



Bilancio di Sostenibilità 2023



Indice

Lettera agli Stakeholder	3
Nota metodologica.....	5
La nostra identità.....	8
Settori di attività e competenze speciali	9
Il Gruppo	10
Mission, vision e valori	12
Struttura organizzativa	15
La sostenibilità per Solesi.....	18
Analisi di materialità	19
Obiettivi ESG	29
Modello di Governance.....	32
Il sistema di Governance	32
Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	33
L'etica del business	35
Lotta alla corruzione	39
Data Privacy e IT Security	44
Innovazione, ricerca e sviluppo	45
Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione	46
Responsabilità Sociale.....	48
Sviluppo e benessere del personale	50
Salute e sicurezza del personale	64
Coinvolgimento delle comunità locali	69
Gestione responsabile della catena di fornitura	71
Creazione e distribuzione del valore	73
Responsabilità Ambientale.....	76
Consumi ed efficienza energetica	77
Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico	79
Materiali, gestione dei rifiuti ed economia circolare	84
GRI Content Index.....	91

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

il ruolo delle società di costruzione si dimostra sempre più interconnesso con i diversi ambiti della sostenibilità - sociale, ambientale ed economico - come leva a supporto di un modello di sviluppo innovativo e rispettoso del futuro comune.

In un contesto di rapidi mutamenti globali, attraversato da contraddizioni e discontinuità, e caratterizzato da nuove aspettative da parte dei mercati e dei consumatori, oltre che da rigorose normative nazionali ed europee, la tecnologia applicata agli aspetti di sostenibilità costituisce una risorsa straordinaria per la crescita responsabile di imprese, organizzazioni e cittadini.

La sfida con cui ci si misura oggi è quindi quella di conciliare la costruzione con la salvaguardia dell'ambiente, la qualità della vita delle persone e la tutela della stabilità economica. In questa direzione, il contributo della digitalizzazione al raggiungimento di un equilibrio sostenibile delle comunità e dei territori trova riconoscimento nella strategia europea ed italiana per la ripresa e la resilienza: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che, nella cornice del programma Next Generation EU (NGEU), si sviluppa sui tre assi strategici della digitalizzazione e innovazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale.

Solesì, impegnata a mettere al servizio della crescita del Paese e dello sviluppo sostenibile le potenzialità offerte dalle commesse acquisite, è parte attiva e consapevole di questo profondo e decisivo processo di cambiamento, responsabilità che interpreta guardando e contribuendo alle trasformazioni in atto con gli occhi delle generazioni future.

Il piano di sviluppo sostenibile definito dalla Società per il 2023 ha inteso integrare i diversi fattori che si riflettono nell'acronimo ESG (*Environmental, Social & Governance*), sia nell'offerta di servizi al mercato, sia nella conduzione del business - Persone, Ambiente e Governo societario.

Le linee di indirizzo hanno trovato traduzione in un'articolata strategia di sostenibilità, individuando obiettivi e target specifici per ciascun pilastro del modello di riferimento, con particolare attenzione alle tematiche dell'innovazione e del supporto della tecnologia per le rispettive aree ESG. Una strategia che ha compreso l'impulso di promuovere il confronto e

la collaborazione con i propri stakeholder, anche attraverso l'adesione della Società ad alcune significative realtà associative dell'ecosistema.

Nell'ambito dei lavori acquisiti, Solesi continua a sviluppare, nei principali settori del Sistema Paese in cui opera, un portafoglio di servizi composto da soluzioni innovative, con peculiare considerazione ai profili di sostenibilità ambientale e sociale.

Centrale per la crescita di Solesi è il ruolo delle persone che, grazie al talento, alle competenze e alla qualità del lavoro, contribuiscono allo sviluppo della cultura e del disegno d'impresa. In questa direzione, il 2023 ha visto il consolidamento di percorsi integrati di gestione innovativa, formazione, sviluppo e valorizzazione del potenziale delle persone, al centro della visione e delle strategie aziendali.

La Società, inoltre, verifica con continuità i propri progressi in tema di diversità, per promuovere e affermare le buone pratiche di una cultura sempre più aperta e inclusiva. In tema di parità di genere, in particolare, Solesi è impegnata a garantire le stesse opportunità di formazione, crescita e carriera alle donne e agli uomini, dalle prime assunzioni fino alle posizioni apicali, per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva.

In riferimento agli impatti ambientali, Solesi monitora costantemente le emissioni e i consumi energetici, promuove la riduzione dei rifiuti e del consumo delle risorse idriche, in un'ottica di economia circolare. Nel corso dell'anno sono state definite diverse misure, quali l'installazione di punti di ricarica di auto elettriche e ibride plug-in.

Infine, nell'ambito degli obiettivi di sostenibilità intrapresi dalla Società è stata avviata la definizione di iniziative di decarbonizzazione, tra cui ad esempio l'acquisto di energia da fonti rinnovabili.

Siamo convinti che il nostro impegno continuo e la nostra dedizione a un modello di crescita sostenibile, basato su principi ESG, ci permetteranno di affrontare con successo le sfide future. Lavorando insieme ai nostri stakeholder, continueremo a promuovere l'innovazione, la sostenibilità e l'inclusione, contribuendo attivamente al benessere delle comunità e al progresso del nostro Paese.

Ringraziamo tutti voi per il sostegno e la collaborazione.

Amministratore Unico
Ing. Paolo Augliera

Nota metodologica

Il presente documento costituisce la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità della Società Solesi S.p.A. (di seguito chiamata anche “Solesi” o “la Società”), relativamente all’esercizio chiuso il 31 dicembre 2023. L’informativa di sostenibilità è stata redatta su base volontaria, in quanto Solesi non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016, a testimonianza della sua volontà di impegnarsi nella rendicontazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance (c.d. ESG - “*Enviromental, Social & Governance*”) e in ottica di applicazione dei requisiti introdotti dalla CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), la cui applicazione sarà obbligatoria per la Società a partire dall’anno di rendicontazione 2025.

Il Bilancio di Sostenibilità contiene informazioni nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività d’impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotto. L’obiettivo del documento è soddisfare le aspettative degli stakeholder, fornendo trasparenza sulle operazioni e sulle attività della Società, con l’intento di migliorare nel tempo le performance di sostenibilità e creare valore sostenibile e condiviso per i propri portatori d’interesse e la società nel suo complesso.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto “*in accordance with the GRI Standards*”, gli standard di rendicontazione non finanziaria definiti dal Global Reporting Initiative – *GRI 1: Principi Fondamentali 2021*. I GRI Standards rappresentano, ad oggi, il framework maggiormente diffuso e distinto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. L’ampiezza e la qualità della rendicontazione riflettono i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

La reportistica si basa sul concetto fondamentale di materialità¹, ovvero riflette i temi rispetto ai quali la Società genera o potrebbe generare impatti significativi su economia, ambiente e persone, compresi quelli sui diritti umani, oltre ad influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder (si rimanda al paragrafo “*Analisi di materialità*” incluso nel capitolo “*La sostenibilità per Solesi*”).

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità riguarda esclusivamente la Società Solesi S.p.A., inclusi i cantieri attivi riportati nella tabella di seguito. Non sono

¹ Come stabilito dallo Standard *GRI 3: Temi materiali 2021*.

includere le *branch* operative in Polonia, Francia, Danimarca, Belgio e Slovacchia, né le altre società del Gruppo IREM, di cui Solesi S.p.A. fa parte dal 1979.

N° Comm.	Committente	Descrizione commessa	Importo contratto x 1.000€	Tot. Eseguito al 31/12/22	Maturato al 31/12/23	Da maturare				Stato commessa
						2023	2024	2025	2026	
470	ITALGAS RETI SPA	Sostituzione di alcuni tratti della rete esistente nel comune di Ficarazzi (PA)	2.623	2.611	12	12	0	0	0	CANTIERE ATTIVO
472	ITALGAS RETI SPA	Lavori di sostituzione rete gas in ghisa – Venezia Lotto B	9.137	8.347	790	790	0	0	0	CANTIERE ATTIVO
476	ITALGAS SIRACUSA	Lavori di estensione, potenziamento, sostituzione e manutenzione reti di distribuzione gas e impianti di derivazione all'utenza – Comune di Siracusa e Ragusa	6.039	5.968	71	71	0	0	0	CANTIERE ATTIVO
477	WOOD ENVIRONMENT & INFRASTRUCTURE SOLUTIONS INC.	Lavori di costruzione del sistema di idranti e dell'anello di tubazioni c/o la stazione area di Sigonella (CT)	8.468	7.824	469	469	175	0	0	CANTIERE ATTIVO
478	BOREALIS	Lavori civili e reti interrattate greenfield area nord e realizzazione di edifici e impianti HVAC Greenfield Area	26.861	26.861	0	0	0	0	0	COMMESSA SOSPESA
481	PITIA	Manutenzione straordinaria ed adeguamento energetico dell'immobile adibito ad uso scolastico sito in via Pitia, Siracusa	1.707	1.707	0	0	0	0	0	COMMESSA CONCLUSA
482	ITALGAS SPA	Sostituzione delle reti in fibrocemento contenente amianto della provincia di La Spezia, nei comuni di Arcola e La Spezia – Lotto 1	7.583	4.644	2.179	2.179	760	0	0	CANTIERE ATTIVO
483	ITALGAS SPA	Manutenzione reti e relativi impianti, compreso servizio di pronto intervento e attività su protezione catodica nei territori gestiti dal polo Veneto Friuli – U.T. Mestre	8.550	4.497	2.596	2.596	1.457	0	0	CANTIERE ATTIVO
485	ITALGAS RETI SPA	Contratti EPC per l'adeguamento/rifacimento degli IPRM siti a Prata di Pordenone e Rossano Veneto	323	309	14	14	0	0	0	CANTIERE ATTIVO
486	ITALGAS SIRACUSA	Lavori di estensione, potenziamento, sostituzione e manutenzione reti di distribuzione gas e impianti di derivazione all'utenza – Comune di Siracusa e Ragusa	3.508	1.094	824	824	1.590	0	0	CANTIERE ATTIVO
487	ITALGAS FAVARA	Lavori di costruzione rete distribuzione gas su media pressione – Comune di Favara – Lotto 2	3.491	1.174	1.417	1.417	900	0	0	CANTIERE ATTIVO
488	KT – DONG FRANCIA	Lavori c/o Raffineria total – Dong Francia	17.166	7.620	7.180	5.680	2.366	0	0	CANTIERE ATTIVO
489	GIMAN	Lavori in Bonus 110% Condominio sito in Siracusa in Via Santa Panagia n. 136, Capo Scala R	1.021	654	367	367	0	0	0	CANTIERE ATTIVO
490	ITALGAS LIGURIA	Lavori di sostituzione GRF/IRI con GRF/IRI digitalizzato e posa GMPV digitalizzato a supporto di GRFD standard Lotto 3 - Liguria	4.861	510	2.151	2.151	2.200	0	0	CANTIERE ATTIVO
491	MEDEA NUORO	Lavori di manutenzione rete ASANORD territorio di Nuoro e bacini 10, 11, 15	6.479	570	2.714	2.714	2.190	1.005	0	CANTIERE ATTIVO
494	ENEL ITALIA SPA	Fornitura in opera per la realizzazione di un nuovo laboratorio chimico-biologico che sarà approntato all'interno dell'edificio Remediation HUB ubicato nella centrale Enel Tifeo di Augusta (SR)	511	383	128	128	0	0	0	CANTIERE ATTIVO
495	ITALGAS BASSANO	Lavori di estensione, potenziamento, sostituzione e manutenzione reti di distribuzione gas e impianti di derivazione all'utenza nei territori gestiti dal polo Veneto-Lombardia – u.t. Veneto nord: territorio dell'altopiano bassanese	1.740	150	1.110	1.110	480	0	0	CANTIERE ATTIVO
496	AZ. AGR. SYRAKA	Realizzazione Cantina Syraka	1.250	0	580	580	670	0	0	CANTIERE ATTIVO
497	CONDOMINIO SANTA LUCIA 13	Lavori di manutenzione ordinaria, straordinaria e restauro di immobili residenziali e commerciali siti a Siracusa in Via Caltanisetta 10 e Piazza Santa Lucia 13	1.500	0	875	875	625	0	0	CANTIERE ATTIVO

498	JANAGAS SRL	Lavori di sostituzione GRF/IRI standard con GRF digitalizzato (GRFD) e lavori di interconnessioni delle reti nel territorio della Regione Sardegna	4.721	0	4.421	4.421	300	0	0	CANTIERE ATTIVO
499	ITALGAS SPA	Lavori di sostituzione rete distribuzione gas in ghisa, costruzione e relativi allacciamenti, nel territorio afferenti l'U.T. di Venezia e l'U.T. di Mestre	11.115	0	422	422	3.200	3.800	3.693	CANTIERE ATTIVO
TOTALE			128.654	74.923	28.318	26.820	16.913	4.805	3.693	

Nell'esercizio 2023 lo stato delle commesse, come risulta dalla tabella precedente, è il seguente:

- n. 19 cantieri attivi;
- n. 1 commessa sospesa;
- n. 1 commessa conclusa.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono state opportunamente segnalate e definite sulla base di metodologie e criteri di calcolo consolidati.

È parte integrante del presente documento la sezione in cui sono riportate le informazioni di dettaglio e le tabelle, al fine di dare completa evidenza della copertura degli indicatori GRI associati ad ogni area di osservazione.

Il presente documento è stato sottoposto al vaglio del Comitato di Sostenibilità, prima di essere approvato dall'Amministratore Unico in data 11-07-2024, ed è consultabile nella sezione "Sostenibilità" del sito www.solesi.it.

Il Bilancio di Sostenibilità sarà redatto con cadenza annuale.

Per qualsiasi approfondimento e/o ulteriori informazioni sul Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: sostenibilita@solesi.com.

La nostra identità



Fondata nel 1979 a Siracusa, Solesi S.p.A. è un'impresa di costruzioni generali (o "General Contractor") che opera da più di 40 anni nei settori dell'edilizia civile ed industriale, sia nel campo pubblico che privato.

Negli anni ha rafforzato la sua presenza in Italia e in gran parte d'Europa, mantenendo il suo Headquarter a Siracusa.

Solesi è in grado di offrire un servizio completo di progettazione, programmazione e realizzazione di opere ed impianti complessi, anche con la formula "chiavi in mano".

Per meglio rispondere alle esigenze del mercato, ha sviluppato negli anni diverse *branch* operative per la gestione di cantieri in Polonia, Francia, Danimarca, Belgio e Slovacchia, con la volontà di continuare la sua espansione in tutta Europa nel prossimo futuro.

Settori di attività e competenze speciali

Solesi è attiva nei seguenti settori:

- COSTRUZIONI E MANUTENZIONI INDUSTRIALI
- RETI E CONDOTTE
- EDILIZIA RESIDENZIALE E COMMERCIALE
- INFRASTRUTTURE
- IMMOBILIARE
- FIREPROOFING
- RESTAURO

Solesi si è specializzata negli anni nelle seguenti attività:

- **Fireproofing**

La Società esegue commesse nel comparto della sicurezza antincendio attraverso la realizzazione di sistemi di protezione al fuoco delle strutture. Inoltre, ha deciso di specializzarsi nell'applicazione di *Pyrocrete 241*, un sistema specifico utilizzato in ambienti come raffinerie, impianti petrolchimici e farmaceutici, centrali nucleari e convenzionali.

