



IMPRESA PIZZAROTTI & C. SPA
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO
AL 31 DICEMBRE 2018
AI SENSI DEL D.LGS. 254/2016

SOMMARIO

1	Nota metodologica	3
2	L'identità aziendale	12
2.1	Settori di attività.....	13
2.2	Modello di <i>business</i>	14
2.3	Gli <i>Stakeholder</i>	14
2.4	Modello di Governance.....	18
3	Il rispetto dell'ambiente	19
3.1	I rischi per il Gruppo	19
3.2	Le attività a presidio	20
3.3	Principali indicatori.....	20
4	La valorizzazione delle risorse umane	31
4.1	I rischi per il Gruppo	31
4.2	Le attività a presidio	31
4.3	Principali indicatori.....	33
5	La tutela della salute e sicurezza sul lavoro	43
5.1	I rischi per il Gruppo	43
5.2	Le attività a presidio	44
5.3	Principali indicatori.....	47
6	I rapporti con la comunità locale	53
6.1	I rischi per il Gruppo	53
6.2	Le attività a presidio	53
6.3	Principali indicatori.....	53
7	La gestione sostenibile della catena di fornitura	55
7.1	I rischi per il Gruppo	55
7.2	Le attività a presidio	55
7.3	Principali indicatori.....	56
8	La lotta alla corruzione	57
8.1	I rischi per il Gruppo	57
8.2	Le attività a presidio	59
8.3	Principali indicatori.....	60
9	Tabella di correlazione tra D.Lgs. 254/16 e GRI	62

1 Nota metodologica

Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., in qualità di ente di interesse pubblico (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39), società madre di un Gruppo avente limiti dimensionali di dipendenti, stato patrimoniale e ricavi netti superiori alle soglie previste dall'art. 2 comma 1, è soggetto all'applicazione del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche Decreto 254) "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni".

La presente Dichiarazione Non Finanziaria consolidata (di seguito anche "DNF") del Gruppo Pizzarotti al 31 dicembre 2018 è stata redatta secondo l'opzione GRI-Referenced prevista dal GRI Standards (2016) del Global Reporting Initiative e utilizzando i Reporting Principles definiti dal "GRI Standards: 101 Foundation". In particolare, il documento fa riferimento (Referenced) ai "Topic specific standard" elencati nella "Tabella di correlazione al D.Lgs 254 e al GRI-Referenced".

La DNF comprende i dati della Capogruppo Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. e delle sue società consolidate integralmente, *"nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta"*.

Il perimetro è stato definito nell'ambito dei progetti/Società del Gruppo ricadenti all'interno dell'area di consolidamento individuata nel Bilancio Consolidato dell'anno di riferimento, sulla base della valutazione della significatività di ogni progetto per il *business* del Gruppo ai fini delle informazioni non finanziarie.

Le informazioni presenti nel report si riferiscono a:

- ◆ Progetti ritenuti significativi in termini di produzione annua in cui il Gruppo, Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ovvero le Società da questa controllate direttamente o indirettamente, esercita una sostanziale *leadership* di natura gestionale (*leading partner*);
- ◆ Sede centrale e stabilimenti produttivi;
- ◆ Succursali ritenute significative per dimensioni o per attività svolte.

Sono quindi esclusi dal perimetro di rendicontazione progetti in cui il Gruppo non svolge un ruolo di *leading partner* o il cui contributo in termini di Dichiarazione non Finanziaria non sia stato ritenuto essere significativo, le società finanziarie e quelle di promozione immobiliare.

Considerata la natura e le dimensioni dei progetti del Gruppo, la rappresentazione delle informazioni di natura ambientale e relative a temi di salute e sicurezza dei lavoratori è aggregata in aree geografiche secondo la sede del progetto e non secondo quella della Società che lo gestisce, anche al fine di rendicontare l'impatto dell'opera nell'area geografica in cui questo si manifesta. Eventuali ulteriori limitazioni di tale perimetro sono illustrate nella "Tabella di correlazione al D.Lgs 254 e al GRI-Referenced".

A valle di questo capitolo viene riportato in modo schematico il perimetro di rendicontazione individuato ed eventuali opere escluse.

La DNF rendiconta sui temi relativi alla gestione del personale e diritti umani, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'ambiente, al coinvolgimento delle comunità locali, alla gestione della catena di fornitura e alla lotta alla corruzione ritenuti significativi e materiali secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività specifiche del Gruppo Pizzarotti, illustrato di seguito nel documento.

Al fine di uniformare la rendicontazione delle informazioni e facilitarne il collegamento con i contenuti indicati dalla richiamata normativa, per ciascun ambito tematico viene data evidenza della materialità del tema rispetto alle attività di Pizzarotti, dei rischi ad esso collegati, delle politiche e degli impegni e dei risultati ottenuti e monitorati attraverso indicatori *ad hoc*, in grado di rappresentare i risultati di gestione.

I dati e le informazioni della presente Dichiarazione sono riferibili a eventi accaduti nel corso dell'esercizio di riferimento, derivanti dall'attività di impresa, rilevanti in base all'analisi di materialità effettuata in conformità al Decreto 254.

Il processo di rendicontazione, in linea con quanto previsto dalle procedure di *Reporting* del Bilancio Consolidato di Gruppo, prevede la definizione di un *Reporting Package* validato centralmente ed inviato ai key user identificati in ogni società del Gruppo Pizzarotti per la raccolta delle informazioni. I *Package* sono poi raccolti centralmente, verificati e consolidati da parte delle funzioni responsabili. Non sono riportati i dati relativi al 2016 in quanto non reperibili in maniera completa ed accurata, mentre sono trascritti quelli relativi al 2017 e rappresentati quelli del 2018. Inoltre, in relazione alle informazioni quantitative riportate nel presente documento per le quali è stato fatto ricorso a delle stime, il relativo dettaglio è opportunamente segnalato nei diversi capitoli.

In considerazione del fatto che non tutti i cantieri / stabilimenti / uffici / Società sono stati in grado di fornire i dati correlati ad energia, acqua e rifiuti, si è provveduto ad effettuare specifiche stime per coprire il perimetro descritto in precedenza.

Tali stime sono basate sui dati raccolti rapportati alle ore lavorate (totale delle ore lavorate da dipendenti del Gruppo) per ogni singolo cantiere / stabilimento / ufficio. A seguito di ciò, è stata prodotta una media dei consumi orari suddivisa per tipologia: infrastruttura, edilizia, uffici, prefabbricati, gestioni/concessioni. In questo modo, con la media ottenuta, è stato possibile stimare un consumo per ogni entità il cui dato non è stato reperito, rapportandolo alle ore lavorate.

Il presente documento è stato sottoposto a *Limited Assurance* secondo quanto previsto da *ISAE 3000 Revised*, da parte di una società di revisione. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", riportata in calce al documento. Il Consiglio di Amministrazione di Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ha approvato la Dichiarazione consolidata Non Finanziaria il 31 Maggio 2019.

Perimetro Ambiente – Salute e Sicurezza

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
AMPLIAMENTO CENTRO DIREZIONALE CAVAGNARI - CARIPARMA	EDILIZIA	Ampliamento Centro Cavagnari Scarl	ITALIA	si	
NA-METRO LINEA 6 STAZ.ARCO MIRELLI	INFRASTRUTTURE	Arco Mirelli Scarl	ITALIA	si	
BUILD IT - INTERVENTI DI MITIGAZIONE IDRAULICA COMPLESSO "CASTELLACCIO"	EDILIZIA	Buildit Spa	ITALIA	si	
BUILD IT - PIANI INTERRATI EDIFICIO 10 (EX WIND)	EDILIZIA	Buildit Spa	ITALIA	si	
ROMA TORRI ENI	EDILIZIA	Buildit Spa	ITALIA	si	
ARCOTEEM-LAVORI	INFRASTRUTTURE	Consorzio Arcoteem	ITALIA	si	
BRE. BE. MI.	INFRASTRUTTURE	Consorzio BBM	ITALIA	si	
TERZO VALICO DEL GIOVI – LOTTO CASTAGNOLA	INFRASTRUTTURE	Consorzio Tunnel Giovi	ITALIA	si	
TERZO VALICO DEL GIOVI – LOTTO CRAVASCO	INFRASTRUTTURE	Consorzio Tunnel Giovi	ITALIA	si	
DEPURATORE DI CUMA (GESTIONE)	GESTIONE	Cuma Scrl	ITALIA	si	
ENGECO - CAP FLEURI LOT 01	EDILIZIA	Engeco Sam	EUROPA	si	
ENGECO - JARDIN EXOTIQUE BLOC A	EDILIZIA	Engeco Sam	EUROPA	si	
ENGECO - JARDIN EXOTIQUE BLOC B	EDILIZIA	Engeco Sam	EUROPA	si	
ENGECO - LA MONIDA	EDILIZIA	Engeco Sam	EUROPA	si	
ENGECO SAM	EDILIZIA	Engeco Sam	EUROPA	si	
FPMC - JARDIN EXOTIQUE BLOC B (PARKING, SERRES ET BUREAUX)	EDILIZIA	SAM Fine Properties Monte Carlo	EUROPA	si	
BELPASSO - MANUTENZIONE E ACQUA	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
DEPURATORE DI CUMA (AFFIDAMENTO PZ OO.CC.)	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
EX ANAGRAFE	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
GESAT OSP. PISTOIA - MANUTENZIONE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
GESAT OSP. PRATO - MANUTENZIONE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
METRO NA STAZ. GARIBALDI	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
MINEO GESTIONE C.A.R.A.	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
NEW MATERNITY HOSPITAL KUWAIT	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ASIA	si	
NUOVO EDIFICIO UFFICI STABILIMENTO CFT - PARMA	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
OASI RISTRUTTURAZIONE FORTE DEI MARMI	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
OSPEDALE POINT-A-PITRE GUADALUPA	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
PBES - BONIFICA CENTRO COMMERCIALE AREA EX SALVARANI - BAGANZOLA (PR)	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
PBES - CENTRO COMMERCIALE AREA EX SALVARANI - BAGANZOLA (PR)	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
PIETRASANTA - VIA GARIBALDI COSTRUZIONE	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
POLITECNICO MILANO - GESTIONE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
RISTRUTTURAZIONE HOTEL DE LA VILLE - ROMA	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
SPINA DUE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
SUPERSTRADA S5 NOWE MARZY – BYDGOSZCZ - SEZIONE I - II - V	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
TI-BRE 1'L.FONTEVIVO A15-TRE CASALI	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
VILLA CLARETTA	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
A3 ALTILIA - FALERNA (SARC 4)	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
SUPERSTRADA S5 NOWE MARZY - BYDGOSZCZ - SEZIONE II	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
SUPERSTRADA S5 NOWE MARZY - BYDGOSZCZ - SEZIONE V	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
PONTETARO TRAVERSE	PREFABBRICATI	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
CAMPUS USI-SUPSI	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
SEDE CENTRALE PARMA	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
SUCCURSALE FRANCIA	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
SUCCURSALE ISRAELE	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	ASIA	si	
SUCCURSALE KUWAIT	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	ASIA	si	
SUCCURSALE PERU'	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	AMERICA	si	
SUCCURSALE RUSSIA	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
STABILIMENTO LUCIGNANO (AREZZO)	PREFABBRICATI	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
STABILIMENTO PONTETARO (PARMA)	PREFABBRICATI	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	si	
SUCCURSALE Romania	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	si	
CAMEROUN LODEGEMENTS 1A FASE	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa / Pizzarotti SA	AFRICA	si	
S-61 EXPRESSWAY AUGUSTOW BYPASS-SUWALKI	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa / Pizzarotti SA	EUROPA	si	
VINTU DE JOS PZ SPA FIL. ROMANIA	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa / Pizzarotti SA	EUROPA	si	
AUTOSTRADA SEBES TURDA LOTTO 1	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & Pomponio Constructii GEIE	EUROPA	si	
SUCCURSALE Camerun	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa / Pizzarotti SA	AFRICA	si	
SUCCURSALE Polonia	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa / Pizzarotti SA	EUROPA	si	
SUCCURSALE Dubai	UFFICI	Impresa Pizzarotti & C Spa / Pizzarotti SA	ASIA	si	
INTERCONNESSIONE A4-A35	INFRASTRUTTURE	Interconnessione Scarl	ITALIA	si	
A4 TERZA CORSIA - PORTOGRUARO - TEGLIO VENETO - FOSSALTA	INFRASTRUTTURE	Lemit Scrl	ITALIA	si	
2' STRALCIO MOREGINE VIA NOCERA	INFRASTRUTTURE	Linea per Sorrento Scarl	ITALIA	si	
STAZIONE E PARCHEGGIO VIA NOCERA	INFRASTRUTTURE	Linea per Sorrento Scarl	ITALIA	si	
MONACO FACADE - 26 CARRE D'OR	EDILIZIA	Monaco Facades Sam	EUROPA	si	
DEPURATORE DI NAPOLI NORD (GESTIONE)	GESTIONE	Napoli Nord Scrl	ITALIA	si	
TRAMWAY DE CONSTANTINE (SARL)	INFRASTRUTTURE	Pizzarotti Algerie Sarl	AFRICA	si	

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
MOLDAVIA - RIABILITAZIONE STRADA R16 BALTI-FALESTI-SCULENI	INFRASTRUTTURE	Pizzarotti Construction SM Srl	EUROPA	si	
PARCO DEL FUTURO - VDNH - MOSCA	EDILIZIA	Pizzarotti IE ooo	EUROPA	si	
SEDE MOSCA	UFFICI	Pizzarotti IE ooo	EUROPA	si	
PZ LLC - 14TH STREET (GC)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - 151 MAIDEN LANE (CM)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - 161 MAIDEN LANE (GC)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - 39 W 23RD STREET - ANBAU	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - 45 BROAD (GC)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - 75 1ST AVENUE (CM)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - AMITY (GC)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - AMSTERDAM HOUSE (GC)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - JARDIM (GC)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
PZ LLC - RITZ CARLTON (CM)	EDILIZIA	Pizzarotti LLC	AMERICA	si	
MONTENEGRO RESORT PORTONOV I KUMBOR	EDILIZIA	Pizzarotti Montenegro doo	EUROPA	si	
TUNNEL RUCKHALDE - AFFIDAMENTO	INFRASTRUTTURE	Pizzarotti SA	EUROPA	si	
SEDE BELLINZONA	UFFICI	Pizzarotti SA	EUROPA	si	
FILIALE ROMANIA PIZZAROTTI SA	UFFICI	Pizzarotti SA	EUROPA	si	
Stabilimento Melfi (Potenza)	PREFABBRICATO	Traversud Srl	ITALIA	si	
CONFER INTERRAMENTO POMPEI	INFRASTRUTTURE	Confer Scrl	ITALIA	no	non significativa
CISPADANA	INFRASTRUTTURE	Consorzio Arccos	ITALIA	no	non significativa
CISPADANA-ARCCOS-PROGETTAZ.DEFINITIVA	INFRASTRUTTURE	Consorzio Arccos	ITALIA	no	non significativa
MI-TANGENZIALE ESTERNA	INFRASTRUTTURE	Consorzio Arcoteem	ITALIA	no	non significativa
BRE. BE. MI. INTERFERENZE PP.SS.	INFRASTRUTTURE	Consorzio BBM	ITALIA	no	non significativa

