381.666 €	
a3) ricavi vendita di beni e altri ricavi	5.550.002 €		6.821.950 €		5.082.027 €		5.664.970 €	
b) Interessi attivi e dividendi incassati		4.218.175 €		12.162 €		106.947 €		154.479 €
c) Plusvalenze (minusvalenze) da realizzo di attività non correnti		60.514 €		60.514 €		78.642 €		82.820 €
<b>d) Valore economico prodotto direttamente (a+b+c)</b>		<b>342.678.183 €</b>		<b>344.736.093 €</b>		<b>384.362.704 €</b>		<b>503.283.936 €</b>
e) Costi operativi		250.153.006 €		242.337.614 €		273.955.796 €		367.071.507 €
f) Costo del personale		59.785.311 €		58.813.411 €		61.055.463 €		69.821.857 €
f1) totale salari	59.516.932 €		58.601.623 €		60.796.194 €		69.348.021 €	
f2) benefit totali	268.379 €		211.788 €		259.270 €		473.835 €	
g) Finanziatori / pagamenti a fornitore di capitale		14.892.945 €		15.514.786 €		10.457.073 €		16.558.041 €
g1) dividendi a tutti gli azionisti	14.500.000 €		12.500.000 €		9.500.000 €		12.000.000 €	
g2) pagamenti interessi finanziari 4	542.554 €		1.014.786 €		957.073 €		4.558.041 €	
h) Imposte e tasse		10.312.730 €		11.100.790 €		13.363.324 €		16.531.846 €
h1) tasse pagate	10.312.730 €		11.028.929 €		13.243.538 €		16.312.492 €	
h2) sanzioni correlate pagate a livello internazionale, nazionale, locale			71.861 €		119.786 €		219.354 €	
i) Investimenti nella comunità		16.001 €		16.001 €		18.754 €		40.210 €
i1) donazioni volontarie	16.001 €		16.001 €		18.754 €		40.210 €	
i2) investimento di fondi nella comunità dove i beneficiari sono esterni							0	
<b>l) Valore economico distribuito (e+f+g+h+i)</b>		<b>335.309.602 €</b>		<b>325.782.602 €</b>		<b>358.850.411 €</b>		<b>470.023.461 €</b>
Valore economico non distribuito (d-l)		7.368.580 €		18.953.491 €		25.512.293 €		33.260.474 €

Per l'anno 2023 la ripartizione del valore economico tiene conto dei valori del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023, espressi per la prima volta secondo gli International Financial Reporting Standards redatti dallo IASB (International Accounting Standard Board).

	2021		2022		2023	
<b>Sgravi e recuperi INPS</b>		1.574.577 €		1.299.462 €		2.310.569 €
operai	788.424 €		610.518 €		1.142.446 €	
impiegati e dirigenti	786.152 €		688.943 €		1.168.123 €	
<b>Credito d'imposta beni strumentali</b>		28.132 €		119.562 €		166.761 €
<b>Contributi in conto esercizio</b>		44.886 €		28.366 €		37.170 €
Fondimpresa/Fondirigenti	42.550 €		21.216 €		26.063 €	
Agenzia delle Entrate (credito sanificazione DPI)	2.336 €		7.150 €		11.107 €	
<b>Contributo Carbon Tax</b>		29.122 €		10.761 €		- €
<b>Totale</b>		<b>1.676.717 €</b>		<b>1.458.151 €</b>		<b>2.514.500 €</b>

## Indice dei contenuti GRI

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Circet Italia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2023- 31/12/2023 con riferimento agli Standard GRI.
<b>Principi di rendicontazione</b>	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021
<b>Periodo di rendicontazione</b>	01/01/2023- 31/12/2023
<b>Frequenza di rendicontazione</b>	Annuale
<b>Contatti per domande o informazioni</b>	<a href="mailto:info@circet.it">info@circet.it</a>

STANDARD GRI/ INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>GRI 2 – Informativa generale 2021</b>	
2-1 Dettagli organizzativi	6, 24, 26, 72, 86
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	10, 72, 80
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	80
2-4 Revisione delle informazioni	Il criterio di calcolo del valore dell'impatto di materialità è stato modificato considerandolo come funzione di Grado di impatto, Probabilità di impatto e Priorità. È stata condotta un'analisi di doppia materialità. L'intensità delle emissioni è stata calcolata anche in riferimento al fatturato e considerando tutti gli Scope.
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6, 8, 10-12, 20-26
2-7 Dipendenti	74, 75
2-8 Lavoratori non dipendenti	18, 74
2-9 Struttura e composizione della governance	24-26, 77
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	24, 25
2-11 Presidente del massimo organo di governo	24, 25
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	24, 25, 71
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	24, 25, 71
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	24, 25, 71
2-15 Conflitti d'interesse	24, 25, 52
2-16 Comunicazione delle criticità	24, 25
2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	24, 25
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	24, 25
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	45, 46
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	45, 46