- **Gestione immobiliare**

Solesi gestisce l'intero ciclo di realizzazione delle opere civili, dall'acquisto del terreno fino alla gestione finale degli immobili. La progettazione, caratterizzata da precisione e attenzione al design, è interamente curata dal personale interno dell'ufficio tecnico, composto da ingegneri e architetti con comprovata esperienza.

- **Bonifiche siti e bonifiche da amianto**

La Società è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per le seguenti categorie:

- 9 classe C - Bonifica di siti inquinati;
- 10A classe C - Bonifica di beni contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi;

- 10B classe C - Bonifica di beni contenenti amianto effettuata su materiali incoerenti;
- 5 classe F - Raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi.

Le autorizzazioni societarie, in sinergia con il sistema di Gestione Integrato, permettono di garantire una gestione razionale dei rifiuti e la loro messa in sicurezza, nel rispetto della salvaguardia e della tutela della salute pubblica, dei valori naturali, ambientali e paesaggistici, in accordo con la normativa nazionale e comunitaria.

- **Carpenteria metallica piping**

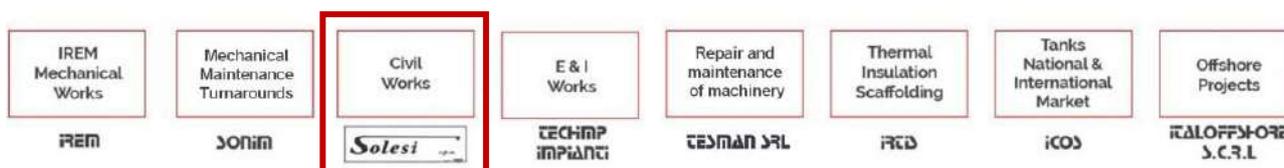
Solesi opera nel campo delle carpenterie metalliche da parecchi anni, specializzandosi nella saldatura in cantiere di strutture e tubazioni in acciaio. La Società può dimostrare la propria capacità tecnica nel garantire un prodotto saldato qualitativamente ottimale grazie alla certificazione acquisita in regime volontario secondo la ISO 3834-2 "Saldatura di Carpenteria Metallica".



Il Gruppo

Solesi è la prima società che ha dato vita al **Gruppo IREM**, costituito nel 1979 a Siracusa. La composizione attuale trae origine dalla volontà del management di IREM Group di fondare diverse società con know-how specializzato e facenti capo ad un'unica Capogruppo.

Di seguito si riporta uno schema che illustra la **struttura del Gruppo** e le principali Società che ne fanno parte.



IREM Group fornisce servizi completi di progettazione, fornitura, costruzione e manutenzione degli impianti civili ed industriali ed è attivo nei seguenti **settori**:

- *Montaggi meccanici di impianti chimici, impianti petrolchimici, impianti gas, centrali elettriche e altri impianti industriali*
- *Posa tubazioni*
- *Progettazione, fabbricazione e montaggio carpenterie metalliche*
- *Progettazione, fabbricazione e montaggio tubazioni*
- *Progettazione, Fabbricazione e Montaggio di Serbatoi, Serbatoi Criogenici*
- *Lavori elettrico-strumentali*
- *EPC di jackets, deck e topside per piattaforme Off-Shore*
- *Fabbricazione e assemblaggio di Pre Assembled Racks (PAR's)*
- *Fabbricazione e assemblaggio di Pre Assembled Units (PAU's)*
- *Lavori civili per impianti industriali*
- *Edilizia civile tradizionale (Centri commerciali, edifici per civile abitazione, strade, sottoservizi, etc.)*
- *Ingegneria di dettaglio*
- *Prefabbricazione piping.*

IREM Group opera su diverse **tipologie di impianti**:

- *Impianti chimici e petrolchimici*
- *Centrali elettriche;*
- *Centrali nucleari;*
- *Rigassificatori;*
- *Gruppi turbogas;*
- *Gasdotti e oleodotti;*
- *Impianti chimici;*
- *Impianti Off-Shore.*

IREM Group impiega diverse migliaia di persone, compresi i dipendenti che lavorano in grandi progetti in corso, ed è in grado di fornire complessivamente circa 5.000.000 ore di lavoro all'anno.

Mission, vision e valori

Mission

FACCIAMO IMPRESA CON SODDISFAZIONE, LA NOSTRA E QUELLA DEI NOSTRI CLIENTI

La **mission** di Solesi è **creare opere di eccellenza che migliorino la qualità della vita delle persone**. La Società si impegna ad offrire servizi di costruzione di alta qualità, sia per progetti civili che industriali, attraverso un approccio collaborativo orientato al cliente. Guidata dalla passione per l'innovazione e per l'eccellenza, Solesi adotta pratiche sostenibili per preservare l'ambiente e ridurre l'impatto delle sue attività. Costruisce relazioni durature con i clienti, basate su fiducia, integrità e trasparenza. Inoltre, dedica particolare attenzione alla sicurezza dei propri dipendenti e di chi lavora nei suoi cantieri, adottando rigorosi standard di sicurezza e fornendo formazione continua per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

Vision

CREIAMO VALORE PER CONTRIBUIRE A MIGLIORARE IL TERRITORIO IN CUI OPERIAMO

La **vision** di Solesi è **diventare un punto di riferimento nel settore delle costruzioni**, riconosciuto per eccellenza, innovazione e capacità di realizzare progetti di successo. Ambisce a essere percepita come leader nel settore per l'offerta di soluzioni innovative e sostenibili che superano le aspettative dei clienti. Punta a concentrarsi sullo sviluppo sostenibile, attraverso la creazione di edifici e infrastrutture che rispettano l'ambiente e migliorano la qualità della vita delle persone. Si impegna attivamente nella costruzione di comunità più resilienti e sostenibili, progettando e realizzando opere che incorporano principi di efficienza energetica, uso intelligente delle risorse e riduzione dell'impatto ambientale. La Società aspira a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i dipendenti siano stimolati, supportati e valorizzati per le loro competenze e dove le persone desiderano crescere professionalmente. Mira, infatti, ad attrarre i migliori talenti del settore, offrendo opportunità significative di sviluppo e avanzamento di carriera.

I **valori** che guidano le operazioni di Solesi sono fondamentali per definire la sua identità aziendale e il suo modo di operare. Questi valori sono al centro di ogni attività e decisione,

plasmando la cultura aziendale e influenzando il modo in cui la Società interagisce con i clienti, i dipendenti e la comunità. In particolare, Solesi si distingue per il suo impegno verso l'eccellenza, la sicurezza, la sostenibilità, l'etica professionale e la responsabilità sociale.



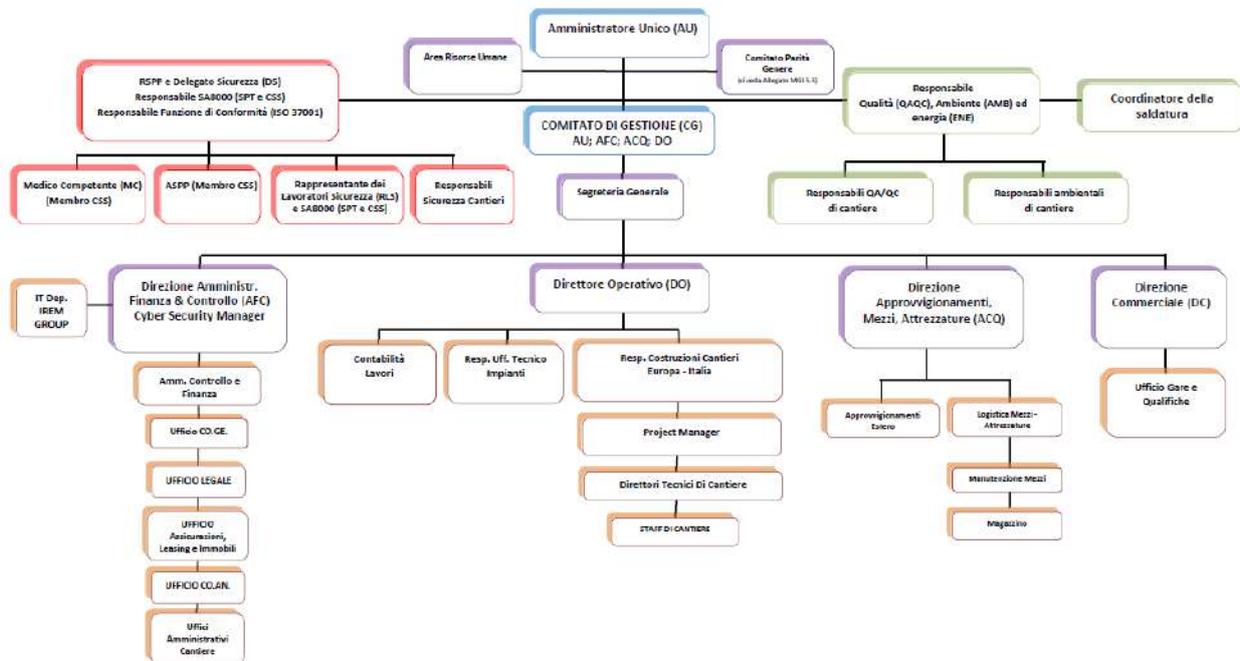
- **Eccellenza:** Solesi punta costantemente al raggiungimento dei più alti standard di qualità in ogni progetto, garantendo precisione, efficienza e risultati superiori per soddisfare i bisogni e le aspettative dei suoi clienti. Per questo motivo la qualità assume un ruolo chiave per poter guidare con successo il lavoro di tutte le funzioni. Questo valore guida la Società verso una continua ricerca di miglioramento e l'adozione delle migliori pratiche del settore. L'attenzione costante all'innovazione e al perfezionamento dei processi lavorativi stimola Solesi a migliorare continuamente, trasformando la cultura della qualità, la crescita delle risorse umane e un approccio proattivo in veri e propri asset strategici. Questi elementi sono essenziali per generare valore e costituiscono una sfida continua per rafforzare la competitività dell'azienda.
- **Sicurezza:** Per Solesi, la sicurezza non è solo una responsabilità, ma un valore aziendale fondamentale che guida ogni sua azione e decisione. Migliorare continuamente le condizioni di sicurezza, ridurre i rischi nell'ambiente lavorativo e promuovere la salute dei dipendenti, contribuendo significativamente all'aumento delle performance aziendali e al rispetto delle normative vigenti, sono tutti aspetti prioritari per la Società, che si riflettono nel suo impegno costante nel preservare la salute e il benessere di tutti i lavoratori.
- **Sostenibilità:** La gestione sostenibile è alla base del modello di business, delle strategie e dei processi interni di Solesi, rappresentando un elemento imprescindibile per tutte le sue attività. La Società è fortemente impegnata nella protezione dell'ambiente e nell'adozione di pratiche sostenibili, al fine di minimizzare l'impatto ambientale delle sue operazioni e promuovere la sostenibilità in tutti gli aspetti del business.

- **Etica Professionale:** Integrità, trasparenza e rispetto sono i pilastri dell'etica professionale di Solesi. La Società si impegna a condurre le sue attività in modo etico e responsabile, mantenendo alti standard di comportamento e rispetto delle normative.
- **Responsabilità Sociale:** Solesi riconosce l'importanza del suo ruolo nella società e si impegna a contribuire positivamente al benessere delle comunità in cui opera. Questo include l'impegno della Società nel rispetto degli standard più rigorosi di condotta etica e professionale nei confronti di dipendenti, collaboratori e di tutti gli interlocutori aziendali: clienti, fornitori, partner, istituzioni, comunità locale.

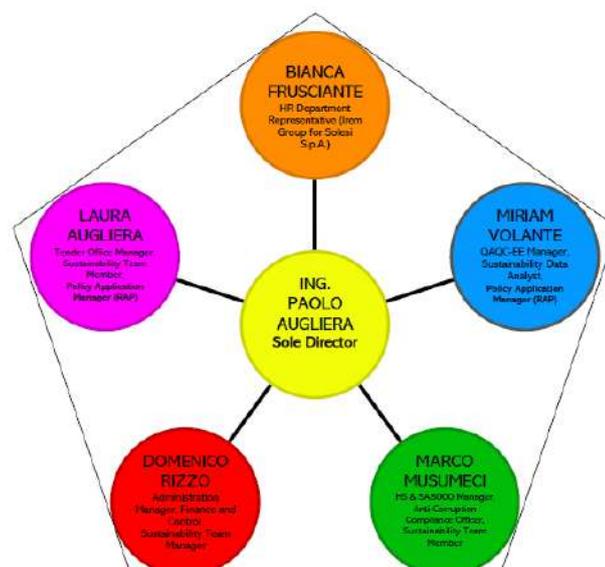
Questi valori si concretizzano in principi operativi che orientano ogni decisione e azione all'interno di Solesi, garantendo che l'azienda non solo raggiunga i suoi obiettivi di business, ma lo faccia in modo responsabile e sostenibile.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Solesi distribuisce chiaramente le responsabilità tra le diverse aree funzionali, garantendo un'efficiente gestione operativa e strategica della Società.



Al vertice della struttura aziendale si trova l'**Amministratore Unico (AU)**, che rappresenta la figura di riferimento per tutte le decisioni strategiche e gestionali. L'Amministratore Unico ha la responsabilità complessiva dell'azienda e coordina direttamente diverse aree di importanza cruciale, come l'**Area Risorse Umane** e il **Comitato di Parità di Genere**, il cui scopo è garantire l'equità e la diversità nell'organizzazione.



Al centro dell'organigramma si colloca il **Comitato di Gestione (CG)**, che include l'Amministratore Unico, la **Direzione Amministrativa, Finanza e Controllo (AFC)**, la **Direzione Approvvigionamenti, Mezzi, Attrezzature (ACQ)** e il **Direttore Operativo (DO)**. Questo comitato svolge un ruolo fondamentale nel garantire la coerenza tra le varie funzioni aziendali, integrando la pianificazione finanziaria, la gestione delle risorse e la supervisione delle attività operative.

Sotto il **Comitato di Gestione**, la struttura si ramifica in diverse aree specialistiche, ognuna con specifiche responsabilità:

- **Direzione Operativa (DO):** Il Direttore Operativo è responsabile di coordinare una serie di attività critiche per l'azienda, tra cui la **Contabilità Lavori**, il **Responsabile Ufficio Tecnico Impianti** e il **Responsabile Costruzioni Cantieri Europa-Italia**.
 - La sezione relativa alle costruzioni comprende i **Project Manager** e i **Direttori Tecnici di Cantiere**, che supervisionano le operazioni quotidiane nei cantieri e sono supportati dallo **staff di cantiere**.

Questo livello di gestione mostra una chiara focalizzazione sull'efficienza dei processi operativi, soprattutto nell'ambito della costruzione e gestione degli impianti.

- **Direzione Amministrativa, Finanza & Controllo (AFC):** Questo dipartimento include funzioni cruciali per la gestione aziendale, come l'**Amministrazione, Controllo e Finanza**, l'**Ufficio Legale** e l'**Ufficio Assicurazioni, Leasing e Immobili**. La presenza di un **Cyber Security Manager** denota un'attenzione particolare alla protezione dei dati aziendali e alla sicurezza informatica, mentre l'inclusione del **Dipartimento IT** del Gruppo **IREM** rafforza ulteriormente l'importanza delle tecnologie digitali.
- **Direzione Approvvigionamenti, Mezzi, Attrezzature (ACQ):** Questa funzione è responsabile degli **Approvvigionamenti Esteri** e della **Logistica dei Mezzi e delle Attrezzature**. A supporto delle attività logistiche, troviamo la **Manutenzione dei Mezzi** e la gestione del **Magazzino**, a conferma dell'attenzione aziendale verso un'efficace gestione delle risorse e dei materiali necessari per le operazioni quotidiane.
- **Direzione Commerciale (DC):** La funzione commerciale si occupa della gestione delle **Gare e Qualifiche**, che rappresenta un'area cruciale per l'acquisizione di nuovi contratti e la crescita aziendale nel mercato. Questo indica che la direzione

commerciale è direttamente coinvolta nella definizione delle strategie di business, con un focus sulla competitività e sullo sviluppo.