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
CAMPOGALLIANO-SASSUOLO A22-SS467 COSTRUZIONE	INFRASTRUTTURE	Consorzio Campogalliano Sassuolo	ITALIA	no	non significativa
FPMC - LE PETIT AFRIQUE (COSTRUZIONE)	IMMOBILIARE	SAM Fine Properties Monte Carlo	EUROPA	no	real estate
FPNY - 251 WEST 14TH STREET NY (REAL ESTATE)	IMMOBILIARE	Fine Properties New York LLC	AMERICA	no	real estate
BELPASSO - LOCAZIONE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
DEPURATORE DI NAPOLI NORD (AFFIDAMENTO PZ OO.CC.)	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
FONTANELLATO ARTIG COMPARTO D2 1B	IMMOBILIARE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	real estate
MONTAIONE BOCCIOLETO VALLEPIEDE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	real estate
SERVICE METRO NAPOLI C.D. - CAPODICHINO	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
PR - AREA CROCETTA (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	real estate
DEPURATORE DI NAPOLI NORD	GESTIONE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
PZ - A4 III CORSIA TAGLIAMENTO GONARS	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
PARMAVERA COMPL.IMM.RE	IMMOBILIARE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
AMPLIACION COMPLEIO PENITENCIARIO DE AREQUIPA	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	AMERICA	no	non significativa
KULA TOWER BELGRADO	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti & C Spa	EUROPA	no	non significativa
LA MADDALENA PUNTA VILLA	IMMOBILIARE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
MONTAIONE ATT. AGRICOLA	IMMOBILIARE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
MONTAIONE MONACINO PIAGGIONI	IMMOBILIARE	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
PARMA URBAN DISTRICT - SERVIZI PIZZAROTTI	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non significativa
BRF PROPERTY-AREA EX BORMIOLI	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti & C Spa	ITALIA	no	non

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
INTERCONNESSIONE A4-A35 INTERFERENZE	INFRASTRUTTURE	Interconnessione Scarl	ITALIA	no	non significativa
ISRAELE AUT.6 LOTTI 3-7 YOKNEAM-SOMECH	INFRASTRUTTURE	JV Shapir-Pizzarotti	ASIA	no	not leading partner
ISRAELE RAILWAY JERUSALEM	INFRASTRUTTURE	JV Shapir-Pizzarotti	ASIA	no	not leading partner
HIGHWAY 16 ISRAELE	GESTIONE	JV Shapir-Pizzarotti	ASIA	no	non significativa
1' STRALCIO MOREGINE VIA NOCERA	INFRASTRUTTURE	Linea per Sorrento Scarl	ITALIA	no	non significativa
SGV2 - VIA NOCERA CASTELLAMMARE - 3° STRALCIO	INFRASTRUTTURE	Linea per Sorrento Scarl	ITALIA	no	non significativa
MONACO FACADE - SPORTING D'HIVER	EDILIZIA	Monaco Facades Sam	EUROPA	no	solo proquota
DEPURATORE DI NAPOLI NORD (COSTRUZIONE)	INFRASTRUTTURE	Napoli Nord Scrl	ITALIA	no	non significativa
IMMOBILIARE ORIGAMI	IMMOBILIARE	Origami Sarl	EUROPA	no	real estate
LOTTO 2-S1-S4 RESID.PARMAVERA (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Parmaresidenziale 1 Srl	ITALIA	no	non significativa
LOTTO 3 S5-S6 RESIDENZ.PARMAVERA (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Parmaresidenziale 1 Srl	ITALIA	no	non significativa
LOTTO 6 D1-D2 RESIDENZIALE PARMAVERA (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Parmaresidenziale 1 Srl	ITALIA	no	non significativa
LOTTO 7 D3-D4 RESIDENZIALE PARMAVERA (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Parmaresidenziale 1 Srl	ITALIA	no	non significativa
LOTTO 8 D5-D6-D7 RESIDENZIALE PARMAVERA (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Parmaresidenziale 1 Srl	ITALIA	no	non significativa
EX ANAGRAFE (IMMOBILIARE)	IMMOBILIARE	Parma S. Teresa Srl	ITALIA	no	real estate
COTE D'AZUR	EDILIZIA	Pizzarotti Cote d'Azur Sas	EUROPA	no	non significativa
OSPEDALE DI SAN PIETROBURGO	EDILIZIA	Pizzarotti IE ooo	EUROPA	no	non significativa

COMMESSA / STABILIMENTI PRODUTTIVI / UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	NOTE
PETIT AFRIQUE (PIZZAROTTI MONACO)	EDILIZIA	Pizzarotti Monaco Sarl	EUROPA	no	non significativa
PLEIN SUD - JARDIN EXOTIQUE BLOC A (PRIVE)	IMMOBILIARE	SAM Plein Sud	EUROPA	no	real estate

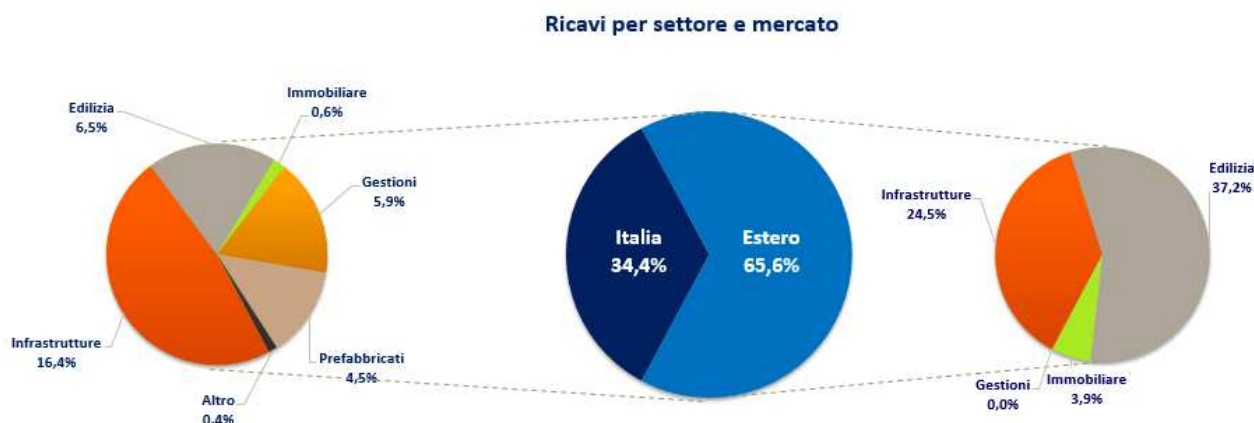
2 L'identità aziendale

Il Gruppo Pizzarotti, attivo da oltre cento anni nel settore della progettazione e realizzazione di grandi opere di ingegneria civile in Italia ed all'estero, è uno dei più importanti gruppi aziendali italiani nel settore delle costruzioni ed opera prevalentemente come EPC [Engineering, Procurement, Construction] Contractor, ma è anche Concessionario di iniziative sviluppate in concessione e in *project finance*.

Il Gruppo svolge inoltre attività di costruzione di strutture prefabbricate nel campo dell'edilizia abitativa ed industriale e di promozione immobiliare nel settore del *Real Estate*.



I volumi di produzione consuntivati dal Gruppo al 31 dicembre 2018, pari a 1.317,4 milioni di Euro (+ 13.47% rispetto al 2017), risultano così suddivisi per settore di attività in Italia e all'estero:



2.1 Settori di attività

Infrastrutture

La realizzazione di grandi opere pubbliche nell'ambito delle infrastrutture di trasporto (stradali, ferroviarie, metropolitane) rappresenta una delle aree prevalenti, sia in Italia che all'estero, nelle quali il Gruppo Pizzarotti agisce in qualità di *EPC Contractor*.

Edilizia

Le costruzioni civili (residenziali, direzionali, commerciali, produttive, ospedaliere) rappresentano per il Gruppo Pizzarotti un'importante attività operativa e una costante opportunità d'investimento. Decenni di successi produttivi dimostrano il livello di eccellenza raggiunto nel settore, sia a livello nazionale che internazionale.

Immobiliare

All'estero il settore è caratterizzato dalla realizzazione e promozione di iniziative di alto pregio con l'obiettivo di offrire al mercato un prodotto sempre all'avanguardia, sia nel *design* sia nella tecnica.

In Italia, l'attività immobiliare del Gruppo si conferma concentrata principalmente su operazioni di riqualificazione urbana di aree inserite all'interno dei centri abitati ed occupate in precedenza da complessi industriali dismessi. Questo settore completa in modo ottimale e sinergico il *core business* dell'attività costruttiva, mettendo a frutto la grande professionalità, l'esperienza, la reputazione conquistate nel campo dei grandi appalti e dei grandi lavori sia in ambito nazionale che internazionale.

Prefabbricati

A partire dagli anni settanta del secolo scorso, accanto al settore delle costruzioni, si è sviluppata la divisione dedicata all'industrializzazione nel campo delle costruzioni, con la realizzazione di un primo stabilimento nella provincia di Parma e, circa una decina di anni più tardi, di uno stabilimento nella provincia di Arezzo. Nel 1984 è stato finalizzato un terzo stabilimento industriale nella provincia di Potenza.

Le tre unità produttive permettono alla divisione Prefabbricati del Gruppo Pizzarotti di far fronte alle esigenze del mercato nazionale, raggiungendo una posizione di *leadership* in Italia per volume di produzione sia nel segmento degli edifici prefabbricati per l'industria e per il settore terziario sia in quello del comparto ferroviario.

Gestioni e Concessioni

Il Gruppo Pizzarotti cura la realizzazione e la gestione integrata di servizi e strutture ad alta intensità tecnologica. Le attività sviluppate nel comparto 'Gestioni' includono la locazione e manutenzione di

immobili, i servizi sulle tecnologie sanitarie ospedaliere, la manutenzione di infrastrutture stradali, la gestione di impianti di depurazione.

La sottoscrizione di accordi per grandi progetti infrastrutturali basati su una *partnership* tra pubblico e privato attraverso il *project financing* ha, inoltre, consentito al Gruppo di sviluppare una presenza rilevante nel settore delle concessioni, attraverso l'acquisizione di partecipazioni azionarie in molteplici importanti società concessionarie.

2.2 Modello di *business*

Impresa Pizzarotti è una realtà multinazionale che si pone l'obiettivo di anticipare e soddisfare le richieste dei clienti garantendo professionalità attraverso i valori di affidabilità, versatilità ed eccellenza che contraddistinguono il Gruppo. All'interno del proprio *business*, il Gruppo riflette le tematiche oggetto di rendicontazione previste dal D.Lgs. 254/2016 lungo tutte le fasi di sviluppo dei vari progetti, quali pianificazione, implementazione dei piani di gestione, ingegnerizzazione dei processi, acquisizione dei fattori produttivi, esecuzione delle attività e costruzione, gestione e manutenzione dell'opera.

Il Gruppo considera la qualità, in termini di efficacia dei processi produttivi, quale elemento fondamentale per lo svolgimento delle proprie attività a partire dalla catena di fornitura fino alla conclusione dei progetti stessi sostenendo costantemente la lotta alla corruzione. Avvalendosi dell'impegno quotidiano del proprio personale, sul quale investe attraverso percorsi specifici di formazione, il Gruppo è in grado di sviluppare *know-how* e competenze potenziando sia l'innovazione che l'efficacia progettuale. Consapevole degli impatti generati dal proprio *business*, il Gruppo si impegna nella salvaguardia dell'ambiente; inoltre, dato il suo perimetro di azione internazionale, si pone l'obiettivo di coordinare le attività svolte dai fornitori valorizzando al contempo le comunità locali. Il Gruppo sostiene il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena di fornitura e orienta la propria attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, considerando le proprie risorse umane come un fattore chiave.

2.3 Gli *Stakeholder*

Il Gruppo Pizzarotti ha individuato una serie di *stakeholder* che possono essere identificati nei seguenti soggetti:

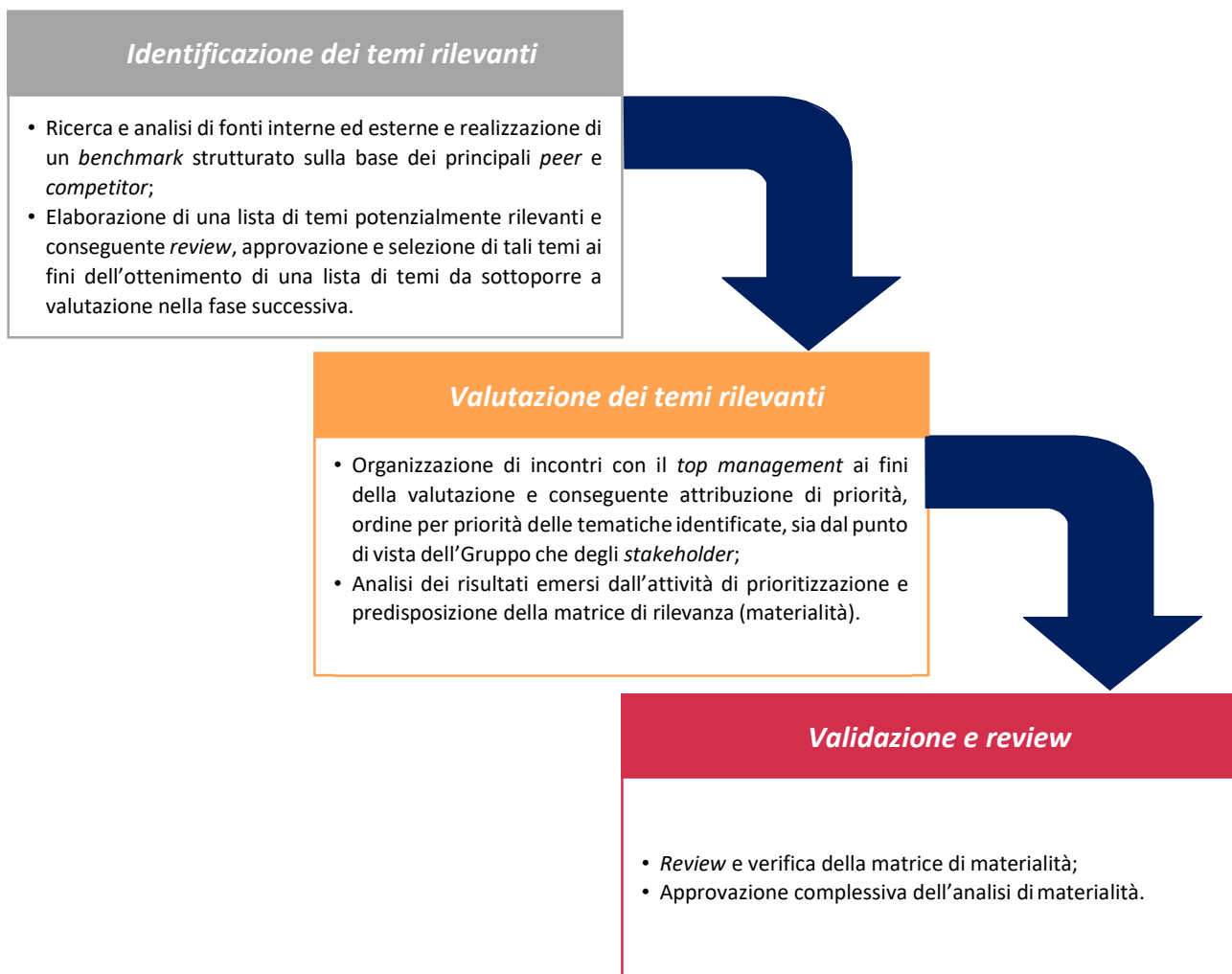
- ◆ Azionisti;
- ◆ Dipendenti e collaboratori;
- ◆ Clienti;
- ◆ Fornitori, *partner* ed associazioni di categoria;
- ◆ Comunità locale;

- ◆ Istituzioni ed enti regolatori;
- ◆ Ambiente e generazioni future.