STANDARD GRI/ INFORMATIVA	UBICAZIONE
2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Rapporto tra la retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione e il valore mediano della retribuzione totale annua per tutti i dipendenti: 8,33 Sono esclusi i collaboratori con contratti a progetto.
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5-6, 20-21
2-23 Impegno in termini di policy	14-16 Politica del Sistema di Gestione Integrato al seguente link: <a href="https://www.circet.it/azienda/valori-sostenibilita">https://www.circet.it/azienda/valori-sostenibilita</a>
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	14-16
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	33, 34
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	52, 53 Piattaforma implementata da Circet Group, in conformità alla procedura per le segnalazioni: <a href="https://www.circet.it/portale-segnalazioni">https://www.circet.it/portale-segnalazioni</a>
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	52, 53
2-28 Appartenenza ad associazioni	9, 20, 23
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	20-25
2-30 Contratti collettivi	21, 23, 42, 45
<b>GRI 3 – Temi materiali 2021</b>	
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	28-37
3-2 Elenco di temi materiali	28-37
<b>GRI 201 – Performance economica 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	55
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	55, 56, 78, 79
201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	55, 56, 78, 79
<b>GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	22, 55
204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	22, 55
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	24, 25, 53, 54
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	24, 25, 53, 54
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	24, 25, 53, 54
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	24, 25, 53, 54

STANDARD GRI/ INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	24, 25, 53, 54
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	24, 25, 53, 54
<b>GRI 207: Tasse 2019</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	56, 78, 79
207-1 Approccio alle imposte	56, 78, 79
207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	56, 78, 79
207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	56, 78, 79
207-4 Reportistica per Paese	56, 78, 79
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	60, 61
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	62, 63
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	63
302-3 Intensità energetica	63
302-4 Riduzione del consumo di energia	60-63
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	60-63
<b>GRI 303: Acqua ed effluenti 2018</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	69
303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	69
303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	69
303-3 Prelievo idrico	69
303-4 Scarico idrico	69
303-5 Consumo idrico	69
<b>GRI 304: Biodiversità 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	69
304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	69
304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	69
304-3 Habitat protetti o ripristinati	69
304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni	69
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	

STANDARD GRI/ INFORMATIVA	UBICAZIONE
3-3 Gestione dei temi materiali	64-67
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	64-67
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	64-67
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	64-67
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	64-67
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	64-67
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	68
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	68
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	68
306-3 Rifiuti generati	68
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	68
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	68
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	58
308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	58
308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	58
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	39, 40
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	75, 76
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	46
401-3 Congedo parentale	77
<b>GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	23
402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	In ottemperanza al CCNL Metalmeccanici, l'azienda ha l'obbligo di comunicazione alle RSU e Organizzazioni sindacali: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Almeno 30 giorni prima, i trasferimenti di sede che superino i 25 km</li> <li>• Almeno 20 giorni prima, i trasferimenti individuali presso altre unità produttive</li> </ul>
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	47, 48

STANDARD GRI/ INFORMATIVA	UBICAZIONE
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47, 48
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	47, 48
403-3 Servizi per la salute professionale	46, 47, 48
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	47, 48
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	49, 50
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	47, 48
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	47, 48
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47, 48
403-9 Infortuni sul lavoro	47, 48
403-10 Malattia professionale	47, 48
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	49, 50
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	49, 50
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	40-42, 44
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	40-42, 44
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	40-42, 44
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	40-42, 44
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	40-42, 44
<b>GRI 408: Lavoro minorile 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	42
408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	42 In linea con la propria politica di responsabilità sociale Circet Italia è da sempre impegnata nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile.
<b>GRI 409: Lavoro forzato o obbligatori 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	42

STANDARD GRI/ INFORMATIVA	UBICAZIONE
409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	42 Circet Italia rispetta i principi e i diritti fondamentali contenute nella dichiarazione dell'ILO incluse le misure adottate nella lotta contro il lavoro forzato, accertandosi del rispetto della normativa italiana da parte dei propri fornitori.
<b>GRI 410: Pratiche di sicurezza 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	42
410-1 Personale di sicurezza che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti umani	42 Tutti i lavoratori ricevono una formazione sul Sistema di Gestione Integrato che contempla anche le procedure aziendali riguardanti i diritti umani e la loro applicazione alla sicurezza.
<b>GRI 413: Comunità locali 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	15, 16, 23, 31
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	15, 16, 23, 31
<b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	58
414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	<a href="#">Codice di condotta fornitori</a>
<b>GRI 418: Privacy dei clienti 2016</b>	
3-3 Gestione dei temi materiali	13, 25, 49, 57
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Per l'anno 2023, non risultano denunce, fughe, furti o perdite di dati.



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

Circet Italia S.p.a. • Via Aterno 108, 66020 San Giovanni Teatino (CH)  
Capitale Sociale € 10.000.000 • C.F e P. IVA 01481120697 • R.E.A.90567  
Tel: +39 085 92161 • mail: [info@circet.it](mailto:info@circet.it) • web: [www.circet.it](http://www.circet.it)

Data di pubblicazione: 02/12/2024

Hanno collaborato alla stesura del presente bilancio le funzioni aziendali:  
RSGI, HSEQ, Subcontracting, Purchasing, Communications, Human  
Resources, Administration & Finance, Logistics, Legal, TLC Engineering  
PROGETTO GRAFICO: Valeria Saltamacchia