Un altro elemento di grande importanza nell'organigramma è rappresentato dall'**RSPP e Delegato Sicurezza (DS)**, che ha diverse responsabilità, tra cui la conformità agli standard di sicurezza, come la **ISO 37001**. Questo dipartimento lavora a stretto contatto con figure specializzate, come il **Medico Competente (MC)**, i **Responsabili della Sicurezza dei Cantieri** e i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che assicurano il rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro e il benessere dei dipendenti.

Infine, la presenza di un **Responsabile Qualità (QA/QC), Ambiente (AMB) ed Energia (ENE)** mostra l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità e il mantenimento di standard di qualità elevati. Questo reparto si interfaccia con i **Responsabili QA/QC di Cantiere** e i **Responsabili Ambientali di Cantiere**, i quali garantiscono che le operazioni siano conformi alle normative ambientali e di qualità.

La sostenibilità per Solesi

La sostenibilità rappresenta una delle colonne portanti della strategia di Solesi, integrando principi fondamentali che guidano tutte le sue attività. Questo capitolo esplora in dettaglio l'analisi di materialità, l'allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e gli obiettivi di sostenibilità che la Società si è prefissata.

Attraverso un processo rigoroso di analisi di materialità, Solesi valuta e comprende le questioni chiave che influenzano il proprio business e i suoi stakeholder. Questa analisi permette di identificare e prioritizzare le tematiche più rilevanti, indirizzando le risorse verso le aree di maggiore rilevanza e impatto. In questo modo, Solesi assicura che le decisioni aziendali siano informate e coerenti con le aspettative degli stakeholder e le esigenze del contesto ambientale e sociale.

L'impegno di Solesi verso gli SDGs si traduce in azioni concrete che mirano a sostenere l'Agenda globale per lo Sviluppo Sostenibile. La Società è consapevole che il raggiungimento di questi obiettivi richiede la collaborazione di tutti gli attori della Società e si impegna in prima persona a essere un partner attivo e responsabile in questo percorso. Le iniziative di Solesi mirano a promuovere un impatto positivo sulle comunità e sui territori in cui opera, contribuendo al benessere sociale, alla protezione ambientale e alla crescita economica.

Gli obiettivi di sostenibilità di Solesi riflettono la determinazione a contribuire attivamente alla creazione di un futuro più sostenibile. La visione di sostenibilità della Società si estende oltre il mero rispetto delle normative; si tratta di un impegno concreto a generare un impatto positivo duraturo per le persone, l'ambiente e la società nel suo complesso. Solesi ha definito obiettivi chiari e misurabili, integrando i principi ESG nelle sue operazioni quotidiane e nelle strategie a lungo termine.

Nel proseguo di questo capitolo, verrà approfondito come Solesi sta traducendo la propria visione di sostenibilità in pratiche operative e risultati tangibili, illustrando le iniziative in corso e le strategie future che guideranno l'azienda verso un domani migliore.

Analisi di materialità

Lo scopo dell'analisi di materialità è l'identificazione dei temi rilevanti, noti come "materiali", per un'organizzazione. In linea con quanto stabilito nella versione 2021 dei GRI Standards, un tema è ritenuto materiale se ha la capacità di influenzare le decisioni, le attività e le performance di un'organizzazione e dei suoi stakeholder su economia, ambiente e persone, incluse quelle che riguardano i diritti umani.

L'analisi di materialità rappresenta uno strumento essenziale per identificare e valutare i temi più rilevanti per Solesì e i suoi stakeholder in termini di sostenibilità. Questo processo è cruciale per allineare la strategia aziendale con le aspettative degli stakeholder, garantendo che le risorse siano allocate in modo efficace per affrontare le questioni di maggior impatto.

Le tematiche riportate all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità sono state identificate attraverso un processo di analisi di materialità condotto in conformità alle linee guida *GRI 3: Temi materiali 2021*, che stabiliscono i criteri necessari per garantire la completezza e la qualità della rendicontazione. Tali criteri comprendono l'inclusione delle prospettive degli stakeholder, la completezza delle informazioni, il contesto di sostenibilità, l'equilibrio informativo, la comparabilità, la chiarezza espositiva, la tempestività, l'affidabilità e l'accuratezza dei dati.

L'analisi di materialità è stata condotta seguendo una metodologia strutturata che si è articolata nelle seguenti fasi:

- 1. Analisi benchmark di settore e identificazione delle best practice**
- 2. Identificazione impatti effettivi e potenziali associati alle tematiche preliminari**
- 3. Stakeholder engagement**
- 4. Valutazione degli impatti**
- 5. Definizione temi, impatti materiali e matrice di materialità**

1. Analisi benchmark di settore e identificazione delle best practice

L'analisi benchmark di settore e l'identificazione delle best practice rappresentano passaggi fondamentali per comprendere il posizionamento competitivo di Solesì in termini di sostenibilità e per individuare le opportunità di miglioramento.

Questa fase mira a offrire una visione chiara, completa e trasparente di come le tematiche ESG vengono interpretate e applicate nell'ambito del settore in cui la Società opera. A tal fine, sono stati selezionati i principali *peer* del settore dell'edilizia

civile e industriale, considerando criteri quali la dimensione dell'azienda, la presenza geografica, la rilevanza di mercato e i riconoscimenti ottenuti in ambito ESG. L'obiettivo è stato raccogliere dati quantitativi e qualitativi sulle loro pratiche di sostenibilità. Le fonti analizzate includono bilanci di sostenibilità, dichiarazioni non finanziarie, report annuali, pubblicazioni aziendali e studi di settore. Particolare attenzione è stata posta agli indicatori chiave di performance (KPI) in ambito ambientale, sociale e di governance.

È stata poi effettuata un'analisi comparativa delle performance di Solesi con quelle dei *peer* in base ai KPI rilevanti, permettendo di identificare i punti di forza e le aree di miglioramento. Sono stati esaminati anche studi e ricerche condotti da università, nonché normative e best practice nazionali e internazionali.

2. Identificazione impatti effettivi e potenziali associati alle tematiche preliminari

La prima fase del processo di analisi di materialità ha permesso di identificare un elenco preliminare di temi rilevanti per Solesi. Per ciascun tema, sono stati individuati gli impatti effettivi e potenziali correlati nell'ambito delle attività e dei rapporti di business della Società sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani di queste ultime.

Gli impatti effettivi sono quelli che si sono già manifestati, mentre quelli potenziali potrebbero manifestarsi in futuro. Gli impatti possono essere negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o involontari, reversibili o irreversibili.

Per individuare questi impatti, Solesi ha consultato informazioni provenienti da varie fonti, sia interne che esterne, come valutazioni di terze parti riguardanti gli impatti economici, ambientali e sociali, compresi quelli sui diritti umani, nonché le preoccupazioni degli stakeholder.

I temi e i relativi impatti rilevanti individuati sono stati successivamente sottoposti a una fase di stakeholder engagement che ha permesso la loro prioritizzazione. Questo processo è stato fondamentale per definire i temi materiali della Società, che costituiscono l'ossatura intorno alla quale si sviluppa l'informativa riportata nel presente documento.

3. Stakeholder engagement

La fase di stakeholder engagement è un elemento cruciale del processo di analisi di materialità. Coinvolgere attivamente gli stakeholder permette di ottenere una comprensione più approfondita delle loro aspettative e delle loro preoccupazioni,

garantendo che i temi rilevanti per Solesi siano prioritizzati in modo accurato e riflettano le esigenze di tutte le parti interessate.

Per raccogliere feedback dagli stakeholder su temi e impatti rilevanti, Solesi ha condotto una survey online dettagliata. La survey è stata progettata per valutare l'importanza relativa dei temi individuati nella fase preliminare dell'analisi di materialità e per ottenere informazioni sugli impatti correlati a questi temi.

Sono stati coinvolti vari gruppi di stakeholder, sia interni che esterni, tra cui dipendenti, organi di governo, clienti, fornitori, istituti di credito e associazioni di categoria. Questa selezione ha assicurato una rappresentazione equilibrata delle diverse prospettive e interessi. Nello specifico, sono stati coinvolti **254 stakeholder**.



La survey è stata strutturata per includere una serie di domande relative ai temi rilevanti identificati in precedenza. Per ciascun tema, gli stakeholder hanno valutato la gravità, la probabilità e la significatività degli impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani. Le domande sono state progettate per raccogliere sia risposte quantitative (ad esempio, tramite scale di valutazione).

I risultati della survey sono stati analizzati per identificare le priorità degli stakeholder riguardo ai temi e agli impatti rilevanti. Nello specifico, gli stakeholder hanno fornito una chiara indicazione dei temi che considerano più critici per Solesi. Questo ha permesso di definire una gerarchia di priorità che guida le iniziative di sostenibilità della Società. Inoltre, i portatori di interesse hanno offerto preziosi *insights* sugli impatti effettivi e potenziali associati a ciascun tema. Questo ha aiutato Solesi a comprendere

meglio le aree in cui le attività aziendali hanno un impatto significativo e a identificare opportunità per mitigare gli effetti negativi e amplificare quelli positivi.

I risultati della survey sono stati utilizzati per prioritizzare i temi materiali, che ora costituiscono la base delle iniziative di sostenibilità della Società e della relativa informativa riportata nel presente documento. Questo processo ha garantito che la strategia di sostenibilità di Solesi sia allineata con le reali esigenze e preoccupazioni dei suoi stakeholder, promuovendo un approccio più responsabile e trasparente al business.

4. Valutazione degli impatti

Gli impatti effettivi e potenziali, correlati nell'ambito delle attività e dei rapporti di business della Società sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, ritenuti più significativi dagli stakeholder sono stati poi valutati internamente dal top-management di Solesi. Nello specifico, è stata valutata la portata degli impatti negativi e positivi.

La **portata** di un **impatto negativo effettivo** è strettamente legata alla sua gravità intrinseca, ovvero alla severità delle sue conseguenze dirette. Nel caso di un **impatto negativo potenziale**, è fondamentale valutare non solo la gravità delle possibili conseguenze, ma anche la probabilità² che tale impatto si verifichi, insieme alle caratteristiche di irrimediabilità³ e all'ambito⁴ dello stesso.

La metodologia utilizzata per calcolare la portata di un impatto negativo si basa sulla correlazione tra la probabilità che l'impatto si verifichi e la media dei punteggi ottenuti per gravità, ambito e caratteristiche di irrimediabilità. Pertanto, la formula matematica utilizzata è la seguente:

$$\text{Portata impatto } \mathbf{negativo} = \left[\frac{(\text{Gravità} + \text{Ambito} + \text{Caratteristiche di irrimediabilità})}{3} \right] * \text{Probabilità}$$

D'altro canto, la **portata** di un **impatto positivo** è strettamente legata alla sua significatività⁵, oltre che all'ambito e alla probabilità dello stesso.

² La probabilità di un impatto rappresenta la possibilità che un evento specifico si verifichi in un determinato contesto, misurando la frequenza con cui ci si aspetta che l'evento accada. Valutare la probabilità di un impatto è cruciale per la gestione del rischio, poiché consente di prevedere e prepararsi a potenziali minacce, adottando misure preventive e strategie di mitigazione adeguate.

³ Le caratteristiche di irrimediabilità quantificano l'impegno richiesto all'azienda per attenuare le conseguenze di un determinato impatto, tenendo conto delle difficoltà e dei costi associati alla mitigazione del rischio.

⁴ L'ambito indica l'estensione dell'impatto e può comprendere diversi aspetti, come il numero di individui coinvolti, la vastità geografica interessata o la durata nel tempo dell'impatto.

⁵ La significatività di un impatto si riferisce alla sua importanza o rilevanza.

Di seguito, la formula matematica utilizzata:

$$Portata\ impatto\ \mathbf{positivo} = \left[\frac{(Significatività + Ambito)}{2} \right] * Probabilità$$

Nelle pagine seguenti sono riportate due tabelle che illustrano gli impatti positivi e negativi oggetto di valutazione.

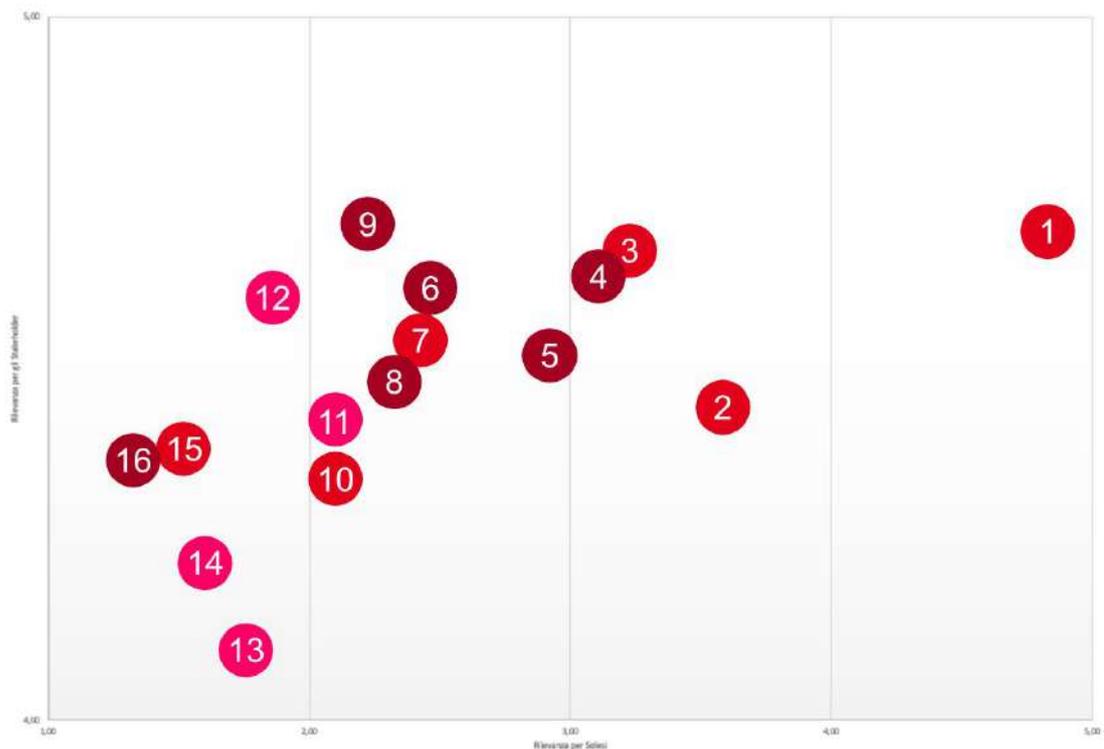
IMPATTI POSITIVI		
TEMA RILEVANTE	DESCRIZIONE IMPATTO	
AMBIENTALE	Consumi ed efficienza energetica	Utilizzo efficace ed efficiente delle risorse energetiche al fine ridurre significativamente gli impatti ambientali e le relative emissioni di gas serra. Contributo allo sviluppo di un'economia climaticamente neutra attraverso l'uso e/o la produzione di energia rinnovabile.
	Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico	Riduzione delle emissioni climalteranti in linea con gli obiettivi climatici europei, attraverso approvvigionamenti verdi, infrastrutture e tecnologie sia green, che smart.
	Materiali, risorse naturali ed economia circolare	Efficienza nell'uso delle risorse lungo tutta la catena del valore attraverso il riutilizzo di materiali, il riciclo e il recupero degli scarti prodotti, contribuendo allo sviluppo di un modello economico circolare.
	Gestione dei rifiuti	Ciclo dei rifiuti efficiente con massima minimizzazione degli sprechi.
	Salute e sicurezza del personale	Aumento della consapevolezza dei dipendenti sui temi di salute e sicurezza sul lavoro grazie ad attività di formazione, informazione e prevenzione.
SOCIALE	Sviluppo e benessere del personale	Aumento e valorizzazione delle competenze dei dipendenti grazie alla formazione continua del personale e tutela del « <i>Work Life Balance</i> ».
	Gestione responsabile della catena di fornitura	Riduzione degli impatti negativi e miglioramento della performance ESG della catena di fornitura grazie all'introduzione di criteri di sostenibilità nella selezione e valutazione dei fornitori.
	Coinvolgimento delle comunità locali	Creazione di valore per le comunità e i territori in cui opera l'organizzazione, attraverso iniziative sociali e progetti educativi e culturali.
	Performance economica	Continuità del business, solidità aziendale, attrattività nei confronti degli stakeholder sono i principali output di una buona strategia aziendale.
	Anticorruzione	Il rispetto delle normative e la predisposizione di politiche aziendali in termini di lotta alla corruzione assicurano la trasparenza nella conduzione delle attività aziendali e il rispetto dei principi etici, al fine di favorire la continuità d'impresa.
GOVERNANCE	Innovazione, ricerca e sviluppo	Ottimizzazione dei processi di progettazione e produzione dei sistemi infrastrutturali, unitamente all'utilizzo di materiali derivanti da soluzioni innovative a basso impatto ambientale.
	Governance e compliance	Resilienza del modello di business attraverso la capacità di adattamento agli eventi esogeni e la capacità di mitigarne i rischi.
	Etica ed integrità	L'adozione e il rispetto (a tutti i livelli aziendali) dei principi di etica ed integrità (attraverso attività di promozione ed efficacia dei sistemi di controllo interno) promuovono la trasparenza nei confronti degli stakeholders, con effetti positivi sull'immagine e sulla reputazione aziendale.
	Cybersecurity e privacy	Protezione delle informazioni e del know-how aziendale, attraverso la predisposizione di sistemi che tutelino la privacy e la sicurezza informatica.
		Tutela dell'integrità e della reputazione aziendale e degli stakeholder.
	Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione	Garanzia di qualità ed efficienza nei confronti dei clienti, attraverso l'adozione di politiche e certificazioni in ambito qualità e sicurezza dei cantieri e delle costruzioni