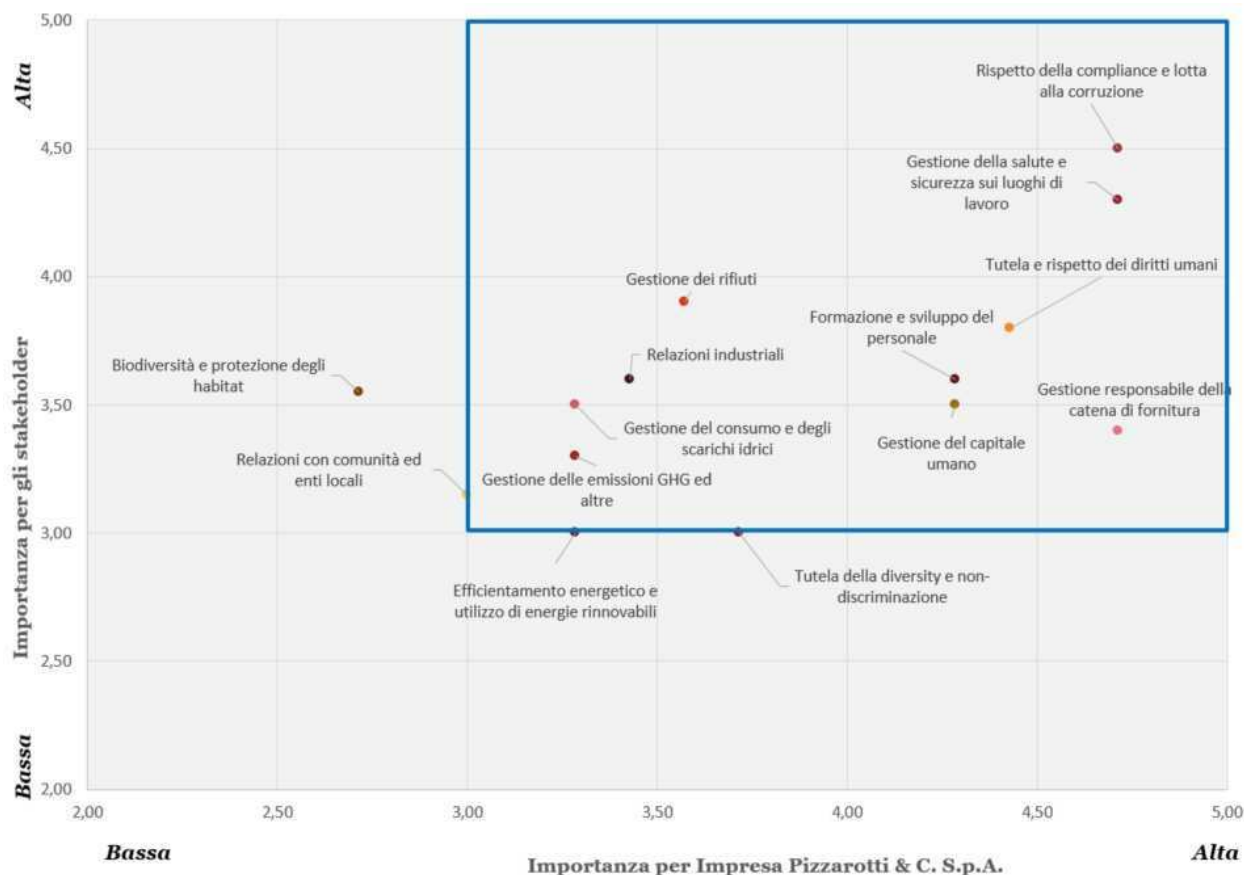
Il mantenimento e lo sviluppo di rapporti di fiducia e cooperazione con gli *stakeholder* è un interesse primario per il Gruppo, anche al fine della reciproca soddisfazione delle parti coinvolte. Il Gruppo considera la diversificazione geografica come *driver* di sviluppo per la crescita dimensionale e la creazione di valore per i propri *stakeholder*.

La Dichiarazione non finanziaria dell'Impresa Pizzarotti si focalizza sull'importanza attribuita ai diversi aspetti che caratterizzano le attività del Gruppo. A tale scopo, è stato sviluppato un processo di analisi di materialità, condotto secondo le linee guida **GRI** per il reporting di sostenibilità (*Global Reporting Initiative*), finalizzato ad identificare le tematiche che potrebbero considerevolmente influire sulla capacità del Gruppo di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, e che sono maggiormente rilevanti per il Gruppo e per i propri *stakeholder*. Le tematiche materiali saranno rendicontate all'interno del documento poiché, data la rilevanza ad esse attribuita, possono influenzare le decisioni degli *stakeholder* e riflettere l'impatto economico, ambientale e sociale prodotto dal Gruppo.

Il processo di analisi di rilevanza (*materiality*) è stato strutturato come segue:



I risultati emersi dall'analisi di *materiality* sono illustrati nella matrice di *materiality* presentata di seguito. Tale matrice consiste in una rappresentazione grafica dell'importanza attribuita ad ogni tema dal punto di vista del *Management* (asse X) e degli *Stakeholder* (asse Y); quanto più alto a destra è collocato il tema sul grafico, tanto più elevata è la sua rilevanza per entrambe le parti. I temi materiali emersi durante l'analisi condotta, sono considerati gli elementi chiave per guidare il Gruppo in termini di impegno sempre crescente verso le tematiche non finanziarie. La presente Dichiarazione non finanziaria si concentrerà sui temi rilevanti per il Gruppo e per i suoi *stakeholder*.



A seguito dell'analisi di materialità condotta sono emersi i seguenti temi rilevanti:

- ◆ gestione del consumo e degli scarichi idrici;
- ◆ gestione delle emissioni in atmosfera (inclusi gas a effetto serra);
- ◆ gestione dei rifiuti;
- ◆ gestione del capitale umano;
- ◆ relazioni industriali;
- ◆ gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ◆ formazione e sviluppo del personale;
- ◆ tutela e rispetto dei diritti umani;
- ◆ rispetto della compliance e lotta alla corruzione;
- ◆ gestione responsabile della catena di fornitura.

2.4 Modello di Governance

Il Consiglio di Amministrazione di Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., composto da Presidente, Vicepresidente, Consiglieri e Consiglieri Delegati per le diverse aree di *business*, costituisce parte della struttura di *Governance* insieme al Collegio Sindacale, formato dal Presidente e dai Sindaci effettivi, all'Organismo di Vigilanza e al Comitato di Gestione dei Rischi. Le procure societarie conferite specificano poteri in ambito economico, ambientale e in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre all'autorità di poter assumere o meno personale.

Tutte le decisioni sono prese dal Presidente e dagli AD sulla base delle indicazioni e delle disamine svolte dal CFO aziendale, dall'Organismo di Vigilanza Interno e dal Comitato di Gestione dei Rischi per quanto di competenza. Le informazioni sono documentate nel riesame aziendale del Sistema di Gestione, in cui sono analizzati dati e informazioni relativi all'anno solare chiuso e a valle del quale il Gruppo, costituito da Presidente, Consiglieri Delegati e Rappresentante della direzione emette le decisioni per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 30 ottobre 2018 ha approvato alcuni importanti cambiamenti organizzativi all'interno di Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Le modifiche dell'assetto organizzativo si sintetizzano in un accorpamento e centralizzazione dei Servizi/Aree di sede in una nuova Divisione con la creazione di un *Corporate Centre*.

È stato predisposto il documento "Disposizioni di Gruppo" che definisce compiti, responsabilità e frequenza di informazioni tramite specifici report predisposti dalle differenti funzioni aziendali e trasmessi attraverso il sistema informativo a tutto il *top management* del Gruppo.

Il Gruppo non ha, ad oggi, definito ed approvato un Piano di Sostenibilità, tuttavia ritiene che gli impatti sociali, ambientali ed economici connessi all'attività svolta siano rilevanti e da tenere in forte considerazione. La responsabilità della *governance* in materia è assegnata ai suddetti organi e il Gruppo prevede, in futuro, di definire una struttura dedicata alla gestione di tali aspetti.

La Capogruppo Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., al fine di assicurare la correttezza e la trasparenza dell'operatività aziendale, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 oltre a specifici documenti che consentono di indirizzare comportamenti orientati all'etica e all'integrità, quali ad esempio il Codice Etico, come indicato di seguito. Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo ha costituito nel 2006 l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo, sulla base delle informazioni pervenute o assunte nell'azione di vigilanza, verifica l'applicazione del Codice Etico in relazione alla responsabilità amministrativa del Gruppo, nonché il rispetto delle misure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. A riprova dell'attenzione rivolta dal Gruppo al tema della prevenzione dei reati, con particolare, ma non esclusivo, riferimento all'anticorruzione e all'anti-riciclaggio, viene svolta un'attività di aggiornamento rispetto alla normativa rilevante nei vari Paesi

in cui si opera, anche al fine di valutare l'eventuale adozione di specifiche misure di prevenzione.

3 Il rispetto dell'ambiente

3.1 I rischi per il Gruppo

Il Gruppo Pizzarotti si adopera al fine di fornire i propri servizi nel pieno rispetto e salvaguardia dell'ambiente. In quest'ottica di rispetto ambientale, sono stati identificati una serie di rischi che caratterizzano tale tipologia di *business*, applicabili se pur attuando una suddivisione fra Italia ed Estero a livello operativo, con Istruzioni di Divisione, a tutto il Gruppo. Nello specifico, i rischi sono stati individuati a seconda del Paese di riferimento e con caratteristiche differenti a seconda che si tratti di uffici o cantieri.

Per i cantieri sono stati identificati i seguenti rischi:

- ◆ rischi connessi all'utilizzo non razionale delle risorse energetiche che può generare *black-out* elettrici e conseguenti blocchi produttivi;
- ◆ rischi connessi alla produzione di emissioni generate dalle macchine e dalle attrezzature utilizzate, emissioni che necessitano del rilascio delle autorizzazioni alla messa in servizio degli impianti;
- ◆ rischi connessi all'utilizzo di materiali depositati che potrebbero avere un impatto sul suolo e comportare inquinamento ambientale;
- ◆ rischi connessi agli scarichi idrici e conseguenti sversamenti con possibili impatti sulle risorse idriche circostanti.

Dal momento che il Gruppo opera in più Paesi, i rischi sono di natura variegata e, talvolta, applicabili soltanto a taluni cantieri o stabilimenti. Tra questi vi sono:

- ◆ il rischio connesso alle tempistiche di ottenimento dell'autorizzazione per le attività estrattive di cantiere;
- ◆ il rischio che la combustione del carburante nel processo di produzione dell'asfalto sia incompleta o vi siano altre emissioni non correttamente controllate;
- ◆ il rischio di inquinare il suolo o le riserve idriche circostanti a seguito dell'errato smaltimento di scarti o rifiuti di produzione;
- ◆ il rischio di produzioni eccessive di emissioni derivanti da macchinari e movimentazione di materiali;
- ◆ il rischio di inaccurato smaltimento dei rifiuti prodotti presso gli uffici.

3.2 Le attività a presidio

Il Gruppo promuove la riduzione degli impatti ambientali, valutando preventivamente gli aspetti che possono generarli, definendo metodi e procedure per gestirli. Il Gruppo promuove il risparmio energetico mediante adozione di impiantistica più efficiente, assicurando la prevista manutenzione al fine di garantire il mantenimento in efficienza delle apparecchiature energivore.

Il Gruppo promuove l'ottimizzazione dell'uso delle risorse e il riutilizzo nel ciclo produttivo di sottoprodotti (terre e rocce da scavo) o il reimpiego di materie prime secondarie.

Il Gruppo Pizzarotti ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente implementato ed attuato in azienda, che prevede, per Divisioni (Italia ed Estero), una specifica reportistica in merito ai temi ambientali. Il Gruppo dispone, inoltre, di una Politica Integrata aziendale, aggiornata durante il 2017, relativa al Sistema di Gestione Integrato che fornisce una linea di indirizzo per il Gruppo. L'adozione della norma UNI EN ISO 14001:2015 e della politica riconducibile al Sistema di gestione ambientale è applicabile a tutte le attività svolte in sede e nei siti produttivi (costruzioni o servizi di manutenzione) del Gruppo Pizzarotti.

Preliminarmente all'avvio delle attività produttive il Sistema di Gestione Ambientale attuato prevede che sia condotta una valutazione degli aspetti ambientali ed una conseguente mitigazione dei potenziali impatti; al contempo vengono attivati gli *iter* di autorizzazione ambientale per gli aspetti per i quali sussistono obblighi legislativi.

Gli aspetti ambientali, grazie al *corpus* documentale di cui si è dotato il Gruppo all'interno dei singoli Paesi sono gestiti, sia nel rispetto delle normative locali sia applicando Istruzioni che seguono *standard* europei e internazionali ed eventuali Linee Guida non codificate perché attinenti temi specifici, dettate dal Sistema di Divisione estero, che vanno di fatto ad appianare eventuali differenze proprie dei singoli Paesi riuscendo a creare un linguaggio unico e fruibile dal Gruppo.

3.3 Principali indicatori

Di seguito si riportano i consumi energetici del Gruppo.

Si precisa che tali consumi sono evidenziati con riferimento al perimetro del Gruppo Pizzarotti illustrato all'interno del capitolo Nota Metodologica.

Consumi di energia

302-1 Consumo di energia nella Società ¹	UdM	2017	2018	Variazione %
Italia				
Gas naturale	m ³	471.982,76	1.060.315,00	125%
Diesel per produzione d'energia	L	224.639,61	124.224,00	-45%
Diesel per trasporti	L	279.276,70	857.975,00	207%
Benzina	L	28.132,71	4.158,35	-85%
Energia elettrica acquistata	MWh	6.451,01	41.721,00	547%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	467,17	478,81	2%
Resto d'Europa				
Gas naturale	m ³	8.926	8.812,46	-1%
Diesel per produzione d'energia	L	633.350	1.109.544	75%
Diesel per trasporti	L	974.104	1.561.408	60%
Benzina	L	63.595	30.500,75	-52%
Energia elettrica acquistata	MWh	3.504	3.085,15	-12%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	2	1	-50%
America				
Gas naturale	m ³	0	0	
Diesel per produzione d'energia	L	217.236	0	
Diesel per trasporti	L	41.463	0	
Benzina	L	66.447	0	
Energia elettrica acquistata	MWh	2.013	712,56	-65%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	0	0	
Asia				
Gas naturale	m ³	0	0	

¹ Qualora non sia stato possibile effettuare un'estrazione puntuale del dato, è stato inserito un valore medio stimato, come descritto in nota metodologica.

Diesel per produzione d'energia	L	45.000	528,14	-99%
Diesel per trasporti	L	0	0	
Benzina	L	311	2.393	669%
Energia elettrica acquistata	MWh	16	15,81	-1%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	0	0	
Africa				
Gas naturale	m ³	1	0,6	-39%
Diesel per produzione d'energia	L	0	1.273	
Diesel per trasporti	L	752	2.013	168%
Benzina	L	372	4.056	990%
Energia elettrica acquistata	MWh	15	45	200%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	0	0	0%
Totale Consumo di Energia				
Gas naturale	m ³	480.909	1.069.128,07	122%
Diesel per produzione d'energia	L	1.120.225	1.235.569,48	10%
Diesel per trasporti	L	1.295.595	2.421.395,16	87%
Benzina	L	158.858	41.107,65	-74%
Energia elettrica acquistata	MWh	11.999	45.580	280%
<i>di cui da fonti rinnovabili²</i>	MWh	469	479,81	2%

Con riferimento all'Italia, per l'anno 2018 si segnala un aumento dei consumi energetici relativo a gas naturale e diesel per trasporti, dovuto ad un incremento delle ore lavorate (maggiore produzione); il dato relativo al consumo di energia elettrica è significativamente maggiore rispetto al valore del 2017, stante i consumi registrati per le commesse dei depuratori di Napoli.