IMPATTI NEGATIVI	
TEMA RILEVANTE	DESCRIZIONE IMPATTO
AMBIENTALE	Consumi ed efficienza energetica Inefficienze energetiche che impattano non solo sull'ambiente (aumento delle emissioni climalteranti in atmosfera), ma anche sui costi aziendali. Possibili blackout elettrici e conseguenti blocchi dei cantieri.
	Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico Danneggiamenti alle strutture aziendali e ai cantieri causati dall'incremento della frequenza e della gravità degli eventi climatici estremi (frane, alluvioni, ondate di calore, etc.). Ritardi sul programma lavori e minore produttività del lavoro dovuto a condizioni ambientali sfavorevoli.
	Materiali, risorse naturali ed economia circolare Spreco e danni agli ecosistemi dovuti all'uso inefficiente e inefficace delle risorse naturali lungo tutta la catena del valore. Mancato contributo allo sviluppo di un modello economico circolare ed al raggiungimento di obiettivi nazionali ed europei.
	Gestione dei rifiuti Una gestione dei rifiuti scorretta e poco efficiente può contribuire all'inquinamento del sottosuolo, delle acque superficiali e dell'atmosfera, oltre a creare danni alla salute umana e ad aumentare i costi di gestione e di smaltimento.
SOCIALE	Salute e sicurezza del personale La mancata o la scarsa formazione negli ambiti di salute e sicurezza, unitamente all'inosservanza delle norme vigenti in materia, comporta un incremento dei rischi (ad esempio, potenziale aumento di infortuni e malattie professionali di dipendenti o terze parti sui luoghi di lavoro della Società, in particolare nei suoi cantieri), con conseguenti sanzioni che danneggerebbero l'intera Società.
	Sviluppo e benessere del personale La mancanza di motivazione e di stimoli alla crescita professionale comportano una riduzione della produttività ed un possibile incremento delle dimissioni volontarie (aumento del turnover e del fenomeno "quiet-quitting"), con conseguente impatto negativo sul valore generato dall'organizzazione (perdita di conoscenze e competenze chiave).
	Gestione responsabile della catena di fornitura Mancato allineamento della catena di fornitura agli obiettivi aziendali ESG: in assenza di sistemi di selezione dei fornitori basati su criteri ESG, si rischia di non raggiungere gli obiettivi aziendali in ambito sostenibilità. Se non si adottano politiche di sostenibilità sulla propria catena di fornitura, si rischia di conseguenza di essere esclusi dall'indotto dei propri clienti.
	Coinvolgimento delle comunità locali Limitato consenso da parte delle comunità locali per la realizzazione di nuovi progetti e impianti di interesse pubblico che potrebbero avere effetti negativi sul loro territorio (c.d. effetto NIMBY).
	Performance economica Danni alla salute dell'impresa e all'andamento aziendale.
GOVERNANCE	Anticorruzione Danni reputazionali e alla <i>business integrity</i> con conseguente perdita di competitività sul mercato e fiducia nei confronti degli stakeholder.
	Innovazione, ricerca e sviluppo Perdita di competitività dovuta alla mancanza di sufficienti investimenti in ricerca e sviluppo e rischio di mancata compliance ambientale attuale e futura.
	Governance e compliance Interruzioni del business a causa della mancata capacità di adattarsi ai fenomeni esogeni che non dipendono dall'azienda, con ricadute negative su persone e stakeholder.

	Etica ed integrità	Rischio di non conformità a leggi, normative e standard interni ed esterni applicabili, oltre ad eventi di corruzione, frodi, conflitti di interesse e comportamenti anti-competitivi, con conseguenti sanzioni.
	Cybersecurity e privacy	Attacchi informatici che causano fughe/furti/perdita di riservatezza, integrità e disponibilità di dati aziendali e dei clienti.
		Denunce a causa della violazione della privacy e conseguenti danni d'immagine.
Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione	Perdita di fiducia nei confronti dei clienti, con conseguenti sanzioni amministrative e/o penali, a causa della scarsa sicurezza delle proprie attività di costruzione.	

5. Definizione temi, impatti materiali e matrice di materialità

Aggregando i risultati della survey online sottoposta agli stakeholder con le valutazioni del top-management, si ottiene la matrice di materialità.



AMBIENTALE	SOCIALE	GOVERNANCE
<ul style="list-style-type: none"> 11 Consumi ed efficienza energetica 12 Gestione di rifiuti 13 Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico 14 Materiali, risorse naturali ed economia circolare 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Salute e sicurezza sul lavoro 2 Sviluppo e benessere del personale 3 Performance economica 7 Diversità, equità e inclusione 10 Gestione responsabile della catena di fornitura 15 Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali 	<ul style="list-style-type: none"> 4 Anticorruzione 5 Cybersecurity e privacy 6 Etica ed integrità 8 Governance e compliance 9 Qualità, sicurezza o impatti delle attività di costruzione 16 Innovazione, ricerca o sviluppo

La matrice di materialità illustrata offre una chiara rappresentazione della rilevanza percepita dei vari temi da parte degli stakeholder e della Società. I temi sono classificati in tre dimensioni: Ambientale, Sociale e Governance, ciascuna delle quali è valutata sia per la sua importanza per Solesì (asse delle ascisse) che per gli stakeholder (asse delle ordinate).

I temi situati nel quadrante in alto a destra sono considerati di massima importanza sia per gli stakeholder che per Solesì. Di conseguenza, questi saranno quelli su cui la Società concentrerà maggiormente i propri sforzi, prioritizzandoli nelle sue strategie aziendali.

In questo quadrante rientrano:

- **Salute e sicurezza sul lavoro (1)**

Emerge come il tema più rilevante per gli stakeholder e mantiene un'elevata importanza anche per la Società. Questo indica una forte aspettativa che Solesi garantisca ambienti di lavoro sempre più sicuri.

- **Sviluppo e benessere del personale (2)**

Altro tema cruciale per entrambe le parti, con particolare enfasi da parte degli stakeholder, riflettendo l'importanza attribuita al benessere dei dipendenti e alla loro crescita professionale.

- **Performance economica (3)**

Gli investitori, i clienti, i dipendenti e altri stakeholder esterni attribuiscono grande valore alla solidità finanziaria dell'azienda. Anche la Società nel suo complesso considera la performance economica come un indicatore chiave del contributo positivo dell'azienda al contesto economico e al benessere generale.

I restanti temi rappresentano aspetti altrettanto importanti che, pur non essendo al vertice delle priorità, richiedono comunque una gestione diligente e un monitoraggio costante per garantire una performance complessiva equilibrata e sostenibile.

Tabella di raccordo temi materiali, GRI e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs - “Sustainable Development Goals”)

	TEMA MATERIALE	GRI	SDGs
AMBIENTALE	Consumi ed efficienza energetica	3-3, 302-1	
	Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico	3-3, 305-1/2	
	Materiali, risorse naturali ed economia circolare	3-3, 301-1	
	Gestione dei rifiuti	3-3, 306-3/4/5	
SOCIALE	Salute e sicurezza sul lavoro	3-3, 403-1/2/3/4/5/6/7/8/9	
	Sviluppo e benessere del personale	3-3, 401-1/2/3, 404-1	  
	Gestione responsabile della catena di fornitura	3-3, 204-1	 
	Diversità, equità e inclusione	3-3, 405-1, 406-1	 
	Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali	3-3, 413-1	 
	Performance economico-finanziaria	3-3, 201-1	
GOVERNANCE	Anticorruzione	3-3, 205-1/2/3	 
	Innovazione, ricerca e sviluppo	3-3	 
	Governance e compliance	2, 3-3	 
	Etica ed integrità	2, 3-3	 
	Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione	3-3, 416-2	 
	Cybersecurity e privacy	3-3, 418-1	 

Obiettivi ESG

Questo paragrafo si propone di delineare gli obiettivi specifici che la Società ha stabilito per migliorare il proprio impatto ambientale, sociale e di governance, riflettendo il suo impegno verso un modello di business sostenibile e responsabile. Gli obiettivi ESG di Solesi S.p.A. rappresentano un percorso strategico e operativo mirato a:

- **Ambientale:** ridurre l'impatto ambientale delle sue attività attraverso pratiche innovative e sostenibili, promuovendo l'efficienza energetica e la gestione responsabile delle risorse naturali.
- **Sociale:** favorire il benessere della comunità e dei dipendenti, attraverso iniziative di responsabilità sociale d'impresa, inclusione e sviluppo professionale.
- **Governance:** garantire trasparenza, etica e integrità nella gestione aziendale, implementando sistemi di controllo interno robusti e promuovendo una cultura di conformità e responsabilità.

TEMA MATERIALE		OBIETTIVI	TARGET
AMBIENTALE	Consumi ed efficienza energetica	Riduzione dei consumi di energia elettrica (Sede Legale e Magazzino adiacente): sostituzione dei corpi illuminanti di vecchia generazione (lampade fluorescenti, a filamento, a ioduri metallici o alogene) con installazione di sistemi illuminanti a risparmio energetico del tipo LED con o senza pannello e batteria di accumulo.	2024
		Diminuzione percentuale del consumo di energia e risorse: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Manutenzione dell'impianto fotovoltaico ➢ Mantenimento delle verifiche da piano di manutenzione ➢ Sostituzione impianto di illuminazione con altro a basso consumo ➢ Sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione e l'uso razionale delle risorse 	2024
	Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico	Azzeramento Scope 2 (Market Based) - Eliminazione delle fonti fossili nell'ambito della fornitura dell'energia elettrica: conversione dei contratti di energia elettrica attuali, che fanno riferimento ad un fuel mix che coinvolge fonti fossili al 58% circa, con contratti con operatori che forniscono energia derivante al 100% da fonti rinnovabili.	2024
		Compensazioni delle emissioni di CO₂ a livello regionale a giovamento della comunità e sviluppo delle realtà agricole locali: adozione annuale di dieci o più alberi attraverso associazioni certificate.	2024
		Riduzione Scope 1 e Scope 3 - Riduzione delle fonti fossili per il rifornimento dei veicoli del parco auto aziendale e dei dipendenti: installazione di 2 colonnine di ricarica per veicoli elettrici.	2024
		Riduzione delle emissioni inquinanti nell'atmosfera: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Sostituzione del parco auto aziendale con veicoli a minor impatto ambientale. ➢ Acquisto o noleggio di auto elettriche, ibride o Euro 6. ➢ Sostituzione del parco mezzi d'opera aziendale con veicoli a minor impatto ambientale. ➢ Acquisto o noleggio di mezzi d'opera catalogate come Stage V (TIER 5), rispetto alla normativa sulle emissioni delle macchine agricole e mobili non stradali (NRMM). 	2026
		Monitoraggio specifico delle emissioni di CO₂ equivalente relativo allo Scope 3: implementazione di metodi di calcolo e monitoraggio delle emissioni aziendali Scope 3.	2025
		Riduzione dell'inquinamento atmosferico: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Mantenere in efficienza gli attuali sistemi di condizionamento. ➢ Mantenere efficienza dei mezzi. 	2024
	Materiali, risorse naturali ed economia circolare	Ottimizzare i consumi delle risorse naturali e dei materiali: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Digitalizzazione dei processi ➢ Mantenimento del consumo di carta (escluse le stampe richieste contrattualmente di elaborati grafici e Final Dossier). 	2024
	Gestione dei rifiuti	Aumento del quantitativo di rifiuti recuperabili nell'ambito del cantiere e diminuzione del quantitativo di rifiuti destinati in discarica: scelta di impianti di recupero per la gestione del rifiuto, prevedendo che il 100% del quantitativo di rifiuti recuperabili sia inviato presso impianti di recupero (restano esclusi i rifiuti pericolosi per cui attualmente non sono reperibili sul territorio impianti di recupero. La valutazione deve tener conto delle emissioni eventualmente causate dal trasporto verso impianti troppo distanti dal sito del cantiere).	2024
		Riduzione del quantitativo di rifiuti identificati con codice EER 170504. Aumento del quantitativo di terre e rocce riutilizzate nell'ambito del cantiere: promuovere iniziative per sensibilizzare i Clienti a rimpiangere il materiale da scavo nell'ambito dello stesso progetto, ai fini della riduzione di rifiuti con codice EER 170504.	2024
		Riduzione del quantitativo di rifiuti identificati con codice EER 170504. Aumento del quantitativo di MPS (utilizzabili presso altri siti produttivi): <ul style="list-style-type: none"> ➢ Promuovere iniziative per sensibilizzare Clienti ed Enti locali alla produzione di MPS derivanti da materiale da scavo, per la riduzione di rifiuti con EER 170504. ➢ Promuovere iniziative per sensibilizzare i PM a trovare soluzioni progettuali finalizzate all'impiego di terre e rocce da scavo prodotte in sito come sottoprodotti (art. 21, D. Lgs. 120/17). 	2024
		Promozione di iniziative di raccolta differenziata nei cantieri: tutti i cantieri che producono rifiuti dovranno attuare ed applicare le procedure di raccolta differenziata dei rifiuti assimilabili agli urbani (rifiuti derivanti dalle attività di ufficio).	2024
	SOCIALE	Salute e sicurezza del personale	Riduzione degli incidenti sul lavoro: incidenti con assenza dal lavoro = 0
Assenza incidenti mortali: incidenti mortali = 0			2024
Riduzione dei casi di primo soccorso: casi di primo soccorso <= 2			2024
Mantenimento basso valore dei near miss: n° near miss ≤ 5			2024
Sensibilizzazione del personale relativamente ai rischi legati al consumo di sostanze stupefacenti e alcol: n° segnalazioni ≤ 1 %			2024
Sensibilizzazione del personale relativamente ai rischi legati all'esposizione alle alte temperature in cantiere: n° di dipendenti informati/formati => 15% del numero tot di dipendenti.			2024
Promozione della sicurezza e del corretto comportamento alla guida: <ul style="list-style-type: none"> ➢ N° di multe < 15 ➢ N° dipendenti informati/formati => 15% del numero tot di dipendenti. 			2024
Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro: posti e condizioni di lavoro adeguate.		2024	
Sviluppo e benessere del personale		Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato: nessuna costrizione lavorativa. Le ore di straordinario devono essere ridotte al minimo pianificando correttamente alla produzione, le vendite e le scorte di magazzino. Nei momenti di intenso lavoro, lo straordinario viene suddiviso equamente tra il personale aderisce volontariamente.	2024
		Riuscire a mediare ogni problematica per mantenere a zero il numero di contenziosi in atto o vertenze: nessun reclamo o vertenza. Garanzia del Diritto alla sindacalizzazione, a libere elezioni a incontro con il personale, all'Affissione avvisi sindacali e al dialogo con le funzioni aziendali.	2024
	Lotta alla discriminazione: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Garantire pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. ➢ Ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale. 	2024	

GOVERNANCE		Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali: rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare e mantenimento degli attuali valori degli indicatori di riferimento.	2024	
		Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato: trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica.	2024	
		Mantenimento delle percentuali di dipendenti donne e reclutamento di altre donne almeno in ruoli di coordinamento e controllo	2024	
	Gestione responsabile della catena di fornitura		Riduzione degli impatti ambientali da parte dei fornitori: coinvolgimento dei fornitori di servizi in iniziative sostenibili dal punto di vista ambientale.	2024
			Mantenimento della gestione del processo acquisti relativamente alle forniture: <ul style="list-style-type: none"> ➢ N° NC nei controlli in ➢ Accettazione (controlli alla consegna) ≤ 3 ➢ Maggiore attenzione alla qualifica iniziale del fornitore ➢ Sensibilizzazione dei fornitori. 	2024
	Coinvolgimento delle comunità locali		Incrementare del 10% entro il prossimo anno le spese di rappresentanza destinate a iniziative di impegno sociale , al fine di rafforzare la responsabilità sociale d'impresa.	2024
			Donazioni a favore di organizzazioni senza scopo di lucro	2024
			Partecipazione ad appalti pubblici relativi a lavori di interesse ed a favore della comunità locale.	2025
			Sponsorizzazioni attività sportive locali	2025
	Performance economica		Mantenimento del fatturato: mantenimento o aumento del fatturato del rispetto all'anno precedente.	2024
	Anticorruzione		Sensibilizzazione e formazione del C.d.A. e dei dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo: n° di dipendenti informati/formati ≥ 90% del numero totale di dipendenti.	2024
			Incoraggiamento della segnalazione di possibili azioni corruttive, mettendo a disposizione di dipendenti e stakeholder gli strumenti per segnalare comportamenti non in linea con la politica aziendale e tutelando i segnalatori da eventuali ritorsioni: n° segnalazioni ≥10	2024
			Miglioramento e rafforzamento della capacità di controllo della Funzione di conformità del Sistema di Gestione Anticorruzione: incontri periodici del team di controllo.	2024
			Impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione: incontri periodici con il personale.	2024
	Innovazione, ricerca e sviluppo		Integrazione del database relativo alla formazione dei dipendenti con maggiori funzionalità: l'azienda immagina un sistema in cui la registrazione delle ore di formazione sia un processo semplice e veloce, accessibile da qualsiasi dispositivo e in qualsiasi momento. Un sistema che permetta ai dipendenti di monitorare autonomamente il proprio percorso formativo e ai responsabili di avere una visione completa e aggiornata delle competenze acquisite dal team. La registrazione automatizzata delle ore di formazione permetterà di ridurre il carico di lavoro amministrativo e libererà tempo prezioso per attività più strategiche migliorando l'efficienza.	2025
			Digitalizzazione dei documenti societari	2026
	Governance e compliance		Richiesta di iscrizione nella white list della prefettura	2024
			L'ottenimento dell'iscrizione nella white list permetterà di ottenere un maggior rating bancario e velocizzerà le operazioni di partecipazioni a gare e richieste di finanziamento	2024
	Etica ed integrità		Aggiornamento del Codice Etico	2024
	Cybersecurity e privacy		Sottoscrizione polizza assicurativa cyber security e implementazione del sistema ISO 27001	2024
Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione		Ridurre le probabilità di accadimento di INCIDENTI e "NEAR MISSES" ambientali: N° incidenti ambientali per cantiere ≤ 2	2024	
		Mantenimento del numero di interventi di manutenzione straordinaria per danneggiamento/ rottura: <ul style="list-style-type: none"> ➢ n° Interventi di manutenzione straordinaria ≤5 % ➢ Incrementare il controllo sul piano di gestione dei mezzi ➢ Sensibilizzare maggiormente i resp. di cantiere sul piano di manutenzione mezzi ➢ Sensibilizzare gli operatori ad un migliore uso/gestione delle attrezzature e dei mezzi 	2024	
		Migliorare la cultura Qualità, Sicurezza e Ambiente: <ul style="list-style-type: none"> ➢ NC ≤ 2 per cantiere sotto le 20 unità ➢ NC ≤ 5 per cantieri fino a 40 unità ➢ NC ≤10 per cantieri superiori a 40 unità ➢ Esecuzione lavori secondo gli standard imposti dalla committente (contratto) ➢ Aumento del personale addetto a QAQC/Amb/Sic in cantiere ➢ Sensibilizzazione dei capisquadra e Responsabili di dipartimento. 	2024	
		Ridurre il numero di esclusioni da gare per difformità/penalizzazioni: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Mantenere il valore percentuale delle esclusioni al di sotto del 5% ➢ Incrementare la formazione interna delle risorse ➢ Incrementare la comunicazione e l'interazione interna fra i responsabili di dipartimento. 	2024	

Modello di Governance

Solesi mira ad una corretta ed efficiente gestione d'impresa attraverso un sistema di management aziendale trasparente e responsabile, rivolto sia a tutti i componenti interni della Società che agli interlocutori esterni.

L'ambizione per il raggiungimento di una buona **Corporate Governance** è saper individuare sempre nuovi margini di miglioramento, renderla un "work in progress" al fine di stimolare tutti gli interessati ed applicare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel pieno rispetto del Codice Etico adottato, su cui vigila l'Organismo di Vigilanza (OdV) di Solesi. Il sistema è quindi implementato con l'adozione di principi e procedure integrate che caratterizzano tutte le attività svolte dalle diverse componenti organizzative ed operative.

Il sistema di Governance

La Società adotta un assetto di governance di tipo "tradizionale", con la presenza di un Amministratore Unico ed un Collegio Sindacale i cui membri vengono nominati dall'Assemblea dei Soci.

Organo amministrativo

Attualmente, Solesi è amministrata da un Amministratore Unico (di seguito denominato anche "AU") investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società (ad eccezione di quanto riservato dalla Legge o dallo Statuto alla competenza dei soci senza limitazione alcuna).

Di seguito la tabella: "Composizione Organo Amministrativo"

ORGANO AMMINISTRATIVO	RUOLO
Augliera Paolo	Amministratore Unico Rappresentante dell'impresa

Gli aspetti relativi alla modalità di nomina degli amministratori vengono decise dall'assemblea dei soci. Inoltre, i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, il funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della Società), nonché le modalità di remunerazione degli stessi sono disciplinate all'interno dello Statuto societario.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

COLLEGIO SINDACALE	RUOLO
Leone Francesco	Presidente del Collegio Sindacale
Cassone Aldo	Sindaco
Contarino Mauro	Sindaco
Lo Bello Corrado	Sindaco Supplente
Urzi Francesco	Sindaco Supplente

Ai sensi dell'art. 2403 c.c., il Collegio Sindacale "*vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento*". Pertanto, il ruolo del Collegio Sindacale, secondo la legge, è quello di controllo sull'amministrazione.

Organismo di Sostenibilità

Per affrontare in modo efficace il tema della sostenibilità, la Società ha istituito un Organismo di Sostenibilità, composto da quattro membri. Questo organismo è responsabile di recepire e attuare gli obiettivi di sostenibilità stabiliti dalla proprietà. Inoltre, si occupa di implementare le dichiarazioni di intenti, i valori e le politiche necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati. L'Organismo di Sostenibilità redige relazioni trimestrali, in cui analizza le politiche adottate e monitora il progresso verso gli obiettivi di sostenibilità. Questa rendicontazione periodica garantisce una valutazione continua e un miglioramento costante delle pratiche sostenibili all'interno dell'azienda.

Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (nel proseguo D.Lgs. 231/2001) ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano la "*responsabilità amministrativa degli enti per illeciti dipendenti da reato*". Sulla base di tale normativa gli enti possono essere sanzionati

con una pena pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. "apicali");
- c) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cd. "sottoposti").

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Solesi in data 30 novembre 2015 ha deliberato l'adozione di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** atto a prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

Il Modello organizzativo è composto da:

- Modello di Organizzazione;
- Gestione e Controllo:
 - Parte Generale;
 - Parte Speciale;
- Allegati al Modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente – (nel seguito denominato "OdV") – dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Pertanto, la Società, nell'ambito dell'adeguamento del proprio sistema di organizzazione e controllo alle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, ha provveduto all'istituzione di un **Organismo di Vigilanza collegiale misto**, incaricato di vigilare sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello. Compongono l'Organismo due membri esterni, uno dei quali nominato in qualità di Presidente, ed un membro interno così da assicurare competenze multidisciplinari.

Il **Codice Etico** rappresenta un Allegato fondamentale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Nello svolgimento delle proprie prestazioni, tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con Solesi (dipendenti, consulenti, fornitori e terzi in

genere) si trovano a dover affrontare situazioni che richiedono l'adozione di comportamenti rilevanti sotto diversi profili, tra i quali, i più importanti, quello etico e quello legale (c.d. "Destinatari" del Codice).

Tutti hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori e ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta **onestà**, **lealtà**, **buona fede**, **equilibrio**, **correttezza** e **diligenza**, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

Il Codice Etico ha come finalità quella di fornire generali indirizzi di carattere etico comportamentale con cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'etica del business

In un mondo in continua evoluzione, dove la fiducia e la reputazione sono gli elementi cruciali per il successo, Solesi promuove e valorizza una cultura etica all'interno della Società. Ciò si traduce, non solo rispettando le normative minime, ma anche nella costruzione di un ambiente di lavoro dove l'**onestà**, la **trasparenza**, il **rispetto** e la **responsabilità** rappresentano dei valori condivisi e concretamente applicati da tutti i membri dell'organizzazione.

Al fine di implementare con successo una cultura etica, la Società ha definito delle policy chiare e ben strutturate. Tra queste, Solesi, come ribadito in precedenza, ha adottato un Codice Etico, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, mediante il quale vengono definiti i principi etici che guidano la Società e il comportamento atteso da tutti i dipendenti.

I principi etici coinvolgono tutte le aree della Società allo scopo di perseguire i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare;

- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo tali prassi;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

Inoltre, vengono implementati **sistemi di monitoraggio e controllo** per garantire il rispetto delle regole di comportamento e per identificare eventuali violazioni in ogni specifica attività, con particolare attenzione a quelle considerate a rischio, come i rapporti con la Pubblica Amministrazione. Questi sistemi racchiudono adeguati strumenti attraverso i quali:

- possano essere individuati e raggiunti precisi obiettivi per la parità di genere all'interno dell'organizzazione;
- possano essere certificati i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Le principali normative alla base di questo impegno adottate dalla Società sono:

- **D.Lgs. n. 231/2001**: il quale disciplina la responsabilità amministrativa delle aziende per reati connessi a proprio vantaggio da soggetti posti in posizione apicale dotati di poteri gestori e di controlli e da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza;
- **Legge n. 190/2012**: attraverso la quale si rafforzano le misure di prevenzione e repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione;
- **D.Lgs. n. 50/2016**: (Codice dei Contratti pubblici) il quale stabilisce le regole per la trasparenza e l'equità negli appalti pubblici.

Oltre a quanto precedentemente riportato, Solesi, in caso di segnalazioni di eventi che violino i principi di comportamento stabiliti nel Codice Etico, avvia una procedura tempestiva e imparziale. Questa procedura può includere rimproveri, sospensioni o, nei casi più gravi, licenziamenti. Inoltre, Solesi intraprende azioni volte a riparare i danni causati da una violazione etica, ove possibile. In caso di violazioni significative, viene effettuata una comunicazione appropriata ai dipendenti, alle autorità competenti e, se necessario, al pubblico. Promuovere una cultura etica solida all'interno della Società contribuisce a prevenire la commissione di illeciti amministrativi derivanti dai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'etica di business

PROCESSO CONTINUO CHE RICHIEDE UN IMPEGNO COSTANTE DA PARTE DI TUTTI I LIVELLI AZIENDALI.

La Società ritiene fondamentale incoraggiare un dialogo aperto e la partecipazione di tutti gli stakeholder, promuovendo una cultura basata sull'etica e l'integrità. In particolare, Solesi, insieme ai suoi organi sociali, dipendenti, collaboratori e chiunque operi per suo conto, si impegna a seguire i principi di imparzialità e buon andamento, in linea con le richieste degli stakeholder e con le linee guida delle normative vigenti. In questo contesto, tutte le parti coinvolte devono comportarsi in modo imparziale, evitando qualsiasi favoritismo o discriminazione.

Chi viene a conoscenza di una violazione del Codice Etico ha il dovere di proteggere il segnalante da qualsiasi forma di pressione o intimidazione, garantendo la sua riservatezza, salvo che la rivelazione non sia necessaria per legge o per tutelare i diritti della Società o delle persone accusate ingiustamente.

Tutte le segnalazioni di comportamenti non etici saranno attentamente valutate e verificate dall'Organismo di Vigilanza (OdV), in conformità al Modello 231 e al sistema disciplinare adottato dalla Società. L'obiettivo di Solesi è garantire un ambiente di lavoro sicuro e trasparente, dove tutti si sentono liberi di denunciare eventuali irregolarità senza timore di ripercussioni.

Inoltre, la Mappatura delle aree a rischio, sviluppata dalla Società, costituisce un presupposto fondamentale per la realizzazione delle policy, determinando l'ambito di efficacia e operatività di tutti i suoi elementi costitutivi. La predisposizione e il costante aggiornamento di tale documento sono di competenza dell'Amministratore Unico (AU), con

il supporto e anche su proposta dell'OdV. A tal fine, l'AU può incaricare consulenti esterni esperti della materia per effettuare una preliminare analisi volta a individuare e motivare le fattispecie di reato astrattamente applicabili alla realtà aziendale e per le quali si ritenga opportuno effettuare un'analisi di dettaglio.