Per quanto riguarda i consumi complessivi del Gruppo, si evidenziano differenze significative rispetto al 2017 per gas naturale (variazione 121%) e diesel per trasporti (86%), dovuti ad un aumento della produzione (in particolare per gli stabilimenti prefabbricati) e delle ore lavorate; il consumo di benzina è diminuito considerevolmente, prediligendo l'utilizzo del diesel per i trasporti. Infine, come già sottolineato sopra,

² Si tratta di energia autoprodotta

l'energia elettrica ha registrato un consistente aumento (variazione 279%) vista l'inclusione dei due depuratori di Napoli.

Il Gruppo non ha consumi dovuti a teleriscaldamento e teleraffrescamento.

La maggior parte dell'energia consumata dal Gruppo proviene da fornitori di energia elettrica, mentre soltanto una piccola parte presso gli stabilimenti di prefabbricazione in Italia è autoprodotta: l'energia elettrica autoprodotta dal Gruppo nel 2018, infatti, è pari 480 MWh contro 469 MWh del 2017.

Consumo di energia in GJ	UdM	2017	2018	Variazione % ³
Totale consumo di energia	GJ	151.428,75	202.235,82	33,55%
Gas naturale	GJ	16.841,29	34.796,48	106,61%
Diesel per produzione d'energia	GJ	40.106,64	55.871,96	39,31%
Diesel per trasporti	GJ	46.385,29	109.494,53	136,05%
Benzina	GJ	4.987,33	2.065,41	-58,59%
Energia elettrica acquistata ²	GJ	43.198,21	164.088	279,85%
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	GJ	1,69	1,73	2,37%

Nel corso del 2018 non sono state condotte iniziative volte esclusivamente al risparmio energetico, salvo gli interventi richiesti da aggiornamenti normativi o gli interventi effettuati nell'ottica di rendere efficiente la gestione e gli oneri delle commesse.

Acqua prelevata per fonte

303-1 Acqua prelevata per fonte ⁴	UdM	2017	2018	Variazione %
Italia				
Totale acqua prelevata	m³	1.529.862	1.722.138	12,57%
-di cui acque di superficie	m ³	0	50.827	100%
-di cui acque sotterranee	m ³	1.475.137	1.580.080	7%
-di cui acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate	m ³	0	540	100%

³ Talune variazioni del dato tra il 2017 e il 2018 potrebbero non apparire congruenti con la Tabella *Consumo di energia nella Società* dal momento che sono stati utilizzati coefficienti differenti per il calcolo dei Joule corrispondenti tra un anno e l'altro.

⁴ Qualora non sia stata possibile un'estrazione puntuale del dato, è stato inserito un valore medio stimato.

dall'organizzazione				
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici	m ³	54.725	90.691,10	66%
Resto d'Europa				
Totale acqua prelevata	m ³	154.482	105.840	-31%
-di cui acque di superficie	m ³	0	0	
-di cui acque sotterranee	m ³	5.644	700	-87,60%
-di cui acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate dall'organizzazione	m ³	0	0	
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici	m ³	148.838	105.140	-29,36%
America				
Totale acqua prelevata	m ³	40.874	32.993	-19,28%
-di cui acque di superficie	m ³	0	0	0
-di cui acque sotterranee	m ³	0	0	0
-di cui acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate dall'organizzazione	m ³	0	0	0
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici	m ³	40.874	32.993	-19,28%
Asia				
Totale acqua prelevata	m ³	967	2.101	117,27%
-di cui acque di superficie	m ³	0	0	0
-di cui acque sotterranee	m ³	0	0	0
-di cui acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate dall'organizzazione	m ³	0	0	0
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici	m ³	967	2.101	117,27%
Africa				
Totale acqua prelevata	m ³	140	3.035	2068%

-di cui acque di superficie	m ³	0	0	
-di cui acque sotterranee	m ³	0	3.035	
-di cui acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate dall'organizzazione	m ³	0	0	
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici	m ³	140	0	
Totale	m³	1.726.326	1.866.107	8%

Per quanto riguarda l'Italia si è registrato un aumento del consumo di acqua, riconducibile essenzialmente all'aumento della produzione.

Tutti i cantieri devono sottostare a limiti qualitativi imposti dalle normative in vigore presso gli stati in cui operano.

Emissioni di GHG (Gas ad effetto Serra) ed emissioni inquinanti in atmosfera

305-1 Emissioni dirette – Scope 1 ⁵	UdM	2017	2018	Variazione %
Italia				
Totale emissioni Scope 1	t CO ₂ e	2.220,17	5183,61	133,48%
Gas naturale	t CO ₂ e	922,91	1.912,17	107,19%
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	591,76	411,88	-30,40%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	631,39	2.844,70	350,55%
Benzina	t CO ₂ e	74,11	14,87	-79,93%
Resto d'Europa				
Totale emissioni Scope 1	t CO ₂ e	4.055,64	8.980,77	121,44%
Gas naturale	t CO ₂ e	17,45	15,89	-8,93%

⁵ Per Scope 1 si intendono le emissioni dirette, ovvero quelle provenienti dal Gruppo. Il dato considerato comprende, talvolta, anche fonti energetiche gestite dal Gruppo Pizzarotti, ma a disposizione dei subappaltatori operanti presso i cantieri. La fonte dei coefficienti di riferimento è ISPRA 2016.

Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	1.668,41	3.678,81	120,50%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	2.202,25	5.177,00	135,08%
Benzina	t CO ₂ e	167,53	109,07	-34,89%
America				
Totale emissioni Scope 1	t CO ₂ e	841,03	0	
Gas naturale	t CO ₂ e	0	0	
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	572,26	0	
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	93,74	0	
Benzina	t CO ₂ e	175,04	0	
Asia				
Totale emissioni Scope 1	t CO ₂ e	119,36	10	-91,36%
Gas naturale	t CO ₂ e	0	0	
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	118,54	1,75	-98,52%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	0	0	
Benzina	t CO ₂ e	0,82	9	943,38%
Africa				
Totale emissioni Scope 1	t CO ₂ e	2,68	25	847,78%
Gas naturale	t CO ₂ e	0	0	
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	0	4,22	100%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	1,70	6,67	292,61%
Benzina	t CO ₂ e	0,98	14,50	1380,03%
Totale	t CO₂e	7.238,89	14.200,09	96,16%

305-2 Emissioni indirette – Scope 2 ⁶	UdM	2017	2018	Variazione %
Italia				
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO ₂ e	2.419,14	15.019,56	520,86%
Resto d'Europa				
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO ₂ e	1.475,10	1.012	-31,40%
America				
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO ₂ e	914,23	252,96	-72,33%
Asia				
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO ₂ e	9,86	9,45	-4,13%
Africa				
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO ₂ e	13,09	22,91	74,98%
Totale	t CO ₂ e	4.390,64	16.316,81	271,63%

Rifiuti prodotti (pericolosi e non pericolosi), destinati a recupero e a smaltimento

306-2 Rifiuti non pericolosi per modalità di smaltimento	UdM	2017	2018	Variazione %
Italia				
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	26.174,75	14.090,32	-46,17%
Riciclo	t	20.013,44	10.608,71	-46,99%
Smaltimento	t	6.161,31	3.481,61	-43,49%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	n.d.	67.504,87	
Riciclo	t	n.d.	62.741,03	
Smaltimento	t	n.d.	4.763,84	

⁶ Per Scope 2 si intendono le emissioni di CO₂ indirette, ovvero non causate direttamente dal Gruppo, ma dal fornitore di questo. Il dato è calcolato considerando l'energia elettrica acquistata, moltiplicata per il coefficiente di conversione indicato da Terna riferito al 2017 per i paesi in cui il Gruppo opera. Qualora non fosse presente un dato puntuale per il Paese, è stata considerato il dato medio di CO₂/kwh del continente.

Resto d'Europa				
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	13.830,80	7.602,25	-45,03%
Riciclo	t	2.454,07	1.576,534	-35,76%
Smaltimento	t	11.376,72	6.025,72	-47,03%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	n.d.	126	
Riciclo	t	n.d.	1,29	
Smaltimento	t	n.d.	124,71	
America				
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	34.498,26	9.357,47	-72,88%
Riciclo	t	25.022,41	623,59	-97,51%
Smaltimento	t	9.475,85	8.733,88	-7,83%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	n.d.	0	
Riciclo	t	n.d.	0	
Smaltimento	t	n.d.	0	
Asia				
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	339,70	858,78	152,81%
Riciclo	t	0,08	276,78	
Smaltimento	t	339,62	582	71,37%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	n.d.	0	
Riciclo	t	n.d.	0	
Smaltimento	t	n.d.	0	
Africa				
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	0,99	6,24	530,3%
Riciclo	t	0	0	

Smaltimento	t	0,99	6,24	530,3%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	n.d.	0	
Riciclo	t	n.d.	0	
Smaltimento	t	n.d.	0	
Totale rifiuti non pericolosi	t	74.844,50	31.915,07	-57,36%
Totale rifiuti pericolosi	t	n.d.	67.630,87	

Nel corso dell'anno 2018 si è verificato un caso di sversamento di fango lungo un corso di acqua presso un cantiere in Italia, tuttavia non si segnalano sanzioni amministrative o giudiziarie comminate in via definitiva nell'anno 2018 per non ottemperanza alle normative ambientali.

Nel corso del 2018 è stata implementata la raccolta dei dati sui rifiuti pericolosi prodotti. A questo proposito, si evidenzia un valore significativo riconducibile ad un depuratore di Napoli, dovuto alla peculiarità dell'ambiente in cui opera la commessa.

404-1 Formazione in materia di tematiche ambientali al 31.12 2017

Suddivisione per genere e categoria	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	10	188	198
Quadri e Impiegati	135	834	969
Operai	0	148	148
Totale	145	1.170	1.315

404-1 Formazione in materia di tematiche ambientali al 31.12 2018

Suddivisione per genere e categoria	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	36	36
Quadri e Impiegati	121	463	584
Operai	0	248	248
Totale	121	747	868

4 La valorizzazione delle risorse umane

4.1 I rischi per il Gruppo

Il Gruppo Pizzarotti si impegna costantemente nella valorizzazione delle risorse umane. Nello specifico, il Gruppo crede nella valorizzazione del personale dipendente e nella creazione di un ambiente di lavoro favorevole alla crescita sia umana che professionale.

I potenziali rischi con i quali il Gruppo si confronta sono il rischio di perdita di competenze a causa dell'interruzione dei rapporti di lavoro, di inadeguata gestione del capitale umano, con particolare riferimento alla gestione delle carriere e della formazione, di non rispetto della diversità e, infine, di relazioni sindacali di tipo conflittuale.

4.2 Le attività a presidio

Il Gruppo Pizzarotti, nella consapevolezza dell'importanza della gestione delle risorse umane, ha adottato una *“Procedura di gestione integrata delle risorse umane”* che garantisce l'efficace ed efficiente utilizzo delle risorse, sia con riferimento agli aspetti quantitativi che qualitativi del personale, con reciproco beneficio delle aziende del Gruppo e delle persone. Il Gruppo dispone inoltre delle seguenti Procedure:

- ◆ *“Procedura di formazione del personale”*, atta a definire il processo, gli strumenti e gli attori aziendali per l'individuazione, programmazione e realizzazione delle esigenze formative definite, sia a livello di singoli dipendenti che per famiglie e ruoli professionali;
- ◆ *“Procedura per la selezione del personale”*, atta a definire il processo e le modalità di reperimento, selezione, reclutamento, ed inserimento delle persone in azienda, individuando gli *owner* aziendali per ogni fase del processo e le regole e modulistica per la trasparente ed efficace gestione dell'assunzione delle persone.

Tali procedure definiscono le modalità di gestione dei processi HR per il personale delle aziende italiane e rappresentano le *policy* in tema di selezione e formazione, alle quali devono attenersi tutte le aziende sia in Italia che all'estero.

Il Gruppo adotta un modello di competenze tecnico professionali per valutare l'idoneità delle persone ai ruoli professionali, per verificare l'adeguatezza delle risorse alla copertura dei ruoli assegnati e, allo stesso tempo, i fabbisogni formativi, nell'ambito del piano di formazione e sviluppo individuale che viene definito ogni anno, sulla base delle valutazioni delle performance e delle *skills*. Il Gruppo monitora, inoltre, gli aspetti connessi alla *diversity* attraverso l'analisi di statistiche in termini di occupazione per genere e valutazione dei livelli retributivi. In particolare, nella Procedure di selezione, viene richiamata la parità di genere nel processo di reclutamento e selezione, senza alcuna discriminazione.

Per quanto riguarda il tema dell'attrazione delle risorse dal mercato, si segnala il Progetto Talenti, consistente in un progetto di selezione di giovani tramite *partnership* con le principali Università di ingegneria e Politecnici italiani, per un percorso di inserimento di giovani ad alto potenziale destinati ad una carriera all'estero.

Nel corso del 2018 si è proseguito nel consolidamento e monitoraggio dei giovani inseriti con il Progetto Talenti negli anni precedenti, al fine di verificare l'efficacia del processo di reclutamento e di inserimento realizzato nelle commesse e *branch* estere.

In tema di *branding* ed attrattività sul mercato del lavoro, giova sottolineare l'attivazione di 45 tirocini tra curricolari ed extracurricolari, in linea con quanto fatto nel corso del 2017, molti dei quali trasformati in contratti di lavoro. Al fine di facilitare lo *scouting* e rafforzare l'*employer branding*, sono stati attivati e vengono continuamente vitalizzati ed utilizzati, vari accordi di collaborazione con le migliori Università e Politecnici sia in Italia che all'estero.

Ad evidenza dell'impegno su tali tematiche, l'Impresa Pizzarotti & C. è stata confermata anche per l'anno 2018 tra le migliori aziende del settore edilizio in Italia, tramite l'indagine condotta da una società indipendente con la finalità di misurare gli ambienti lavorativi e le aziende dove si lavora meglio.

Per quanto riguarda il tema del *wellness* del dipendente, nella consapevolezza dei vantaggi derivanti da un ambiente sano e da un corretto equilibrio lavorativo-vita privata, il Gruppo ha sempre prestato particolare attenzione al clima organizzativo interno e di benessere in generale. Il Progetto Benessere del dipendente, nato per promuovere e sostenere una politica di conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare per le tematiche che riguardano la persona, la coppia, la famiglia e la gestione dei figli, è in continua evoluzione per introdurre nuovi progetti ed interventi per la finalità citata. In particolare, si segnalano gli interventi relativi a borse di studio per i figli dei dipendente meritevoli, quelli per incentivare e sostenere esperienze di studio all'estero (Intercultura), i tirocini ed i progetti di alternanza studio-lavoro riservati ai figli dei dipendenti, pacchetti famiglia per facilitare il trasferimento all'estero per motivi di lavoro, i piani pensionistici integrativi per i Paesi nei quali non è previsto un piano del servizio nazionale, interventi per il sostegno e rimborso delle spese mediche, le iniziative di attenzione alla salute fisica mediante l'introduzione del mese della salute, l'istituzione di uno sportello di ascolto, che avvalendosi di strutture e professionisti specializzati è a disposizione dei lavoratori per la gestione di situazioni di disagio e/o malessere sia individuale sia familiare, sia personale, sia lavorativo.

Infine, è stata introdotta la possibilità per i dipendenti di partecipare a progetti di volontariato, mediante l'introduzione della settimana del volontariato che consente l'adesione a specifici progetti di supporto ed assistenza a cooperative ed associazioni che operano nel sociale. In particolare, nel 2018 la partecipazione dei dipendenti ha confermato l'apprezzamento a tale progetto di volontariato ed importanza di tale iniziativa di sostegno sociale e di identificazione del personale alle iniziative del gruppo.

In tema di rispetto ambientale, si segnala una iniziativa sperimentale consistente nel progetto “**Growing Together, Social Housing and Cocoa Forest**”, consistente nella creazione di una foresta aziendale virtuale in Camerun dove, contestualmente al progetto edilizio in corso di *Social Housing*, cresceranno 290 alberi di cacao nell’ambito delle iniziative agroforestali già in corso nel paese, in un’ottica di sviluppo sostenibile e supporto all’attività agricola locale.

Con riferimento inoltre al tema del rispetto dei diritti umani, all’interno del Gruppo sono sempre applicati i contratti di lavoro nazionali e/o previsti per legge nei Paesi di presenza. A tal proposito, come indicato all’interno del Codice Etico, il Gruppo ritiene essenziale bandire ogni discriminazione in base all’età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose. Il Gruppo sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell’ONU e con la Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea.

4.3 Principali indicatori

Il Gruppo Pizzarotti ha sviluppato, in Italia, una serie di iniziative a favore del personale, quali ad esempio il progetto inerente alla flessibilità dell’orario lavorativo, i tirocini a favore dei figli dei dipendenti, la copertura per le spese mediche, l’assistenza fiscale, uno sportello per il supporto psicologico; inoltre sono stati offerti piani pensionistici integrativi per Paesi nei quali non è previsto un piano dal servizio nazionale. Con riferimento alle attività di formazione, il Gruppo Pizzarotti sviluppa annualmente un piano di formazione definito in base ai fabbisogni formativi individuati ed ai piani di carriera.

Particolare attenzione viene dedicata al rispetto dei diritti dei lavoratori, sia in Italia che all’estero. A tale fine, si evidenzia che tutto il personale in Italia che ha usufruito dei congedi parentali è tornato al proprio posto, con tasso di *retention* pari al 100%.

In particolare, si sottolinea lo sforzo teso a supportare lo sviluppo ed incremento delle attività sia in Italia che all’estero, che ha determinato un incremento del personale a totale gruppo pari al 55%, portando il totale delle unità impiegate all’interno del gruppo a 2411 risorse nel complesso. Per quanto riguarda il perimetro italiano, il personale è passato da 782 unità a 1138 (con un incremento di 356 unità, pari al 45% circa), di cui il 10% a tempo determinato. Incremento significativo anche per il personale estero, che rispetto al 2017 è aumentato di 496 unità, pari al +63%, con particolare incremento nelle aree Europa ed Asia, conseguente all’avvio ed incremento delle attività di importanti progetti.

Per quanto riguarda l’impiego ed assunzione del personale femminile, esso rappresenta circa il 15% della forza organica totale, con un incremento di 68 unità (pari al +24% della presenza femminile rispetto al 2017). Si sottolinea che il settore *construction* è tipicamente caratterizzato da percentuali basse di personale femminile rispetto ad altri settori e pertanto il dato risulta in linea con i principali *competitor* e conferma il *trend* nel gruppo Pizzarotti per il presidio ed attuazione delle pari opportunità sia in tema di reclutamento e selezione che di opportunità di carriera.

405-1 Consistenza del personale in percentuale al 31.12	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Suddivisione per genere e categoria</i>									
Dirigenti	3%	97%	5%	1%	99%	3%	-51%	1%	-34%
Quadri e impiegati	26%	74%	66%	27%	73%	53%	1%	0%	-20%
Operai	1%	99%	29%	1%	99%	44%	-22%	0%	52%
Totale	18%	82%	100%	15%	85%	100%	-19%	4%	

401-1 Persone in entrata	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Suddivisione per genere ed età - ITALIA</i>									
<= 29 anni	7	36	43	12	57	69	71%	58%	60%
30 - 49 anni	5	80	85	43	244	287	760%	205%	238%
>= 50 anni	3	119	122	1	209	210	-67%	76%	72%
Totale ITALIA	15	235	250	56	510	566	273%	117%	126%
<i>Suddivisione per genere ed età - RESTO D'EUROPA</i>									
<= 29 anni	30	44	74	29	62	91	-3%	41%	23%
30 - 49 anni	38	118	156	41	163	204	8%	38%	31%
>= 50 anni	6	37	43	4	70	74	-33%	89%	72%
Totale RESTO D'EUROPA	74	199	273	74	295	369	0%	48%	35%
<i>Suddivisione per genere ed età - AMERICA</i>									
<= 29 anni	3	8	11	4	8	12	0%	-33%	-25%
30 - 49 anni	3	25	28	11	24	35	22%	33%	30%
>= 50 anni	0	7	7	2	15	17	-33%	25%	13%

Totale AMERICA	6	40	46	17	47	64	6%	12%	10%
Suddivisione per genere ed età - ASIA	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<= 29 anni	4	12	16	1	62	63	-67%	675%	473%
30 - 49 anni	9	18	27	3	129	132	0%	416%	371%
>= 50 anni	3	12	15	0	14	14	n.a.	100%	100%
Totale ASIA	16	42	58	4	205	209	-33%	413%	354%
Suddivisione per genere ed età - AFRICA	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<= 29 anni	3	2	5	2	4	6	-33%	100%	20%
30 - 49 anni	3	8	11	4	5	9	33%	-38%	-18%
>= 50 anni	1	0	1	0	3	3	-100%	n.a.	200%
Totale AFRICA	7	10	17	6	12	18	-14%	20%	6%
Totale Gruppo	118	526	644	157	1.069	1.226	33%	103%	90%

401-1 Persone in uscita		2018								
		<= 29 anni			30 - 49 anni			>= 50 anni		
ITALIA										
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	
Totale ITALIA	0	18	18	3	89	92	1	66	67	
RESTO D'EUROPA										
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	
Totale RESTO D'EUROPA	22	25	47	24	73	97	2	41	43	

AMERICA									
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale AMERICA	1	3	4	5	6	11	1	7	8
ASIA									
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale ASIA	1	2	3	0	9	9	0	2	2
AFRICA									
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale AFRICA	0	3	3	0	3	3	0	0	0
Totale	24	51	75	32	180	212	4	116	120

401-1 Persone in uscita			Delta 2017 / 2018						
	<= 29 anni		30 - 49 anni			>= 50 anni			
ITALIA									
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Totale ITALIA	-100%	64%	20%	0%	35%	33%	-75%	-12%	-15%
RESTO D'EUROPA									
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Totale RESTO D'EUROPA	144%	-11%	27%	14%	40%	33%	-50%	71%	54%
AMERICA									
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale AMERICA	-67%	-79%	-76%	-38%	-54%	-48%	0%	-61%	-58%

ASIA									
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale ASIA	n.a.	100%	200%	n.a.	125%	125%	n.a.	100%	100%
AFRICA									
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale AFRICA	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale	50%	-6%	7%	0%	33%	27%	-56%	-2%	-6%

102-8 Informazioni sul personale	2017			2018			Delta		
ITALIA									
<i>Suddivisione dei dipendenti per tipo di contratto</i>	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto a tempo indeterminato	89	638	727	95	932	1.027	7%	46%	41%
Contratto a tempo determinato	5	50	55	14	97	111	180%	94%	102%
RESTO D'EUROPA									
Contratto a tempo indeterminato	67	211	278	69	233	302	5%	10%	9%
Contratto a tempo determinato	72	214	286	116	390	506	61%	82%	77%
ASIA									
Contratto a tempo indeterminato	1	1	2	1	1	2	0%	0%	0%
Contratto a tempo determinato	9	44	53	12	240	252	33%	445%	375%
AMERICA									
Contratto a tempo indeterminato	25	82	107	28	84	112	12%	2%	5%
Contratto a tempo determinato	5	27	32	5	67	72	0%	148%	125%

AFRICA									
Contratto a tempo indeterminato	0	0	0	1	4	5	n.a.	n.a	n.a
Contratto a tempo determinato	7	10	17	8	14	22	14%	40%	29%
Totale⁷	280	1.277	1.557	349	2.062	2.411	25%	61%	55%

Si evidenzia innanzitutto che il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da contrattazione collettiva.

A fronte di tale incremento di personale, nel corso dell'anno ci sono stati 1226 inserimenti a totale gruppo, dei quali 566 in Italia, dove l'avvio di specifici progetti in diretta ha richiesto l'assunzione di un significativo numero di personale operaio. In generale, si è prestata attenzione con specifici progetti dedicati, all'inserimento di personale giovane e con maggiore scolarità.

405-1 Consistenza del personale per età in percentuale al 31.12	2017				2018				Delta		
	<= 29 anni	30 - 49 anni	>= 50 anni	Totale	<= 29 anni	30 - 49 anni	>= 50 anni	Totale	<= 29 anni	30 - 49 anni	>= 50 anni
Dirigenti	0%	32%	68%	100%	0%	34%	66%	100%	n.a.	7%	-3%
Quadri e Impiegati	18%	54%	29%	100%	16%	56%	28%	100%	-7%	5%	-5%
Operai	12%	42%	47%	100%	13%	50%	36%	100%	15%	20%	-22%
Totale	15%	49%	36%	100%	15%	53%	33%	100%	-3%	8%	-9%

Per quanto riguarda il *turn over*, si è registrato un miglioramento dell'indicatore rispetto all'anno precedente nel rapporto tra dipendenti in uscita e totale dipendenti, che è passato dal 23% del 2017 al 17% per il 2018, di cui dimissioni volontarie pari al 12% a totale gruppo.

401-1 Turnover	2017			2018		
Suddivisione per genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Rapporto tra dipendenti in uscita e totale dipendenti	20%	24%	23%	17%	17%	17%
Rapporto tra dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti	13%	8%	9%	12%	7%	8%

⁷ Errata corrige: il dato totale 2017 è stato corretto a seguito di una riclassifica rispetto a quanto riportato nella relazione dell'anno 2017

Particolare attenzione viene dedicata al rispetto dei diritti dei lavoratori, sia in Italia che all'estero. In virtù del fatto che tutti i lavoratori sono coperti da contratto collettivo, gli stessi possono beneficiare del congedo parentale. A tale fine, si evidenzia che tutto il personale in Italia che ha usufruito dei congedi parentali è tornato al proprio posto, con tasso di *retention* pari al 100%.

Il dato della ritenzione dei dipendenti in congedo parentale è comprensivo di persone che stanno tuttora usufruendo del congedo e che ad oggi non sono rientrate. Per questi, al momento, è previsto il reintegro al termine del periodo di assenza.

401-3 Congedo parentale	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Tasso di rientro al lavoro dopo congedo parentale</i>									
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	7	2	9	16	13	29	129%	550%	222%
Dipendenti rientrati in servizio dopo aver usufruito del congedo parentale	5	2	7	7	12	19	40%	500%	171%
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale e che erano ancora impiegati dodici mesi dopo il rientro al lavoro (tasso di retention)	2	0	2	5	9	14	150%	n.a.	600%
Tasso di rientro al lavoro	71%	100%	78%	44%	92%	66%	-39%	-8%	-16%
Tasso di ritenzione dei dipendenti	67% ⁸	-	67%	31%	69%	48%	-53%	-	-28%

Per quanto riguarda le tematiche più inerenti lo sviluppo delle risorse, viene definito ed implementato il Piano di formazione annuale, con la realizzazione del Catalogo Formazione che recepisce i fabbisogni formativi individuati per lo sviluppo delle competenze sia tecnico professionali che comportamentali per i dipendenti del gruppo.

Nel corso del 2018 sono state erogate 13.476 ore totali di formazione, di cui 9.400 in particolare dedicate alle tematiche di salute e sicurezza.

Si segnala un incremento nel 2018 di interventi dedicati al tema dei diritti umani che ha coinvolto in questa prima fase di attenzione gli Stati Uniti, è in corso una programmazione che sul tema coinvolgerà tutto il personale dipendente del Gruppo.

⁸ Indice calcolato considerando che 3 persone sono rientrate dopo aver usufruito del congedo parentale nel corso dell'anno 2016.

412-2 Training sui diritti umani		2018		
Suddivisione per genere e categoria	Donne	Uomini	Totale	
Dirigenti	0	10	10	
Quadri e Impiegati	16	53	69	
Operai	0	0	0	
Totale ore di formazione	16	63	79	

Il parametro di numero medio di ore di formazione pro-capite, nel corso del 2018 ha risentito del forte incremento di personale, in particolare dell'assunzione di personale operaio qualificato e già in possesso di certificazioni e attestati in materia di sicurezza e sull'utilizzo delle attrezzature e macchinari. La maggior parte della formazione relativa all'Accordo Stato Regioni è stata erogata nel 2017 quale aggiornamento in previsione della scadenza quinquennale prevista dalla normativa.

Per la restante parte della formazione di natura tecnico/professionale, linguistica ed altro ancora si è deciso di investire su temi di tipo qualitativo e manageriale rivolti in particolare al personale dirigenziale. Inoltre, anche verso il personale operativo si è voluto focalizzarsi su interventi formativi volti allo sviluppo di competenze trasversali e tecniche nell'ambito di un percorso professionale in contesti internazionali.

In generale, nel corso del 2018 si è voluto indirizzare l'attenzione ad interventi formativi mirati ed individuali aventi l'obiettivo di costruire un percorso di sviluppo del potenziale interno al Gruppo Pizzarotti.

102-8 Informazioni sul personale	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Suddivisione dei dipendenti per tipo di impiego									
Tempo pieno	255	1.266	1.521	328	2.053	2.381	28%	62%	56%
Part-time	25	11	36	21	9	30	-16%	-18%	-17%
Totale⁹	280	1.277	1.557	349	2.062	2.411	24%	61%	55%

⁹ Errata corrige: il dato totale 2017 è stato corretto a seguito di una riclassifica rispetto a quanto riportato nella relazione dell'anno 2017

404-1 Numero medio di ore di formazione per ogni categoria professionale									
Suddivisione per genere e categoria	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	6,00	11,51	11,36	8,00	8,24	8,23	33%	-28%	-28%
Quadri e Impiegati	8,15	9,16	8,90	4,40	6,92	6,25	-46%	-24%	-29%
Operai	1,67	12,95	12,80	0,60	4,75	4,71	-64%	-63%	-63%
Totale ore medie di formazione	8,00	10,62	10,15	4,30	5,86	5,64	-46%	-45%	-44%

Per quanto riguarda gli strumenti di valutazione ed incentivazione, è previsto un sistema di MBO per il personale dirigente, mentre la gran parte del personale intermedio è coinvolta nel sistema di valutazione e revisione delle performance individuali, così come, dove lo consente la contrattazione collettiva, vengono implementati sistemi di incentivazione collettiva (accordi di 2° livello) per la partecipazione del personale operaio.