Successivamente a tale "analisi preliminare" – il cui esito è contenuto nel documento preliminare alla mappatura, custodito presso la segreteria dell'OdV assieme alla mappatura di dettaglio – l'organo responsabile della mappatura, coadiuvato dal management, effettuerà una successiva analisi di dettaglio per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Individuare le Direzioni e/o Funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle attività «a rischio di reato».

Specificare le fattispecie ipotizzate.

Specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato.

Individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Individuare il livello di probabilità e di gravità dei rischi emersi dall'autovalutazione effettuata dal management aziendale.

I risultati ottenuti dall'attività di Mappatura dovranno essere aggiornati dal management aziendale, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, con l'eventuale supporto di professionisti esperti. Questi aggiornamenti dovranno essere verificati ogni volta che si verifichino modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (ad esempio, la costituzione o modifica di unità organizzative, l'avvio o modifica di attività aziendali) o in caso di significative modifiche legislative (come l'introduzione di nuove fattispecie di reato cui si applica la normativa in esame). I risultati delle verifiche della Mappatura saranno oggetto di comunicazione semestrale specifica da parte dell'OdV all'Amministratore Unico, che provvederà ad adottare le delibere necessarie per l'aggiornamento del Modello.

Lotta alla corruzione

Anticorruzione

IN UN CONTESTO DI GLOBALIZZAZIONE DEL CRIMINE, È DIVENTATO SEMPRE PIÙ CRUCIALE DISPORRE DI STRUMENTI NORMATIVI TRANSAZIONALI PER CONTRASTARE LA CORRUZIONE.

L'Organizzazione è pienamente consapevole che la corruzione rappresenta un grave ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un paese, oltre a costituire una significativa distorsione delle regole, della correttezza e della trasparenza dei mercati, con particolare riferimento al settore delle opere pubbliche.

Solesi si impegna a dimostrare ai propri stakeholder un controllo efficace del rischio di corruzione e a promuovere una cultura aziendale basata su **trasparenza, conformità e integrità**. La crescente consapevolezza dei danni causati dalla corruzione ha spinto la Società a definire strategie e adottare azioni concrete per ridurre il rischio e gli impatti associati a questo fenomeno.

Di conseguenza, la Società ha deciso di implementare un Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Sicurezza, Ambiente) che comprende diverse certificazioni, tutte relative a standard qualitativi europei ISO, rilasciate da un Ente terzo e indipendente.

In particolare, trattasi delle seguenti norme:

- **Sistema di gestione della qualità – ISO 9001:2015**



Questa certificazione attesta che l'Organizzazione ha implementato un sistema di gestione della qualità conforme agli standard internazionali, garantendo così processi efficienti, trasparenti e orientati al miglioramento continuo. L'adozione di ISO 9001:2015 consente a Solesi

di dimostrare il proprio impegno verso l'eccellenza operativa e la soddisfazione degli stakeholder, assicurando che i servizi offerti siano costantemente monitorati e ottimizzati per rispondere alle esigenze del settore. Questo approccio sistematico non solo migliora la qualità delle prestazioni, ma anche la fiducia dei clienti e delle autorità di regolamentazione, consolidando la reputazione dell'azienda nel mercato.

- **Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – ISO 45001:2018**



Questa certificazione è stata concepita per salvaguardare la salute e la sicurezza di lavoratori e visitatori, riducendo il rischio di incidenti e malattie professionali. Il sistema di gestione ISO 45001 è stato progettato per identificare, valutare e mitigare i rischi associati alle attività lavorative, contribuendo a prevenire danni significativi sia ai dipendenti che alla Società stessa. L'adozione di questo standard consente a Solesi di creare ambienti di lavoro più sicuri e di migliorare continuamente le pratiche di sicurezza.

- **Sistema di gestione ambientale – ISO 14001:2015**



Questo standard è progettato per aiutare le organizzazioni a gestire in modo efficace gli aspetti ambientali delle loro attività, garantire il rispetto delle normative vigenti e identificare e affrontare i rischi e le opportunità ambientali. La certificazione ISO 14001:2015 richiede lo sviluppo e l'implementazione di una politica ambientale e di obiettivi concreti, che impegnino l'organizzazione a rispettare non solo le normative obbligatorie, ma anche eventuali requisiti aggiuntivi derivanti da impegni volontari o dalle aspettative del mercato. Attraverso l'adozione di questo standard, Solesi può migliorare le prestazioni ambientali, ridurre l'impatto ecologico delle sue operazioni e dimostrare un impegno continuo verso la sostenibilità e la responsabilità ambientale.

Il Sistema di Gestione, comunicato a tutto il personale della Società, inclusi i membri dell'organo di governance (complessivamente 201 soggetti, di cui 198 dipendenti e 3 membri dell'organo di governance), definisce le misure e i controlli implementati per monitorare le attività aziendali e migliorare l'efficacia nella prevenzione della corruzione. In merito, non sono state riscontrate operazioni⁶ che abbiano comportato una valutazione dei rischi legati alla corruzione né episodi di corruzione che abbiano portato a licenziamenti o provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti.

⁶ Il termine "operazione" si riferisce a una singola sede utilizzata dall'organizzazione per la produzione, l'immagazzinaggio e/o la distribuzione dei suoi beni e servizi o per scopi amministrativi. Nell'ambito di una singola operazione vi possono essere più linee di produzione, magazzini o altre attività. Per esempio, una singola fabbrica può essere utilizzata per vari prodotti o un singolo punto vendita può prevedere un'ampia gamma di operazioni di vendita al dettaglio di proprietà dell'organizzazione o da questa gestite.

Inoltre, la Società ha implementato specifici Sistemi di Gestione certificati a norma degli standard: SA 8000:2014 e VCA-K54828/06.

In tale quadro si annovera da ultimo il Sistema di gestione di prevenzione della corruzione relativo agli standard qualitativi ISO 37001:2016. Questo sistema è progettato per garantire il controllo e l'applicazione appropriata delle procedure interne destinate a gestire i processi critici identificati attraverso l'analisi dei rischi e le due diligence, come richiesto dalla norma ISO 37001:2016. L'obiettivo è assicurare che le procedure siano efficaci nel prevenire la corruzione e mantenere elevati standard di integrità e trasparenza all'interno dell'organizzazione.

L'adozione di queste norme rappresenta un impegno tangibile e un passo significativo nella lotta contro la corruzione, confermando il forte impegno di Solesi verso la promozione di pratiche etiche e trasparenti nel proprio operato. Tale approccio non solo protegge la Società da rischi legali e reputazionali, ma contribuisce anche a rafforzare la fiducia dei clienti, dei dipendenti e degli altri stakeholder nell'integrità e nella responsabilità della Società.

In applicazione a tale impegno, la direzione ha determinato che la **Politica per la Prevenzione della corruzione dell'Organizzazione** è basata su:

- Il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'organizzazione;
- Il divieto assoluto di attuare comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- L'identificazione, nell'ambito della attività svolte dall'organizzazione, delle aree di rischio potenziali ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- La messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione;
- L'impegno a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolti in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non rischiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;
- Il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;

- L'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- La sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- La previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede e sulla base di una convinzione ragionevole, senza timore di ritorsione;
- Il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- La presenza di una funzione di garanzia per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- L'impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione.

Il Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione adottato da Solesi include il **Manuale di Gestione contro concussione e corruzione**, oltre alla **Politica Anticorruzione**. Questo sistema non solo affronta i reati specificamente previsti dalla normativa del D.Lgs. 231/2001, ma adotta anche una visione più ampia della corruzione, comprendendo qualsiasi comportamento che possa prefigurare reati di natura penale. Tale approccio, che considera sia le condotte attive che quelle passive della corruzione, rende il Sistema uno strumento efficace anche nella prevenzione dei reati di corruzione nella pubblica amministrazione e tra soggetti privati.

Infine, Solesi ha designato il Responsabile Anticorruzione, che ha il compito e l'autorità di:

- Verificare l'applicazione e il rispetto del codice attraverso l'attività di monitoraggio.
- Promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Manuale.
- Garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione.
- Analizzare le proposte di revisione delle politiche e procedure sull'anticorruzione e predisporre ipotesi di soluzioni.
- Proporre all'AU eventuali modifiche e integrazioni da apportare al Manuale.

Il Responsabile Anticorruzione deve, inoltre, avvisare direttamente e tempestivamente l'Amministratore Unico e le Direzioni aziendali per le problematiche legate alla prevenzione della malversazione o per qualsiasi problema o sospetto necessiti di essere sollevato in relazione ad atti di corruzione o al sistema di gestione per la sua prevenzione.

Al fine di consentire reciprocamente flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Anticorruzione, sono previste le seguenti attività:

- tenuta di almeno due incontri l'anno tra l'OdV e il Responsabile Anticorruzione;
- possibilità di chiedere di partecipare alle riunioni dell'OdV tutte le volte che il Responsabile Anticorruzione ritenga di dover comunicare/informare l'OdV;
- previsione di appositi flussi informativi verso l'OdV.

La Società ha stabilito obiettivi specifici per la prevenzione della corruzione, con l'intento di rafforzare le misure anticorruzione e garantire un ambiente di lavoro sempre più etico e trasparente. Nello specifico:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Sensibilizzazione e formazione del C.d.A. e dei dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo	N° di dipendenti informati/formati ≥ 90% del numero tot di dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio periodico del Sistema di Gestione e piena conoscenza della Politica da parte di tutte le figure aziendali attraverso tutti gli strumenti e le risorse previsti dal sistema. • Formazione del personale 	Dipendenti formati <i>n° dipendenti formati/n° totale di dipendenti</i>	Dicembre 2024
Incoraggiamento della segnalazione di possibili azioni corruttive, mettendo a disposizione di dipendenti e stakeholder gli strumenti per segnalare comportamenti non in linea con la politica aziendale e tutelando i segnalatori da eventuali ritorsioni	Numero segnalazioni ≥10	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio continuo della casella di posta elettronica destinata a ricevere le segnalazioni. • Implementazione di una piattaforma per il whistleblowing. 	Coinvolgimento dei lavoratori <i>n° di segnalazioni da parte dei lavoratori</i>	Dicembre 2024
Miglioramento e rafforzamento della capacità di controllo della Funzione di Conformità del Sistema di Gestione Anticorruzione	Incontri periodici del team di controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio dei controlli/audit del FPC ad opera dell'Alta Direzione. 	Relazione annuale ODV 231	Dicembre 2024
Impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione	Incontri periodici con il personale	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione del personale 	Dipendenti formati <i>n° dipendenti formati/n° totale di dipendenti</i>	Dicembre 2024

Data Privacy e IT Security

LA SOCIETÀ NELLO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ, RACCOGLIE, GESTISCE E TRATTA I DATI PERSONALI NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE.

La Società si impegna a rispettare gli adempimenti obbligatori previsti dalle disposizioni normative e regolamentari in tema di tutela dei dati personali e a adottare un **Sistema di gestione della privacy** che consenta di disporre di un modello organizzativo e di controllo dei rischi derivanti dal trattamento dei dati personali.

In particolare, per quanto riguarda il trattamento di dati su supporti cartacei e tramite l'utilizzo dei sistemi informatici, è d'obbligo rispettare le particolari misure di sicurezza predisposte al fine di prevenire il rischio di intrusioni esterne, quali ad esempio, controlli sull'accesso ai locali, password, codice identificativo personale, salva schermo, utilizzi non consentiti, nonché di perdite, anche accidentali di dati. Le misure di sicurezza sono disposte con apposite istruzioni impartite dal Titolare del Trattamento dei dati.

La violazione delle normative sulla privacy può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità della violazione. Tuttavia, fino ad oggi non sono stati adottati provvedimenti disciplinari, poiché non sono stati ricevuti reclami relativi alla violazione della privacy dei clienti. Ciò è riconducibile alla politica adottata dalla Società di condannare qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico, ovvero l'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare alla Società un ingiusto profitto. La Società condanna, altresì, ogni possibile comportamento che possa, anche solo indirettamente, agevolare la realizzazione di reati informatici.

È inoltre fatto divieto di:

- installare, effettuare download e/o utilizzare programmi e tools informatici che permettano di alterare, contraffare, attestare falsamente, sopprimere, distruggere e/o occultare documenti informatici pubblici o privati;
- installare, effettuare download e/o utilizzare programmi e tools informatici che consentano l'introduzione abusiva all'interno di sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza o che permettano la permanenza (senza averne l'autorizzazione) al

loro interno, in violazione delle misure poste a presidio degli stessi dal titolare dei dati o dei programmi che si intende custodire o mantenere riservati;

- reperire, diffondere, condividere e/o comunicare passwords, chiavi di accesso, o altri mezzi idonei a permettere le condotte di cui ai due punti che precedono;
- utilizzare, reperire, diffondere, condividere e/o comunicare circa le modalità di impiego di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- utilizzare, reperire, diffondere, installare, effettuare download, condividere e/o comunicare le modalità di impiego di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti ad intercettare, impedire o interrompere illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche, anche se intercorrenti tra più sistemi;
- distruggere, deteriorare, cancellare, rendere inservibile totalmente o parzialmente, alterare o sopprimere dati o programmi informatici altrui o grave ostacolo al loro funzionamento;
- utilizzare, installare, effettuare download e/o comunicare tecniche, programmi o tools informatici che consentano di modificare il campo del server o qualunque altra informazione ad essa relativa o che permettano di nascondere l'identità del mittente o di modificare le impostazioni degli strumenti informatici forniti in dotazione dalla Società ai destinatari delle disposizioni del Modello;
- utilizzare files sharing softwares.

La Società si è prefissata il seguente obiettivo in merito alla data privacy e IT security:

Obiettivo specifico	Deadline
Sottoscrizione polizza assicurativa cyber security e implementazione del sistema ISO 27001	2024

Innovazione, ricerca e sviluppo

Con una lunga tradizione nella ricerca della qualità iniziata nel 2003 con l'implementazione del proprio Sistema Qualità, Solesi ha sempre posto la qualità al centro della propria filosofia. L'obiettivo principale è fornire prodotti e servizi eccellenti che soddisfino le esigenze e le aspettative dei clienti. La qualità non è solo un obiettivo, ma una bussola che guida tutte le funzioni aziendali, considerandola essenziale per il successo e la competitività.

La qualità, la crescita delle risorse umane e un atteggiamento proattivo sono stati identificati come asset strategici per generare valore e rafforzare la competitività. L'attenzione costante all'innovazione e al miglioramento dei processi ha portato a progressi continui nel tempo. L'impegno è costante nel migliorare le prestazioni e affrontare le sfide dei clienti, con uno sguardo rivolto al futuro e la consapevolezza che la qualità è un processo in continua evoluzione.

Per prevenire impatti negativi, viene monitorata costantemente l'evoluzione del mercato e delle normative, così da identificare nuove opportunità e rischi potenziali. Questo approccio consente di adattare la strategia di ricerca e sviluppo e di garantire conformità alle normative vigenti, evitando sanzioni e assicurando sostenibilità a lungo termine.

Solesi ha definito obiettivi specifici focalizzati sull'investimento in innovazione, ricerca e sviluppo. In particolare:

Obiettivo specifico	Traguardo	Deadline
Integrazione del database relativo alla formazione dei dipendenti con maggiori funzionalità:	L'azienda immagina un sistema in cui la registrazione delle ore di formazione sia un processo semplice e veloce, accessibile da qualsiasi dispositivo e in qualsiasi momento. Un sistema che permetta ai dipendenti di monitorare autonomamente il proprio percorso formativo e ai responsabili di avere una visione completa e aggiornata delle competenze acquisite dal team. La registrazione automatizzata delle ore di formazione permetterà di ridurre il carico di lavoro amministrativo e libererà tempo prezioso per attività più strategiche migliorando l'efficienza.	2025
Digitalizzazione dei documenti societari		2026

Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione

Solesi si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività il cliente, il rispetto dei requisiti di mercato cogenti e interni dell'organizzazione, nonché la salvaguardia dell'ambiente, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di tutte le persone che entrano in contatto con la Società.