404-3 Performance Review									
Suddivisione per genere e categoria	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	61	61	1	69	70	n.a.	13%	15%
Quadri e Impiegati	83	332	415	151	564	715	82%	70%	72%
Operai	0	0	0	0	85	85	n.a.	n.a.	n.a.
Totale dei dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera	83	393	476	152	718	870	83%	83%	83%

404-3 Performance Review in percentuale									
Suddivisione per genere e categoria	2017			2018			Delta		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	82%	80%	100%	91%	91%	n.a.	10%	13%
Quadri e Impiegati	31%	44%	40%	45%	60%	56%	47%	38%	40%
Operai	0%	0%	0%	0%	8%	8%	n.a.	n.a.	n.a.
Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera	30%	31%	37%	44%	35%	36%	47%	14%	-3%

Per quanto riguarda il tema delle remunerazioni, vengono adottate politiche e procedure volte a garantire da un lato l'equità interna e competitività di mercato, dall'altro lato, la conformità alle normative vigenti nei singoli paesi di presenza, nell'applicazione e rispetto delle disposizioni in tema di salario minimo, laddove previste e/o di contrattazione specifica di settore.

Particolare attenzione viene rivolta al rapporto delle retribuzioni uomo/donna, in tema di continuo riequilibrio in termini di equità, in un settore storicamente caratterizzato da una preponderante presenza maschile, soprattutto in attività di cantiere ed in paesi esteri.

Nel confronto tra le retribuzioni di genere a totale gruppo nella categoria impiegati + quadri, il *gap* delle retribuzioni di base è del 33%. Tale *gap* si riduce al 13% delle retribuzioni medie di base per il personale in Italia, sempre della categoria impiegati + quadri. Non significativi sono i confronti con il personale operativo ed estero in quanto le retribuzioni medie riflettono le normative del paese.

405-1 Composizione degli organi di governo						
Suddivisione per genere ed età	2017			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<= 29 anni	0	0	0	0	0	0
30 - 49 anni	0	28%	28%	0	23%	23%
>= 50 anni	0	72%	72%	0	77%	77%
Totale componenti del CdA	0	100%	100%	0	100%	100%

405-1 Composizione degli organi di governo	2017			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Suddivisione per genere e organo						
Consiglio di Amministrazione	0	72%	72%	0	62%	62%
Collegio Sindacale	0	28%	28%	0	38%	38%
Consiglio di Sorveglianza	0	0	0	0	0	0
Totale	0	100%	100%	0	100%	100%

5 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

5.1 I rischi per il Gruppo

La tematica individuata dall'analisi di materialità relativa alla gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro risulta di primaria importanza per il Gruppo Pizzarotti.

Con riferimento al perimetro Italia, i principali rischi a cui sono soggetti i lavoratori si suddividono in due macro categorie: rischi da ufficio e rischi tipici da cantiere.

I rischi da ufficio sono identificabili come: rischi riconducibili all'uso di videoterminali (VDT), rischi legati all'illuminazione dell'ufficio, rischi legati al microclima, rischio di incendio e di terremoto, *stress* da lavoro correlato, rischi connessi all'esposizione ai campi magnetici ed incidenti in itinere.

I rischi tipici da cantiere sono identificabili come rischi di cadute dall'alto e cadute a livello, rischi dovuti all'elettrocuzione, rischi di schiacciamento, rischi di seppellimento, rischio di subire urti e impatti, rischi derivanti dalla movimentazione manuale da carichi, rumore, polveri, vibrazioni, atmosfere esplosive e variazioni climatiche. Tutti i rischi legati al lavoro d'ufficio identificati sono presentati ed analizzati all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), mentre i rischi legati alle attività svolte nei cantieri vengono esaminati all'interno dei Piani Operativi di Sicurezza. Tali documenti, applicabili alle realtà italiane, individuano, per ogni rischio, i sistemi di prevenzione e protezione, suddivisi per tipologia di mansione, da attuare al fine di mitigare gli effetti negativi che possono verificarsi a discapito dei lavoratori.

In taluni Paesi è possibile anche individuare rischi dovuti a conflitti religiosi e politici, che possono impattare sui dipendenti del Gruppo.

Con riferimento al mercato internazionale, e fermo restando l'individuazione dei rischi, per il personale

Espatriato, per quanto concerne i rischi da ufficio, così come rubricati nel DVR specifico per singolo Paese, per equivalenza legislativa dettata dalla Direttiva Europea 89/391 nel Documento di Valutazione dei Rischi Aziendali (EU) riferito a tutto il personale operante nell'Area, e nel Health Safety & Environmet (HSE) Plan di Progetto (per quanto concerne i rischi operativi) sviluppato ogni qualvolta l'impresa ha la titolarità del Contratto o la datorialità sul Progetto (Paesi EU ed Extra EU), i rischi variano a seconda della tipologia di attività e a seconda che gli incarichi siano in fase di progettazione oppure in fase di esecuzione dei lavori rispetto allo stato di avanzamento dei cantieri.

Riferito al perimetro estero, pur con le complessità relative alle specificità dei singoli Paesi e delle leggi locali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, il Gruppo indirizza le valutazioni del Rischio, *in primis* gestendole secondo le proprie Istruzioni di Divisione e successivamente valutando di volta in volta se la legislazione locale sia più o meno stringente di quella della Casa Madre (Italia) e discriminando in base all'appartenenza o meno all'Unione Europea.

Nei cantieri situati in Montenegro, Romania, Moldavia, Svizzera, USA, Camerun, Russia, Perù e Kuwait, il Gruppo, nel corso del 2018, ha effettuato con personale specializzato audit sistemici programmati.

In sede di audit viene verificata l'adozione di azioni correttive per la gestione dei rischi individuati.

5.2 Le attività a presidio

Il Gruppo Pizzarotti ritiene la tematica relativa alla salute e alla sicurezza di elevata importanza proprio in relazione alla natura del proprio business. A tal proposito, il Gruppo dispone del documento "*Politica Integrata Aziendale*" all'interno della quale è espresso l'impegno per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il Gruppo si è dotato di un *Sistema Integrato di Gestione Qualità Sicurezza ed Ambiente* attraverso il quale gestisce le tematiche relative alla salute e sicurezza dei propri lavoratori, sia in Italia che nei vari Paesi esteri, secondo precisi standard normativi (D.Lgs 81/08 per l'Italia, ordinamento Giuridico Locale e OHSAS 18001 per l'Estero) che prevedono l'implementazione di procedure ed istruzioni operative di Divisione che governino tutti i processi legati alla gestione della salute e sicurezza, monitorando gli eventi nell'ottica del miglioramento continuo. Tale Sistema di Gestione è supportato dal "*Manuale del Sistema di Gestione Integrato*" contenente la descrizione dei processi e delle responsabilità affidate nonché le linee guida per l'implementazione.

Essendo il Gruppo Pizzarotti presente in diversi Paesi, gli aspetti di salute e sicurezza sono gestiti in conformità alle leggi e ai regolamenti specifici locali e secondo le procedure ed istruzioni di Divisione Estero adottate del Gruppo; va precisato che per l'Estero è stato creato un Dipartimento dedicato alle Tematiche di Salute e Sicurezza così come di Tutela dell'Ambiente (HSE), che operando all'interno dell'Area QSA (corporate), coordina e gestisce tali aspetti ed il personale coinvolto, definendo e facendo applicare istruzioni e linee guida, tali da garantire al Gruppo una completa sorveglianza sui processi.

In **Italia** sono identificati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ricoprono un ruolo di verifica e consultazione in materia. All'interno dei cantieri, talvolta, dove la figura dell'RLS non è presente, si fa riferimento agli RLS eletti dal Personale Pizzarotti con elezioni telematiche (via mail) con ufficio presso la sede di Parma.

Di seguito sarà rappresentato quanto messo in atto dal Gruppo, a titolo semplificato e non esaustivo, circa le attività in promozione della salute e sicurezza, applicabili, come già menzionato, a tutte le Aree ed unità produttive che dichiarano di utilizzare il Sistema di Gestione Aziendale o in cui la datorialità sia in capo all'Impresa:

- ◆ In **Romania** vengono svolte attività di sorveglianza, visite mediche, supervisione dei dispositivi di protezione adottati, segnalazione delle aree pericolose, controllo dei sistemi di presa e segnalazione e organizzazione per il primo soccorso. I rischi individuati pertanto vengono gestiti secondo un Piano dei Rischi predisposto dal Responsabile della Sicurezza e, in base al gruppo di rischio identificato, viene fornita ai lavoratori l'attrezzatura appropriata per prevenire eventi negativi e incidenti. Per proteggersi dai rischi correlati al lavoro nei cantieri, il Gruppo prevede che i propri lavoratori indossino le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale, che vengano segnalate le aree pericolose, effettuato il monitoraggio continuo sull'attività e che le non conformità siano segnalate e risolte nell'immediato.
- ◆ In **Cameroun**, per ovviare a criticità scaturite dall'ambiente esterno ci si è dotati di un sistema di videosorveglianza interno ed esterno all'edificio adibito ad ufficio e dormitorio, pur rispettando la *privacy* dei lavoratori; inoltre si è provveduto a sviluppare un sistema di monitoraggio igienico dei luoghi adibiti a mensa e dividere gli ambienti di lavoro da quelli privati, ciò pur coesistendo nello stesso immobile; con riferimento agli infortuni è prevista la dotazione negli uffici di un *kit* di primo soccorso e si sono individuate e formate le squadre di emergenze e primo soccorso; infine si prevede di istituire un comitato per la salute e la sicurezza nel 2019.
- ◆ In **Francia**, come in altri Paesi in cui il Gruppo è presente con una struttura stabile, è stato istituito un Servizio HSE (*Health Safety & Environment*) di Branch; nello specifico Paese (Francia) il presidio operativo in materia di Salute e Sicurezza è in carico al partner locale di progetto che garantisce il rispetto dei requisiti contrattuali e legali in materia secondo la legge locale; ciò nonostante il HSEC provvede ad effettuare periodicamente delle visite programmate, insieme agli altri HSE delle società facenti parte del consorzio, e non fornendo ad *Area Manager* (ARM) ed agli uffici di Sede preposti opportuni *feedback*.
- ◆ In **Medio Oriente**, e non solo, il Gruppo segue le prassi di sicurezza comunicate dagli enti locali e dall'Ambasciata Italiana nel Paese ospite, comunica direttive in materia di *security* ai lavoratori (tramite una Struttura di *Security* interna) e mantiene contatti continui con i rappresentanti dell'ambasciata Italiana.
- ◆ In **Moldavia**, come in *Romania*, gli aspetti relativi a salute e sicurezza vengono gestiti e monitorati

attraverso un Piano equivalente al DVR, chiamato TESA, per i rischi derivanti da attività d'ufficio e dal OHSMP (*Occupation Health Safety Management Plan*), genericamente in lingua locale "*Planu Propru SSM*" per i Rischi Operativi di cantiere, che indica come mitigare e gestire i rischi legati a tale tematica. Il monitoraggio del rischio da cantiere viene effettuato su base giornaliera e, ove necessario, sono adottate misure di mitigazione. Ancora, in questi Paesi sono stati attivati i servizi di Medicina del Lavoro, tramite Cliniche private, che svolgono le medesime attività che in Italia svolge il Medico Competente.

- ◆ In **Perù** il Gruppo si avvale di un Servizio di Prevenzione, un Servizio di Medicina del Lavoro e adatta procedure e documenti che dettagliano la metodologia di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di stabilire i rispettivi controlli per l'eliminazione, riduzione e mitigazione dei rischi. Il Comitato congiunto per la salute e la sicurezza sul lavoro opera a tutti i livelli dell'organizzazione ed è formato da due rappresentanti del Datore di Lavoro e due Rappresentanti dei Lavoratori.
- ◆ Con particolare riferimento alla **Polonia**, all'interno del Piano di Commessa è presente il Piano di Salute e Sicurezza che descrive tutte le precauzioni adottate dal Gruppo in materia. Tale documento, accessibile a tutti i lavoratori, riporta in maniera dettagliata la documentazione necessaria da parte del Gruppo e dei subappaltatori nonché le procedure e le responsabilità delle diverse figure all'interno del cantiere; inoltre in Polonia è presente un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale per la divisione estero, eletto dai lavoratori distaccati; in riferimento al RLS, si menziona che nei primi mesi del 2019 si procederà all'elezione della Rappresentanza del Lavoratori locale.
- ◆ Negli **Emirati Arabi Uniti** e in **Kuwait**, a causa del contesto in cui opera il Gruppo, non vi è alcuna rappresentanza o comitato dei lavoratori; in materia di Salute e Sicurezza, va detto che gli HSE Manager di Progetto sono proattivi e seguono le regole sistemiche di Divisione e monitorano le attività lavorative dando periodici *feedback* alla struttura di Sede dedicata.
- ◆ In **Montenegro** il Comitato per la sicurezza opera a livello *middle management* e comprende supervisor di cantiere, direttori di costruzione, responsabili di cantiere e *team* di sicurezza.

Riferendosi al RLS, l'Impresa, con votazione informatica (*mail*), ha fatto eleggere ai suoi dipendenti in distacco, un Rappresentante dei Lavoratori Estero, al quale far riferimento per tutti i Paesi in cui opera ed il quale, ai fini della consultazione, a campione o su richiesta dei dipendenti, svolge visita dei luoghi di lavoro e conseguente riunione.

Al fine di poter omogeneizzare le attività a livello di Gruppo, l'Impresa Pizzarotti si avvale, con specifici documenti di Divisione (Italia ed Estero), di apposite Istruzioni per l'individuazione, la gestione e la trattazione delle Non conformità normative in ambito salute e sicurezza dei lavoratori. Il Gruppo prevede, anche a tal fine, che a tutti i dipendenti venga erogata formazione in materia di salute e sicurezza.

Il Gruppo Pizzarotti si è posto come obiettivo principale, la riduzione al minimo del numero degli infortuni in tutti i Paesi, attraverso il monitoraggio dei relativi indici di frequenza e di gravità.

Nei Paesi in cui il Gruppo opera, sono stati definiti obiettivi specifici in materia di salute e sicurezza, quali:

- ◆ assicurare che tutti i dipendenti abbiano una formazione o esperienza sufficienti per svolgere in modo sicuro le loro funzioni;
- ◆ stabilire pratiche e procedure di lavoro sicure e assicurarsi che il personale le abbia recepite;
- ◆ stabilire e mantenere i più elevati *standard* possibili in materia di salute, sicurezza e igiene;
- ◆ stabilire procedure per prevenire l'inquinamento dell'ambiente da parte di qualsiasi subappaltatore o fornitore del progetto;
- ◆ sviluppare un sistema efficace per il monitoraggio e la revisione di tutte le attività definite nel Piano HSE;
- ◆ stabilire misure di comunicazione efficaci come parte del programma per promuovere la partecipazione attiva e il coordinamento delle comunicazioni tra forza lavoro e *management*;
- ◆ registrare tutti gli incidenti, e i *near miss* in modo che sia possibile determinare e introdurre misure correttive.

5.3 Principali indicatori

403.2 Infortuni dipendenti del Gruppo	2017	2018	Variazione %
ITALIA			
Totale infortuni	17	40	135,29%
Infortuni in itinere	1	3	200%
Infortuni sul lavoro	16	37	131,25%
RESTO D'EUROPA			
Totale infortuni	19	9	-52,63%
Infortuni in itinere	0	1	100%
Infortuni sul lavoro	19	8	-57,89%
AMERICA			
Totale infortuni	3	4	33,33%

Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	3	4	33,33%
AFRICA			
Totale infortuni	0	0	n.a.
Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	0	0	n.a.
ASIA			
Totale infortuni	0	0	n.a.
Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	0	0	n.a.

L'aumento considerevole degli infortuni registrati nel settore Italia nel 2018 è dovuto all'inclusione di due commesse che operano in galleria, da considerare più critiche rispetto alle altre commesse di infrastrutture. Un altro contributo significativo è rappresentato dagli stabilimenti di prefabbricazione, nei quali è aumentata la produzione.

403.2 Infortuni lavoratori esterni	2017	2018	Variazione %
ITALIA			
Totale infortuni	17	20	17,65%
Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	17	20	17,65%
RESTO D'EUROPA			
Totale infortuni	10	7	-30%
Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	10	7	-30%
AMERICA			
Totale infortuni	1	8	700%

Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	1	8	700%
AFRICA			
Totale infortuni	0	0	n.a.
Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	0	0	n.a.
ASIA			
Totale infortuni	0	0	n.a.
Infortuni in itinere	0	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	0	0	n.a.

Si evidenzia un leggero aumento del numero di infortuni complessivi per i lavoratori esterni riconducibile ai cantieri dell'area America.

Nel corso del 2018 il numero di malattie occupazionali tra dipendenti, così come il numero di incidenti mortali sul lavoro è pari a zero.

403.2 Ore lavorate	2017	2018	Variazione %
ITALIA			
Ore lavorate	953.180	4.200.647	340,70%
RESTO D'EUROPA			
Ore lavorate	1.201.250	7.106.835	491,62%
AMERICA			
Ore lavorate	280.874	1.354.026	382,08%
AFRICA			
Ore lavorate	19.938	141.123	607,81%
ASIA			

Ore lavorate	103.230	635.535	515,65%
--------------	---------	---------	---------

Inoltre, nel corso del 2018 sono stati raccolti i dati delle ore lavorate suddivise tra uomini e donne all'interno del perimetro considerato.

Il dato complessivo del Gruppo è il seguente:

- ore lavorate donne: 723.215

- ore lavorate uomini: 12.714.952

per un totale di **13.438.166** ore lavorate.

403.2 Indici infortunistici di salute e sicurezza sul lavoro ¹⁰ - Dipendenti	2017	2018	Variazione %
ITALIA			
Indice di frequenza (F _A)	17,84	19,39	8,67%
RESTO D'EUROPA			
Indice di frequenza (F _A)	15,82	5,71	-63,94%
AMERICA			
Indice di frequenza (F _A)	10,68	11,87	11,16%
AFRICA			
Indice di frequenza (F _A)	0	0	
ASIA			
Indice di frequenza (F _A)	0	0	

Se per l'Italia la variazione è poco significativa, si registra una consistente diminuzione degli indici Fa per il resto d'Europa.

¹⁰ L'indice infortunistico è calcolato come numero infortuni / ore lavorate x 1.000.000

403.2 Indici infortunistici di salute e sicurezza sul lavoro - Dipendenti	2018
ITALIA	
Indice di gravità (S _A)	713,43
RESTO D'EUROPA	
Indice di gravità (S _A)	221,88
AMERICA	
Indice di gravità (S _A)	142,47
AFRICA	
Indice di gravità (S _A)	0
ASIA	
Indice di gravità (S _A)	0

403.2 Indici infortunistici di salute e sicurezza sul lavoro - Dipendenti	2018
ITALIA	
Tasso di assenteismo (AR)	3,21%
RESTO D'EUROPA	
Tasso di assenteismo (AR)	1,87%
AMERICA	
Tasso di assenteismo (AR)	4,40%
AFRICA	
Tasso di assenteismo (AR)	0,62%
ASIA	
Tasso di assenteismo (AR)	0,01%

Il tasso riferito al numero di malattie professionali non è stato riportato in quanto non sono state registrate malattie professionali nel 2018.

403.2 Indici infortunistici di salute e sicurezza sul lavoro - lavoratori esterni	2017	2018	Variazione %
ITALIA			
Indice di frequenza (F _A)	8,87	9,36	5,49%
RESTO D'EUROPA			
Indice di frequenza (F _A)	3,94	1,27	-67,87%
AMERICA			
Indice di frequenza (F _A)	1,42	7,87	453,90%
AFRICA			
Indice di frequenza (F _A)	0	0	
ASIA			
Indice di frequenza (F _A)	0	0	

404.1 Formazione in materia di SSL al 31.12	2017			2018		
Suddivisione per genere e categoria	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	54	54	0	111	111
Quadri e Impiegati	1.097	3.318	4.415	692	4044	4736
Operai	10	5.524	5.534	6	4547	4553
Totale	1.107	8.896	10.003	698	8702	9400

In tutti i Paesi e le aziende del Gruppo vengono rispettati i vincoli di legge normativi e contrattuali previsti per i termini di preavviso per cambiamenti organizzativi.

6 I rapporti con la comunità locale

6.1 I rischi per il Gruppo

Il Gruppo Pizzarotti si impegna costantemente nella gestione degli aspetti sociali afferenti alle relazioni con la comunità locale, contribuendo al benessere socio-economico dei territori nei quali è presente.

In particolare, sono stati avviati dei progetti a scopo sociale, con il supporto della Fondazione Pizzarotti, tesi a creare una significativa sinergia tra la *mission* della Fondazione (“promuovere una cultura della collaborazione, intesa come opportunità per contribuire in modo partecipe al miglioramento delle condizioni di vita del nostro tempo”), e le attività e la presenza del Gruppo. A tale proposito, si citano i progetti sviluppati in Perù, in collaborazione con l’Ufficio Cooperazione dell’Ambasciata Italiana Ufficio in Perù, attraverso cui sono stati destinati dei contributi a favore di due fondamentali diritti dell’uomo: salute ed istruzione, a favore di un locale comitato per la salute di Catagos, nel nord del paese, ed in cooperazione con il Ministero dell’Educazione Peruviano, sono state consegnate attrezzature per il funzionamento di scuole nella provincia di Julcàn. Altro progetto riguarda l’area di Napoli – Scampia, dove è previsto un contributo della Fondazione per la realizzazione di una casa-famiglia per l’accoglienza di minori compresi tra la fascia di età da 0 a 8 anni, senza differenza di genere, religione e nazionalità.

In termini più ampi, il Gruppo Pizzarotti si impegna nel mantenere un confronto costante con le comunità locali nei Paesi e nelle zone in cui opera. Se da un lato l’impatto generato nei confronti della comunità locale è correlato alle eventuali interferenze causate dalle infrastrutture del Gruppo presenti sul territorio in cui opera, dall’altro lato le attività del Gruppo comportano necessariamente anche la creazione di posti di lavoro locali, oltre ad un indotto significativo.

A tal proposito sono stati identificati potenziali rischi correlati al tema del rispetto dei diritti umani, nonché ai rapporti con le comunità locali quali i rischi reputazionali derivanti dalla mancata armonizzazione delle opere prodotte con il tessuto sociale e i rischi connessi ad un mancato confronto con la comunità locale.

6.2 Le attività a presidio

Con riferimento alle pratiche di coinvolgimento delle comunità locali, queste sono valutate dal Consiglio di Amministrazione (CdA) con il coinvolgimento degli Amministratori competenti, della funzione risorse umane ed eventuali funzioni proponenti un’iniziativa o interessate per competenza di area (cantieri).

6.3 Principali indicatori

In materia di aspetti legati alla comunità locale sono state sviluppate alcune attività da parte dei singoli Paesi. Ad esempio, in *Italia* sono stati attivati tirocini (curricolari, extracurricolari e inserimento) alcuni dei

quali in convenzione con Cisita, Ente dell'Unione Industriali Parma, con l'Università di Firenze, con l'Università di Parma e con il master Pesenti.

In *Russia*, invece, le principali azioni di coinvolgimento delle comunità si sono focalizzate sulla scelta di impiegare personale qualificato proveniente da diversi stati e città della Federazione russa, assegnando una attenzione particolare alla parità di genere. Inoltre, nell'ambiente lavorativo viene favorito un approccio multiculturale: si parlano abitualmente tre lingue (italiano, russo, inglese) e si incentiva l'interscambio culturale sui metodi lavorativi applicati in Europa e nella Federazione Russa. In *Russia*, ad oggi, l'azienda non ha promosso alcuna attività a fini sociali ed ambientali aventi beneficio diretto sulle comunità locali. Si prevede tuttavia di studiare nell'immediato futuro una strategia funzionale alla realizzazione delle azioni e degli strumenti necessari per il raggiungimento di tale obiettivo.

In *Moldavia* sono state sviluppate alcune sponsorizzazioni, rispettivamente, per il forum annuale delle aziende Italiane e Italo-Moldave, organizzato dalla Camera di Commercio Italo-Moldava in collaborazione con l'Ambasciata d'Italia a Chişinău.

In *Svizzera* la Pizzarotti SA ha sponsorizzato l'acquisto di un defibrillatore posizionato nelle vicinanze delle scuole medie di Bellinzona, luogo in cui il Gruppo risiede.

Negli *Emirati Arabi Uniti*, il Gruppo è attivo nella promozione di stage, rivolti a studenti nelle materie tecniche e giuridiche delle Università locali.

7 La gestione sostenibile della catena di fornitura

7.1 I rischi per il Gruppo

L'analisi effettuata dal Gruppo rispetto all'importanza delle tematiche ha determinato la gestione responsabile della catena di fornitura quale tema materiale sia per il Gruppo che per gli *stakeholder*. Vengono identificati come fornitori del Gruppo tutti i terzi che offrono prestazioni intellettuali (come ad esempio studi di ingegneria, progettisti, liberi professionisti e consulenti), prestazioni manuali e di rifornitori di materiali. Tutti i nuovi fornitori vengono sottoposti ad un processo di qualifica.

I rischi associati ai fornitori sono prevalentemente di tipo economico, ambientale e operativo; nello specifico i rischi che possono determinare per il Gruppo una perdita economica consistono nel mancato rispetto da parte dei fornitori delle tempistiche di esecuzione degli incarichi. Il Gruppo individua inoltre i rischi legati all'ambiente, quali le non-conformità a leggi e regolamenti ambientali da parte del fornitore che possono determinare sia danni reputazionali per il Gruppo sia impatti negativi e tangibili sull'ambiente. Il Gruppo riconosce inoltre il rischio che i fornitori non rispettino gli standard etico-comportamentali dallo stesso richiesti nei rapporti con i lavoratori.

Infine, i rischi operativi (inadempienze contrattuali, performance dei fornitori al di sotto delle aspettative, eventuali non conformità legate alla prestazione del fornitore) vengono gestiti direttamente dai responsabili delle Commesse che si occupano dei contratti.

7.2 Le attività a presidio

I rischi individuati, connessi alla catena di fornitura vengono gestiti richiedendo al fornitore un "*performance bond*", ossia una garanzia della buona esecuzione, oltre che applicando una ritenuta di garanzia rispetto allo Stato Avanzamento Lavori. Con riferimento invece alle modalità di gestione connesse ai rischi ambientali, il Gruppo richiede ai fornitori tutte le autorizzazioni e certificazioni necessarie, che attestino la conformità ambientale preventivamente all'affidamento dell'incarico.

Gli aspetti connessi alla catena di fornitura sono regolamentati a livello aziendale dalla procedura "*Qualifica dei fornitori e vendor list*" e dall'istruzione operativa "*Qualifica Fornitori di Progettazione*", specifica per definire le responsabilità e le modalità di qualifica dei fornitori di servizi di ingegneria. Il Gruppo mostra particolare attenzione nella scelta dei fornitori in sede di qualifica degli stessi; nello specifico durante la fase della *selezione*, il fornitore viene scelto in base alle tipologie di approvvigionamento per le quali è abilitato. In tale sede viene messa a disposizione dei fornitori tutta la documentazione necessaria per una corretta e

completa emissione dell'offerta (capitolati, bozza di contratto con articolo specifico relativo al Codice Etico o rimando ad esso, elaborati tecnici, programma lavori, necessità di eventuali certificazioni o autorizzazioni). La fase successiva, corrispondente alla *valutazione*, prevede l'invio di tutta la documentazione indicata da parte del fornitore durante la selezione; prima di concludere l'iter di affidamento vengono valutati tecnicamente tali aspetti, dopodiché si procede con la trattativa economica. Infine, la fase di *rivalutazione* prevede che il responsabile di commessa valuti l'attività di competenza del fornitore a fine anno. Nel caso in cui vi siano stati problemi o inadempienze, il fornitore in questione verrà inserito all'interno della *black list* aziendale e potrà effettuare nuovamente il processo di qualificazione dopo 2 anni, come previsto dalla procedura stessa. Tutti i fornitori qualificati sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei principi del Codice Etico richiamati anche all'interno dei contratti di fornitura.

La catena di fornitura del Gruppo viene gestita a livello informatico da un sistema aziendale che coordina il flusso di Richiesta di Approvvigionamento così come previsto dalla procedura acquisti in vigore, denominata "Attività di gestione degli approvvigionamenti". La valutazione delle performance dei fornitori viene effettuata annualmente da parte dei Responsabili di Commessa mediante l'attività di valutazione Fornitori più importanti in Commessa. Gli indicatori utilizzati sono i voti riferiti al rispetto della qualità e del programma lavori, ad oggi il Gruppo non include criteri ESG (*Environmental Social Governance*) per valutare la selezione e l'operato dei propri fornitori.

7.3 Principali indicatori

Vista la natura del *business* e le modalità tipiche di gestione delle commesse del Gruppo, si prediligono i rapporti con i fornitori locali, dal momento che la forza lavoro, frequentemente fornita tramite il ricorso a subappaltatori, risiede presso la nazione in cui è svolto il lavoro.

Il Gruppo, per tale motivazione, predilige implementare rapporti di collaborazione con i migliori fornitori presenti sul territorio in cui opera, al fine di garantire che a livello locale i lavori si svolgano nel rispetto delle vigenti normative, nonché assicurare che i subappaltatori e i fornitori di beni o servizi dispongano delle certificazioni e attestazioni in conformità al Contratto ed al Subcontratto di riferimento.

A tal proposito, nel corso del 2018 sono stati raccolti i dati relativi a contratti stipulati (contratti sottoscritti nell'anno anche con validità pluriennale) con fornitori locali (medesima area), le cui percentuali sono riportate nella tabella sottostante, eccetto i dati della commessa FPMC - Jardin Exotique Bloc B (parking, serres et bureaux):

AREA	% di acquisti da fornitori locali
Italia	99,78
Resto d'Europa	78,30
America	100
Africa	85,15
Asia	99,91

Nel corso del 2018, in *Italia* sono state applicate sanzioni per mancanza di apprestamenti nei luoghi di lavoro ad alcune imprese subappaltatrici e mancata osservanza della normativa sulla sicurezza sul lavoro per un totale di 13.500 €.

8 La lotta alla corruzione

8.1 I rischi per il Gruppo

Da sempre il Gruppo mostra grande sensibilità rispetto alla tematica della prevenzione dei reati. Per questo il Gruppo ha definito, all'interno del proprio Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/01 di seguito anche Modello 231 – quest'ultimo applicabile alla Capogruppo italiana – gli impegni e le responsabilità etiche cui i componenti dell'organizzazione sono chiamati ad attenersi nello svolgimento delle attività di Gruppo. Agli amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori è richiesto di seguire tali principi con particolare attenzione alle tematiche di anticorruzione e anti-riciclaggio nei rapporti con tutti gli interlocutori del Gruppo come amministrazioni pubbliche, società ed enti privati, banche, fondi di investimento, fornitori e consulenti provenienti ed operanti non solo in Italia ma anche nei vari Paesi all'estero.