La soddisfazione del cliente esterno è perseguita adeguando, attraverso un costante monitoraggio, tutti i processi aziendali alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevate e verificando il raggiungimento degli obiettivi concordati in fase contrattuale.

La soddisfazione del cliente assume, quindi, un ruolo centrale per il successo della Società. Diventa perciò importante per Solesi conoscere il cliente a fondo, erogare servizi e prodotti rispondenti ai suoi bisogni e misurarne il suo grado di soddisfazione.

Inoltre, Solesi definisce la propria politica in conformità con le normative ambientali e di sicurezza sul lavoro, adottando il Sistema di Gestione Integrato. Questo sistema consente di aumentare la competitività differenziando i servizi offerti attraverso una continua ricerca e un miglioramento costante dei processi aziendali da tutti i punti di vista.

L'obiettivo che la Società si è posta è finalizzare gli sforzi di tutto il personale ad un'attenta gestione delle problematiche legate al Sistema di Gestione Integrato per la Sicurezza, la Qualità e l'Ambiente. Per l'implementazione di queste politiche la Solesi s'impegna a perseguire le seguenti azioni:

- Consolidare il Sistema di Gestione Integrato in linea con le UNI EN ISO 45001, ISO 9001, ISO 3834, ISO 14001, VCA** e il modello 231;
- Assicurare il rispetto dei requisiti qualitativi, quantitativi, temporali, di sicurezza e igiene nel lavoro e di impatto sull'ambiente;
- Migliorare la cultura del personale in materia di sicurezza e salute, ambiente, qualità, promuovendo ed implementando programmi di addestramento e/o formazione del personale a tutti i livelli;
- Monitorare i processi aziendali ai fini del miglioramento continuo dell'organizzazione;
- Progettare un Sistema di Gestione Integrato oltre a quello sulla Sicurezza, Qualità e Ambiente in linea anche con gli standard ISO 50001, ISO 37001 e SA8000.

L'Alta Direzione si è assunta, inoltre, l'impegno di:

- applicare in prima persona le regole stabilite dal Sistema di Gestione Integrato e accertarsi dell'attuazione da parte di tutti;
- promuovere la partecipazione a corsi qualificati su sicurezza, ambiente e qualità, così come intensificare da parte del dipartimento SGI la comunicazione ai dipendenti sul rispetto dell'ambiente, sui principi di qualità e sicurezza, con attenzione anche alle prescrizioni indicate nel Decreto 231/01;
- divulgare la politica qualità e ambiente a tutto il personale che lavora per l'organizzazione e per conto di essa (fornitori, consulenti) tramite le metodologie di comunicazione utilizzate dall'azienda (bacheca, fax, e-mail, lettere, nuova rete intranet);
- rendere disponibile la Politica Aziendale alle parti interessate tramite le metodologie di comunicazione utilizzate dalla Società (sito internet, bacheca, fax, e-mail, lettere);
- sensibilizzare i clienti ed i fornitori alle problematiche ambientali e in materia di sicurezza, oltre all'attenzione verso la conformità dei requisiti qualitativi.

L'Alta Direzione si impegna ad attuare, sostenere e verificare periodicamente la Politica sopra esposta, a verificarne il grado di comprensione, di attuazione e adeguatezza. Si sottolinea che, nel corso del triennio oggetto di rendicontazione, non sono stati registrati episodi di non conformità riguardanti la qualità, la salute e gli impatti delle attività di costruzione.

La Società ha stabilito obiettivi specifici mirati a migliorare la qualità e la sicurezza. In particolare:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Ridurre il numero di esclusioni da gare per difformità/penalizzazioni.	Mantenere il valore percentuale delle esclusioni al di sotto del 5%.	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare la formazione interna delle risorse. Incrementare la comunicazione e l'interazione interna fra i responsabili di dipartimento. 	Valutazione della conformità <i>N° offerte (gare) da cui si viene esclusi per offerte non conformi / N° offerte (gare) * 100</i>	Dicembre 2024
Ridurre la probabilità di accadimento di INCIDENTI "Near misses" ambientali	N° incidenti ambientali per cantiere ≤ 2	<ul style="list-style-type: none"> Esecuzione lavori secondo gli standard e le IO ambientali Aumento del personale addetto ai controlli ambientali Sensibilizzazione del personale 	Accadimento degli incidenti ambientali <i>N° incidenti ambientali per cantiere</i>	Dicembre 2024
Mantenimento del numero di interventi di manutenzione straordinaria per danneggiamento/rottura	N° Interventi di manutenzione straordinaria ≤ 5 %	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare il controllo sul piano di gestione dei mezzi Sensibilizzare maggiormente i resp. di cantiere sul piano di manutenzione mezzi Sensibilizzare gli operatori ad un migliore uso/gestione delle attrezzature e dei mezzi 	Efficacia dei controlli sui mezzi e sul mantenimento del Piano di manutenzione	Dicembre 2024
Migliorare la cultura qualità, sicurezza e ambiente	NC ≤ 2 per cantiere sotto le 20 unità; ≤ 5 per cantieri fino a 40 unità ≤ 10 per cantieri superiori a 40 unità.	<ul style="list-style-type: none"> Esecuzione lavori secondo gli standard imposti dalla committente (contratto). Aumento del personale addetto a QAQC/Amb/Sic in cantiere. Sensibilizzazione dei capisquadra e Responsabili di dipartimento 	Non conformità relative agli ordini di acquisto <i>N° NC negli ordini d'acquisto</i>	Dicembre 2024

Responsabilità Sociale

Responsabilità Sociale

SONO LE PERSONE CHE FANNO UN'AZIENDA, LAVORANDO CON IMPEGNO E COINVOLGIMENTO.

L'obiettivo principale di Solesi è creare valore aggiunto per le persone e le comunità locali, distinguendosi come una Società che si impegna a promuovere il benessere sociale attraverso le proprie attività. Solesi mostra una particolare sensibilità al pieno rispetto dei diritti fondamentali delle persone e alla garanzia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale impegno si è tradotto nello sviluppo di un **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** in conformità alla norma SA8000, certificato ad agosto del 2020, a testimoniare con forza i principi etici che da sempre contraddistinguono la Società.



SA 8000 è l'acronimo di Social Accountability 8000, uno standard di riferimento riconosciuto a livello mondiale, nato nel 1997 con l'obiettivo di tutelare tutti i lavoratori coinvolti nella filiera produttiva.

Questo standard risponde alle esigenze delle organizzazioni che intendono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile con particolare attenzione alle tematiche sociali (diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale delle persone, salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione, lavoro dei minori e dei giovani) ed i suoi requisiti si estendono anche ai fornitori ed ai subfornitori.

Il continuo miglioramento di Solesi non poteva che includere anche questo importante traguardo nella strategia aziendale, ovvero l'impegno verso tematiche di responsabilità sociale, consapevole del proprio ruolo sociale e cosciente dell'importanza delle risorse umane come valore aggiunto del patrimonio e delle prestazioni aziendali.

Nel rispetto dello standard SA 8000, Solesi è impegnata a:

- Garantire una gestione dell'azienda nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali, alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e alle disposizioni interne;
- Migliorare la qualità del lavoro, in ottica di sviluppo sostenibile;
- Attivare modalità di ascolto e dialogo con tutti gli stakeholder, per un facile accesso alle informazioni sui servizi della Società, e sui valori di correttezza ed etica che ispirano ogni attività;
- Condannare tutte le condotte illegali, che potrebbero contrastare con la dignità o l'integrità fisica e morale;
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- Contrastare fermamente ogni forma di discriminazione di tipo etnico, di genere, religiosa, per l'appartenenza a organizzazioni sindacali o politiche in ogni fase della vita in azienda, dalla selezione iniziale alle possibilità di carriera;
- Garantire la tutela delle persone svantaggiate, così come la maternità e la paternità.

Sviluppo e benessere del personale

La Società pone il benessere dei propri dipendenti al centro delle priorità, comprendendo che un ambiente lavorativo sereno e stimolante non solo favorisce il morale e la soddisfazione dei lavoratori, ma contribuisce anche in maniera significativa all'incremento della produttività aziendale. Da molti anni, la Società ha offerto strumenti di supporto ai propri dipendenti e di recente ha deciso di formalizzare ulteriormente questi impegni, adottando un regolamento interno che dettugli le azioni intraprese in materia.

In merito ai requisiti sociali specifici riguardanti il rispetto dei diritti umani e la promozione delle pari opportunità di genere, di seguito viene illustrata la posizione assunta da Solesi:

- SELEZIONE E ASSUNZIONE

Solesi si impegna ad attrarre e assumere persone, in base alle proprie necessità di reclutamento, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze.

Solesi adotta un approccio neutrale durante tutto il processo di reclutamento e di valutazione del profilo di candidati/e, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

- GESTIONE DELLA CARRIERA

Solesi garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di promozione a tutti i dipendenti, valutandoli esclusivamente in base alle loro capacità personali, competenze e livelli professionali, indipendentemente dal genere. L'azienda offre opportunità di formazione specifica e comunicazioni mirate al miglioramento delle competenze professionali e alla gestione degli ostacoli sul luogo di lavoro.

Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Nel 2023 in Solesi il 28% delle posizioni di management e coordinamento di dipartimenti interni è stato gestito da personale di sesso femminile, con una tendenza in crescita. La società promuove l'incremento della presenza femminile anche in cantiere, dove ricoprono sempre funzioni di gestione e controllo.

- **EQUITÀ SALARIALE**

Solesi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere, età e orientamento sessuale/culturale.

- **GENITORIALITÀ**

Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. Solesi tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

Il 1° dicembre 2023, Solesi ha varato un ambizioso **Piano di Welfare Aziendale**, documento esaustivo che elenca tutte le iniziative, i benefit ed i programmi attuati dalla Società per migliorare la qualità del lavoro e della vita dei propri dipendenti. Guardando al futuro, con una crescente attenzione alle esigenze individuali e familiari, si stabiliscono le modalità e i termini per l'attuazione delle varie iniziative andando a regolamentare:



La Società considera il welfare aziendale un pilastro fondamentale per la fidelizzazione dei dipendenti. Questa iniziativa non solo colma le lacune del sistema di welfare statale, ma aumenta anche il valore reale delle retribuzioni grazie alle agevolazioni fiscali introdotte negli ultimi anni. Tale approccio migliora il bilancio delle famiglie dei dipendenti e valorizza l'equilibrio tra lavoro e vita privata, riconoscendo l'importanza del tempo libero per i dipendenti e le loro famiglie. In questo modo, Solesi dimostra il proprio impegno verso i dipendenti e promuove una gestione aziendale etica e sostenibile.

Tabella: “Numero totale di dipendenti per genere”

	u.m.	2023	2022	2021
Totale dipendenti		198	196	168
Totale uomini	N.	173	169	148
Totale donne		25	27	20

Al 31 dicembre 2023, l'organico di Solesi è composto da **198 persone**, di cui l'87% uomini. Il settore delle costruzioni è storicamente dominato da una forza lavoro prevalentemente maschile, il che spiega la presenza inferiore di donne in questo ambito. Tuttavia, la Società si impegna a mantenere costante la percentuale di dipendenti donne e a reclutare ulteriori professioniste nei prossimi anni, specialmente in ruoli di coordinamento e controllo.

Tabella: “Numero totale di dipendenti per fasce d'età”

	u.m.	2023	2022	2021
Totale dipendenti		198	196	168
Dipendenti < 30 anni	N.	15	16	10
Dipendenti tra 30 e 50 anni		102	88	87
Dipendenti > 50 anni		81	92	71

La maggior parte del personale rientra nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre l'8% è under 30 e il 41% supera i 50 anni. Questa distribuzione demografica riflette positivamente sulla struttura della Società, evidenziando un **equilibrio tra esperienza, maturità professionale e innovazione**. La presenza di diverse fasce d'età crea un ambiente lavorativo ricco e stimolante, dove l'apprendimento continuo e lo scambio di idee contribuiscono alla crescita e al successo aziendale.

Tabella: “Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e relativa ripartizione per genere”

Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale	u.m.	2023			2022			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
A tempo indeterminato	N.	128	17	145	141	19	169	117	15	132

A tempo determinato		45	8	53	28	8	36	31	5	36
Totale		173	25	198	169	27	196	148	20	168

Tabella: “Dipendenti suddivisi per contratto e relativa ripartizione per genere”

Dipendenti suddivisi per contratto	u.m.	2023			2022			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full-time	N.	172	24	196	168	26	194	147	19	166
Part-time		1	1	2	1	1	2	1	1	2
Totale		173	25	198	169	27	196	148	20	168

Nel 2023, il **76%** dei dipendenti è impiegato con un **contratto a tempo indeterminato**.

La riduzione dei contratti a tempo indeterminato e il contemporaneo aumento dei contratti a tempo determinato rispetto al 2022 e agli anni precedenti possono essere spiegati principalmente dalla natura delle commesse acquisite dall'azienda. In particolare, la tipologia di questi progetti si distingue sia per la loro durata limitata, sia per la specificità delle lavorazioni richieste (necessità di competenze specialistiche temporanee).

Tuttavia, la Società si è prefissata l'obiettivo di diminuire entro il 2024 la percentuale dei contratti a tempo determinato, trasformando quelli scaduti in contratti a tempo indeterminato, mirando verso la stabilità occupazionale e la sicurezza dei lavoratori. La scelta di investire in contratti a lungo termine non solo contribuisce al benessere dei dipendenti, ma promuove anche una maggiore continuità e coesione all'interno dell'organizzazione. Questo impegno verso una forza lavoro stabile e motivata è fondamentale per costruire una cultura aziendale solida e per affrontare le sfide del mercato con maggiore resilienza.

Tabella: “Organico per categoria professionale”

	u.m.	2023	2022	2021
Dirigenti	N.	3	3	3
Uomini		3	3	3
Donne		-	-	-
Quadri		6	8	6

Uomini		5	7	7
Donne		1	1	1
Impiegati		46	52	39
Uomini		33	37	26
Donne		13	15	13
Operai		143	133	118
Uomini		143	133	118
Donne		-	-	-
Totale		198	196	166

Il totale complessivo del personale di Solesi è aumentato progressivamente ogni anno. Nel 2021, la Società contava 166 dipendenti, numero cresciuto a 196 nel 2022 e ulteriormente aumentato a 198 nel 2023. Questa crescita riflette un'espansione dell'organico aziendale, sebbene con variazioni nelle singole categorie.

La stabilità nel numero e nella composizione dei dirigenti suggerisce una continuità nel livello di gestione più alto dell'azienda. Le variazioni nel numero di quadri e impiegati riflettono cambiamenti nelle esigenze organizzative e operazionali della Società. L'incremento continuo del numero di operai indica un aumento delle attività di costruzione, necessitando di più manodopera sul campo. La presenza femminile è limitata ai quadri e agli impiegati, con assenza nelle categorie dei dirigenti e operai, indicando una possibile area di miglioramento per l'azienda in termini di diversità e inclusione di genere.