La Capogruppo Impresa Pizzarotti & C SpA, grazie all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01, ha individuato le aree e i processi aziendali ad alto rischio rispetto ai reati di riciclaggio, autoriciclaggio e corruzione, predisponendo per ciascuno di questi specifiche misure di prevenzione, applicabili per tutte le categorie di processi e attività a rischio reato.

Nello specifico, con riferimento ai reati di riciclaggio e autoriciclaggio i rischi individuati sono quelli connessi:

- ◆ all'utilizzo di capitali provenienti da attività illecite commesse da altri, al fine di ottenere un profitto o allo scopo di ostacolarne l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- ◆ all'impiego di risorse illecitamente ottenute in proprio, investite in attività economiche lecite, al fine di produrre frutti ulteriori e inquinando in tal modo la derivazione illecita originaria.

I processi aziendali maggiormente interessati da tali rischi sono i seguenti: “Amministrazione/Finanza”, “Gare”, “Approvvigionamenti”, “Produzione”, “Commerciale”.

Con riferimento ai reati di corruzione, i principali rischi derivano dall’attività ordinaria del Gruppo, ovvero dalla gestione delle commesse e sono riportati di seguito:

- ◆ pagamento diretto o indiretto (mediante intermediario) ad un Pubblico Ufficiale, Incaricato di pubblico servizio o ad un terzo soggetto estraneo (nell'ambito della corruzione tra privati) quale corresponsione per benefici illeciti;
- ◆ pagamento diretto ai medesimi soggetti summenzionati previa creazione di provvista in nero;
- ◆ attribuzione di incarichi di consulenza e/o collaborazione al Pubblico Ufficiale, Incaricato di pubblico servizio o a persona a questi legata da rapporti familiari quale corrispettivo per benefici illeciti;
- ◆ assunzioni dirette di familiari dei medesimi soggetti summenzionati aggirando le verifiche di correttezza e congruenza rispetto al ruolo;
- ◆ propagazione di responsabilità a seguito di illecito corruttivo commesso dall'esponente di uno dei partner commerciali, nell'ambito di una JV.

Anche per tali categorie di reati, i processi aziendali, maggiormente interessati dai relativi rischi, sono: “Amministrazione/Finanza”, “Gare”, “Approvvigionamenti”, “Commerciale”, a cui si aggiunge anche il processo/attività di assunzione del personale da parte delle “Risorse Umane”.

L’Organismo di Vigilanza provvede alla verifica delle misure predisposte ai fini della prevenzione, tra gli altri, dei reati suddetti.

Per quanto concerne i rischi sulle attività del Gruppo, derivanti dalla possibile commissione delle categorie di reato summenzionate, si segnalano:

- ◆ comminazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive (amministrativo/penali);
- ◆ effetti negativi sul piano reputazionale, con ripercussioni non solo a livello commerciale e contrattuale con committenti, *partners* e fornitori, ma anche sul piano economico-finanziario, nei rapporti con istituti finanziari e di credito;
- ◆ criticità nella partecipazione delle società del Gruppo alle gare.

8.2 Le attività a presidio

Il Gruppo Pizzarotti sostiene la lotta alla corruzione e, per l'effetto di ciò, la Capogruppo Impresa Pizzarotti adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 ed un apposito Protocollo relativo ai reati di corruzione, riciclaggio e auto riciclaggio; tale Modello è applicato per la Capogruppo relativamente ai lavori svolti e ai dipendenti impegnati sia in Italia che all'estero. In caso di mancato rispetto delle misure di prevenzione ivi stabilite, opera il sistema sanzionatorio previsto dal Modello ex D.Lgs 231/01.

Il Gruppo, inoltre, si è dotato di un proprio Codice Etico, disponibile sul sito web del Gruppo, al cui interno sono definite le pratiche professionali ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti e i collaboratori sono chiamati ad attenersi. Tale Codice è sottoscritto da tutti i dipendenti e presenta specifiche disposizioni sanzionatorie di Gruppo in caso di violazione delle regole aziendali.

Il Gruppo adotta, inoltre, un Modello Organizzativo di Prevenzione Reati, il quale prevede un'apposita misura di tutela che impone la segnalazione tempestiva da parte di tutti i soggetti che vengono a conoscenza dell'esistenza di irregolarità amministrative e procedurali, omissioni o falsificazioni, al proprio superiore gerarchico e, nel caso in cui l'irregolarità coinvolga anche quest'ultimo, a soggetti sovraordinati ad esso; tale Modello prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza Interno debba essere tempestivamente informato rispetto a tali avvenimenti.

Tutto il personale apicale e parte del personale con ruoli di responsabilità appartenente alla Capogruppo è stato formato rispetto al tema dell'applicazione del Modello 231. Tutti i dipendenti con indirizzo *e-mail* sono stati informati direttamente dall'Organismo di Vigilanza rispetto alle misure previste da tale Modello, in merito ai reati di corruzione a Pubblico Ufficiale e tra privati, ed è stato richiesto a tutti i responsabili di commessa di estendere tale informativa a tutti i loro sottoposti. Inoltre, anche all'interno dei contratti stipulati sono presenti clausole e riferimenti a tali tematiche.

Ancora, al fine di prevenire il verificarsi di tali eventi, il Gruppo adotta misure di prevenzione di varia natura, quali:

- ◆ l'obbligo di assicurare la tracciabilità delle operazioni finanziarie attraverso idonee e precise procedure/azioni/finalità;
- ◆ il divieto di concludere contratti di sponsorizzazione ove non sia precedentemente intervenuta delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- ◆ l'obbligo di verificare, preventivamente alla firma del contratto, la corrispondenza del compenso pattuito per la prestazione fornita ai prezzi di mercato;
- ◆ la previsione della firma congiunta su ordini e contratti da parte di almeno due soggetti non subordinati tra loro;
- ◆ il divieto di attribuire incarichi di consulenza e/o collaborazione al Pubblico Ufficiale/Incaricato di

Pubblico Servizio che partecipa o ha partecipato nel quinquennio precedente, alle procedure di aggiudicazione di appalti rispetto ai quali il Gruppo Pizzarotti o altra società sua controllata o partecipata è risultato aggiudicatario;

- ◆ la previsione di un omogeneo e condiviso approccio da parte dei componenti delle JV o consorziati dei temi afferenti la corretta applicazione del D.Lgs. 231/01;
- ◆ in tutti i casi di nuove assunzioni, dai dirigenti al personale impiegatizio, è fatto obbligo di valutare necessità della nuova assunzione e d'individuare pienamente le specifiche caratteristiche della persona da assumere, nonché di comparare fra loro più candidature.

Nel corso dell'anno 2018 il Gruppo non ha subito condanne per casi di corruzione accertati.

8.3 Principali indicatori

205-2: Comunicazione e formazione relative a politiche e procedure anticorruzione	UdM	2017	2018
Numero totale dei membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione	n°	1	0
% dei membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	%	7,7%	0%
Numero totale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	n°	154	11
% dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione	%	9,9%	2%
Dirigenti	n°	64	0
Quadri e Impiegati	n°	87	11
Operai	n°	3	0

Nell'ambito della formazione organizzata nel corso del 2018, è stata erogata specifica formazione in tema di politiche e procedure anti corruzione.

Il gruppo ha provveduto a formare il personale, per l'Organizzazione in materia di anticorruzione nell'ambito del D. Lgs. 231/2001 con l'introduzione del nuovo modello organizzativo.

404-1 Formazione in materia di anti-corrruzione al 31.12	2017			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Suddivisione per genere e categoria						
Dirigenti	2	252	254	0	0	0
Quadri e Impiegati	42	206	248	8	36	44
Operai	0	6	6	0	0	0
Totale	44	464	508	8	36	44

9 Tabella di correlazione tra D.Lgs. 254/16 e GRI

La Dichiarazione non finanziaria fa riferimento (*Referenced claim*) ai seguenti “*Topic Specific standard*”:

Tabella di correlazione - Pizzarotti 2018								
Tema del d.lgs. 254/16	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/disclosure		Capitolo di riferimento	Perimetro di riferimento	Note
				Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore			
Ambientali	Gestione delle emissioni e degli scarichi in atmosfera (inclusi gas a effetto serra)	Si veda cap. Il rispetto dell'ambiente	Politica del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente, adottata in tutte quelle Unità Produttive in cui la datorialità è demandata ad un rappresentante dell'Impresa Pizzarotti & C Spa	302-1	Consumi di energia all'interno della Società	Il rispetto dell'ambiente	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica, comprese Engeco SAM e Cuma Srl, per le quali il dato 2017 non era reperibile, sono state rendicontate.	Il dato rendicontato comprende, in limitati casi, il consumo di competenza dei subappaltatori operanti presso i cantieri gestiti dal Gruppo. Questo è dovuto al ruolo che ha Pizzarotti nella gestione di alcune commesse in cui gestisce l'approvvigionamento delle fonti energetiche. Tale stima risulta essere conservativa dal momento che il dato di competenza del solo Gruppo Pizzarotti è dato da una parte del totale indicato.
				305-1	Emissioni di CO2 dirette (Scope 1)			Il dato rendicontato comprende, in limitati casi, il consumo di competenza dei subappaltatori operanti presso i cantieri gestiti dal Gruppo. Questo è dovuto dal ruolo che ha Pizzarotti nella gestione di alcune commesse in cui gestisce l'approvvigionamento delle fonti energetiche. Tale stima risulta essere conservativa dal momento che il dato di competenza del solo Gruppo Pizzarotti è dato da una parte del totale indicato.
				305-2	Emissioni di CO2 indirette (Scope 2)			
	303-1			Acqua totale prelevata per fonte di approvvigionamento	Il dato rendicontato comprende, talvolta, il consumo di competenza dei subappaltatori operanti presso i cantieri gestiti dal Gruppo. Inoltre, per gli immobili in gestione (Residence), il dato comprende anche l'acqua utilizzata dai residenti.			
	Gestione del consumo e degli scarichi idrici							

Tabella di correlazione - Pizzarotti 2018

Tema del d.lgs. 254/16	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/ disclosure		Capitolo di riferimento	Perimetro di riferimento	Note
				Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore			
Ambientali			<i>Politica del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente</i> , adottata in tutte quelle Unità Produttive in cui la datorialità è demandata ad un rappresentante dell'Impresa Pizzarotti & C Spa	306-3	Numero totale, volume e impatti di sversamenti significativi per tipologia e locazione	Il rispetto dell'ambiente	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica, comprese Engeco SAM e Cuma Scrl, per le quali il dato 2017 non era reperibile, sono state rendicontate.	È stato rendicontato soltanto il numero degli sversamenti registrati nell'anno. Il Gruppo si impegna a rendicontare anche i volumi di questi all'interno della DNF 2019, nei casi in cui gli sversamenti provochino impatti significativi.
	Gestione dei rifiuti	Si veda cap. Il rispetto dell'ambiente		306-2	Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento			Il dato è stato ricondotto allo smaltimento e riciclo. Il dato dei rifiuti comunicato non include la parte di questi gestita direttamente dai subappaltatori, in quanto il dato non è disponibile, quando gestito in maniera autonoma.
	Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili			308-1	Nuovi fornitori selezionati tramite l'utilizzo di criteri ambientali			Il Gruppo ad oggi non ha valutato, nel processo di selezione dei nuovi fornitori, criteri ambientali.
	Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Si veda cap. La tutela della salute e sicurezza sul lavoro		403-2	Numero di infortuni, tasso di infortuni, malattie professionali, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, ore lavorate, giorni lavorati/lavorabili			La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Tabella di correlazione - Pizzarotti 2018

Tema del d.lgs. 254/16	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/ disclosure		Capitolo di riferimento	Perimetro di riferimento	Note
				Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore			
Attinenti al personale	Gestione del capitale umano	Si veda cap. La valorizzazione delle risorse umane	Il Gruppo non dispone di procedure aziendali all'interno delle quali sono esplicitate le politiche per la gestione e sviluppo del capitale umano i cui principi fondamentali sono contenuti nel Codice Etico.	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori esterni	La valorizzazione delle risorse umane	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica	I benefit sono previsti secondo il livello di inquadramento del dipendente, indipendentemente dalla durata contrattuale.
				401-1	Nuovi assunti e turnover dei dipendenti			
				401-2	Benefit previsti per i lavoratori a tempo indeterminato non previsti per i lavoratori a tempo determinato o part-time			
				401-3	Congedo parentale			
	404-1			Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica			
	404-3			Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera				
	405-1			Diversità degli organi di governo e dei dipendenti				
Formazione e sviluppo del personale								
Tutela della diversity e non-discriminazione								

Tabella di correlazione - Pizzarotti 2018

Tema del d.lgs. 254/16	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/disclosure		Capitolo di riferimento	Perimetro di riferimento	Note
				Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore			
				406-1	Episodi di discriminazione e azioni intraprese			Non vi sono stati episodi di discriminazione nell'anno 2018.
Sociali	Relazioni con comunità ed enti locali	Si veda cap. I rapporti con la comunità locale	Il Gruppo non dispone di politiche formalizzate per la gestione dei rapporti con le comunità locali e si impegnerà a predisporle entro il 2019.	413-1	Attività di coinvolgimento della comunità locale, valutazione dell'impatto e programmi di sviluppo	I rapporti con la comunità locale	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica	Il Gruppo si è ispirato agli indicatori in oggetto, ma ha rendicontato le informazioni in via qualitativa, dal momento che non dispone del dettaglio delle informazioni richieste. Il Gruppo si impegna, a partire dal 2019, a rendicontare in maniera quantitativa gli indicatori in oggetto.
				413-2	Attività con impatti negativi significativi reali e potenziali sulle comunità locali			
				414-1	Nuovi fornitori selezionati tramite l'utilizzo di criteri sociali			
Rispetto dei diritti umani	Tutela e rispetto dei diritti umani	Si vedano cap. La valorizzazione delle risorse umane	Il Gruppo non dispone di politiche formalizzate per la gestione dei diritti umani e si impegnerà a predisporle entro il 2019.	412-1	Numero totale di attività che sono state soggette a revisioni o giudizio di impatto sui diritti umani	La valorizzazione delle risorse umane	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica	Nessuna attività soggetta a revisione o giudizio di impatto sui diritti umani.
	412-2			Formazione del personale su politiche e procedure relative ai diritti umani	Nel corso del 2018 sono stati sottoposti a formazione sul tema dei diritti umani il 7% dei dipendenti.			
	102-41			Percentuale di dipendenti coperti da contrattazione collettiva				
	402-1			Periodo minimo di preavviso relativo a cambiamenti operativi				
	Relazioni industriali							

Tabella di correlazione - Pizzarotti 2018

Tema del d.lgs. 254/16	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/disclosure		Capitolo di riferimento	Perimetro di riferimento	Note
				Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore			
Lotta alla corruzione	Rispetto della compliance e lotta alla corruzione	Si veda cap. La lotta alla corruzione	Sebbene non sia formalizzata una Politica, si fa riferimento a quanto specificato all'interno del <i>Codice Etico</i> , del <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i> e del <i>Modello Organizzativo di Prevenzione Reati</i> (MOPR).	205-3	Casi di corruzione accertati ed azioni intraprese	La lotta alla corruzione	Il Gruppo Pizzarotti: tutte le società consolidate così come descritto in nota metodologica	
				205-2	Comunicazioni e formazione relativa a pratiche anti-corruzione			
				307-1	Non ottemperanza di norme ambientali			