Tabella: "Turnover in entrata e in uscita e relativa ripartizione per genere"

Turnover per genere	u.m	2023	2022	2021
Totale nuovi dipendenti assunti	N.	64	100	92
	%	32	51	55
Di cui uomini	n.	63	97	88
	%	34	54	57
Di cui donne	n.	1	5	2
	%	7	19	29
Totale cessazioni dei dipendenti	N.	89	63	145
	%	45	32	86
Di cui uomini	n.	87	61	137
	%	47	34	89
Di cui donne	n.	2	2	8
	%	14	13	57

Tabella: “Turnover in entrata e in uscita e relativa ripartizione per fasce d’età”

Turnover per fasce d’età	u.m	2023	2022	2021
Totale nuovi dipendenti assunti	N.	64	100	92
	%	32	51	55
<30	n.	9	18	13
	%	60	113	130
30-50 (estremi inclusi)	n.	30	55	43
	%	29	63	49
>50	n.	25	27	36
	%	31	29	51
Totale cessazioni dei dipendenti	N.	89	63	145
	%	45	32	86
<30	n.	17	11	28
	%	113	69	280
30-50 (estremi inclusi)	n.	34	35	55
	%	33	40	63
>50	n.	38	17	62
	%	47	18	87

Nel corso del 2023 sono state assunte 64 persone, -36% rispetto all’anno precedente. Il turnover occupazionale in una società di costruzioni è fortemente dipendente dalla domanda di lavoro. La natura temporanea e ciclica dei progetti, le fluttuazioni stagionali e la necessità di adattarsi rapidamente alle condizioni di mercato fanno sì che il numero di lavoratori possa variare significativamente nel corso dell'anno.

Il processo di selezione del personale e la costituzione del rapporto di lavoro prevedono che la valutazione dei candidati sia basata sulla corrispondenza tra i loro profili e quelli richiesti, nonché sulle esigenze specifiche della Società, garantendo il rispetto dei principi di imparzialità e pari opportunità per tutti i candidati. Al momento dell'inizio della collaborazione, ogni dipendente o collaboratore riceve informazioni dettagliate riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, e alle normative e comportamenti necessari per la gestione dei rischi legati alla salute personale.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità con gli obblighi di legge.

Ogni decisione relativa alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane, inclusa l'assegnazione a ruoli o incarichi diversi, è presa considerando esclusivamente il merito e l'adeguatezza tra i requisiti richiesti e le competenze possedute dalle risorse. La

suddivisione delle risorse umane per incarichi, mansioni e responsabilità è periodicamente aggiornata e comunicata ai dipendenti.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente attraverso l'uso delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e crescita. In questo contesto, è stato istituito un **Comitato Guida** con l'obiettivo di creare coesione e inclusione tra i dipendenti, garantendo un ambiente lavorativo migliore e più stimolante.

Il Comitato Guida ha molteplici funzioni, tra cui la gestione e il monitoraggio delle segnalazioni di malessere tra i dipendenti e l'individuazione di elementi che potrebbero indicare la possibile insorgenza di fenomeni come le dimissioni volontarie o una riduzione delle performance lavorative.

Di seguito sono elencate le iniziative di welfare adottate dalla Società nel 2023, con assoluta libertà per i dipendenti di decidere se usufruirne:

1. “Permesso Rosa”

Le dipendenti possono usufruire del "Permesso Rosa", un congedo speciale per le donne che sperimentano disagi significativi durante il ciclo mensile, rendendo difficile lo svolgimento delle proprie mansioni. Il permesso consente un giorno di assenza retribuita al mese senza necessità di certificato medico o richiesta di permesso. Le lavoratrici possono semplicemente annunciare l'assenza. In caso di presentazione di un certificato medico che attesti la dismenorrea, i giorni di permesso riconosciuti diventano tre al mese.

2. Mensa aziendale

Il Gruppo Irem ha istituito presso la sede della Capogruppo una mensa aziendale accessibile a tutti i dipendenti, dove possono consumare il pasto a un costo agevolato. La Società copre il 70% del costo del servizio per ogni dipendente che utilizza la mensa. Il servizio offre una vasta scelta di pasti giornalieri che i dipendenti possono prenotare in anticipo e consumare presso la sala mensa o prelevare da asporto. Ogni giorno, i dipendenti ricevono un'e-mail con il menù del giorno successivo, permettendo loro di visionare l'offerta culinaria, scegliere il pasto, prenotarlo e indicare la modalità preferita per consumarlo (in loco o da asporto).

3. Buoni carburante

La Società ha acquistato 160 carte carburante, ciascuna con un credito di 100€, che saranno messe a disposizione dei dipendenti.

4. Polizza Assicurativa Infortuni

La Società ha stipulato una polizza "Reale Mutua" che copre gli infortuni dei dipendenti e, in caso di morte per infortunio, offre protezione anche alle loro famiglie.

5. Fondo di Assistenza Sanitaria

La Società ha adottato un fondo integrativo per la salute che copre tutti i dipendenti e i loro familiari a carico. Questo fondo supporta l'assistenza sanitaria attraverso controlli preventivi ed esami diagnostici. Il Fondo di Assistenza Sanitaria si propone di rispondere concretamente alle esigenze dei lavoratori, offrendo prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale. Garantisce l'accesso alle prestazioni sanitarie sia attraverso l'Assistenza Sanitaria Diretta che l'Assistenza Sanitaria Indiretta.

6. Smart-working

Nell'ambito degli accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile è riconosciuta priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La medesima priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers.

7. Talent management

Il talent management si riferisce all'uso di un sistema integrato di attività mirate a garantire alla Società attrattività, permanenza delle figure chiave, motivazione diffusa e sviluppo delle competenze. Per crescere e realizzarsi nel lavoro, le persone devono sentirsi bene, stare al sicuro, essere soddisfatte, ispirate e non sotto pressione, stressate o non valorizzate. Lavorare sul benessere delle persone e sulla motivazione individuale attraverso strategie mirate di monitoraggio e investimenti in formazione è fondamentale per creare un'organizzazione efficace e capace di generare valore in contesti di mercato sempre più complessi. Contesti di lavoro favorevoli portano vantaggi alla Società perché attivano i centri dell'apprendimento, della creatività e della concentrazione, innescando un circolo virtuoso che si traduce in maggiore produttività e innovazione.

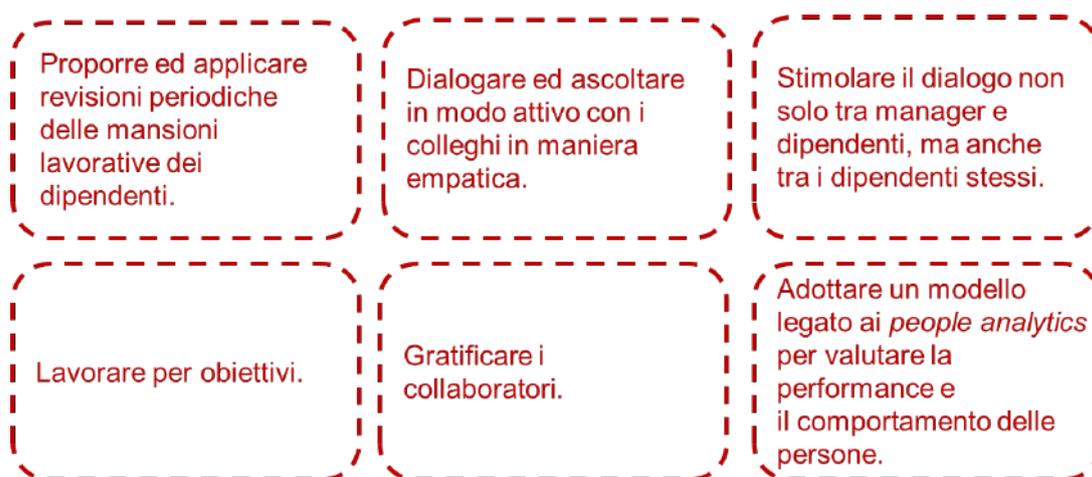
Per questo motivo, Solesi definisce un piano di formazione che prevede la crescita costante e continua dei propri dipendenti, sia "*on the job*" che attraverso Enti di formazione accreditati, finalizzato all'accrescimento professionale del dipendente e allo sviluppo del talento individuale. La formazione offerta include tematiche o strategie che

vanno oltre la formazione obbligatoria per legge, come Master di specializzazione di alto livello o corsi per accrescere le competenze individuali.

Oltre all'implementazione delle iniziative già descritte, la Società ha avviato una serie di misure specifiche per affrontare e prevenire il fenomeno del "*quiet-quitting*"⁷.

A tal fine, Solesi ha programmato incontri formativi per i manager, mirati a sensibilizzarli sulle cause di questo fenomeno, sui segnali che possono indicarne l'insorgenza e sulle strategie per gestirlo efficacemente.

In aggiunta, la Società ha introdotto sondaggi anonimi periodici per valutare la percezione dei dipendenti riguardo all'ambiente di lavoro, al clima aziendale e alla loro soddisfazione personale. Questi sondaggi, somministrati su base progettuale, aiutano a identificare eventuali criticità, come problemi legati alla sede dell'ufficio o a progetti specifici. Le domande del questionario esaminano aspetti come la parità di genere, la retribuzione, il supporto manageriale e altri elementi rilevanti per il benessere dei dipendenti. Le risposte anonime forniscono informazioni preziose per identificare aree di miglioramento e garantire un ambiente lavorativo sano e produttivo, libero da pressioni psicologiche e discriminazioni. Infine, nei limiti delle possibilità organizzative e lavorative, Solesi si impegna a formare, informare e invitare il proprio management ad adottare le seguenti azioni per prevenire problematiche e insoddisfazioni tra i lavoratori:



⁷ Il termine "**quiet quitting**" si riferisce a una forma di disimpegno da parte dei dipendenti in cui questi ultimi riducono il loro livello di impegno e produttività al lavoro senza dimettersi ufficialmente. In altre parole, i lavoratori smettono di andare oltre le loro responsabilità lavorative minime, limitandosi a fare solo quanto strettamente necessario per mantenere il proprio posto di lavoro. Il fenomeno del quiet quitting non riguarda semplicemente il bilanciamento tra lavoro e vita privata, ma è spesso il risultato di una percezione di mancanza di supporto, riconoscimento o opportunità di crescita da parte dei manager e dell'azienda. I dipendenti che si sentono trascurati o non valorizzati possono adottare questa forma di disimpegno come una strategia per proteggere il loro benessere psicologico e ridurre lo stress, senza però abbandonare completamente il loro impiego. In sintesi, il quiet quitting è caratterizzato da una riduzione dell'impegno e della motivazione dei dipendenti, che si traducono in un comportamento passivo e limitato, pur mantenendo formalmente il posto di lavoro.

Tabella: “Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time”

Benefici	u.m.	2023	2022	2021
Assicurazioni sulla vita	N.	2	2	2
Assistenza sanitaria		-	-	-
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità		2	2	2
Congedo parentale		1	-	-
Contributi pensionistici		-	-	-
Partecipazione azionaria		-	-	-

Entro il 2027, la Società si propone di adottare le seguenti iniziative per migliorare il benessere e la soddisfazione dei propri dipendenti:

- **Estensione dei Buoni Pasto**

I buoni pasto verranno estesi anche ai dipendenti che lavorano presso i cantieri fuori sede. Non solo saranno utilizzabili presso ristoranti convenzionati, ma anche presso supermercati e altri esercizi commerciali. Questa misura ha l’obiettivo di garantire un adeguato sostegno nutrizionale a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro posizione, migliorando così le loro condizioni lavorative e quotidiane.

- **Introduzione dei *Flexible Benefit***

Verrà introdotto un innovativo sistema di *flexible benefit* che consentirà ai dipendenti di personalizzare il proprio pacchetto di benefici. Anziché ricevere un set predefinito, i dipendenti potranno scegliere e combinare diverse opzioni, come corsi di formazione, abbonamenti a palestre, cinema, teatri, trasporti pubblici, pacchetti viaggio e altro ancora. Questo approccio su misura risponde alle esigenze individuali e familiari, contribuendo a un miglior equilibrio tra vita lavorativa e personale e aumentando la soddisfazione sul lavoro.

- **Installazione di Colonnine di ricarica per Auto Elettriche**

Verranno installate due colonnine di ricarica in grado di servire simultaneamente fino a quattro auto elettriche. Questa iniziativa non solo favorirà una riduzione delle emissioni

di CO₂ e promuoverà la mobilità elettrica tra i dipendenti, ma offrirà anche la comodità di ricaricare i veicoli elettrici presso la sede aziendale. In tal modo, si favorirà un risparmio sui costi di energia domestica e si supporterà una scelta ecologica e sostenibile.

Queste azioni sono progettate per migliorare la qualità della vita lavorativa dei dipendenti, promuovendo il loro benessere e contribuendo a un ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile.

Congedo parentale

Nell'impegno costante verso il mantenimento e l'incremento del benessere dei dipendenti, Solesi riconosce l'importanza cruciale del congedo parentale, un diritto fondamentale che supporta l'equilibrio tra vita lavorativa e personale dei collaboratori, determinante per la promozione di una cultura aziendale inclusiva e solidale.

Tabella: "Congedo parentale"

Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale				
	u.m.	2023	2022	2021
Totale		5	4	6
<i>Uomini</i>	N.	5	4	4
<i>Donne</i>		-	-	2
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale				
Totale		5	4	6
<i>Uomini</i>	N.	5	4	4
<i>Donne</i>		-	-	2
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale				
Totale		5	4	6
<i>Uomini</i>	N.	5	4	4
<i>Donne</i>		-	-	2
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro				
Totale	N.	5	2	4

Uomini		5	2	2
Donne		-	-	2
Dipendenti che devono ancora tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale				
Totale	N.	1	-	-
Uomini		1	-	-
Donne		-	-	-

Tabella: “Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale e suddivisione per genere”

Tasso di rientro a lavoro per genere	u.m.	2023	2022	2021
Totale		100	100	100
Uomini	%	100	100	100
Donne		-	-	100

Tabella: “Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale e suddivisione per genere”

Tasso di retention per genere	u.m.	2023	2022	2021
Totale		100	50	67
Uomini	%	100	50	50
Donne		-	-	100

I dati mostrano chiaramente un'alta stabilità e continuità all'interno della Società. In particolare:

- **Tasso di retention del 100%:** Questo dato evidenzia che Solesi è riuscita a mantenere tutti i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale. Questo risultato è una chiara indicazione dell'elevato livello di soddisfazione lavorativa, della solida cultura aziendale e delle condizioni di lavoro favorevoli che motivano i dipendenti a rimanere nell'azienda.
- **Tasso di rientro al lavoro del 100%:** Questo indice suggerisce che Solesi ha saputo mantenere un forte legame con i propri dipendenti, che sono stati in grado di reintegrarsi con successo nel loro ruolo dopo il periodo di assenza.

In sintesi, questi risultati dimostrano una fedeltà elevata da parte dei dipendenti e riflettono il forte impegno di Solesi nel sostenere e mantenere il proprio personale, confermando l'efficacia delle sue politiche di supporto e reintegrazione.

Formazione ed istruzione

Nel corso del 2023 sono proseguite tutte le attività formative obbligatorie previste dalle normative nazionali e, tra queste, anche i moduli formativi di base, rivolti a tutti i neoassunti.

Di seguito la tabella: *“Ore annue di formazione erogate per i dipendenti e relativa ripartizione per genere”*

Ore di formazione per genere	u.m.	2023	2022	2021
Ore totali di formazione	h.	3.930	5.325	4.254
Totale dipendenti	n.	198	196	168
Ore medie di formazione totali	h.	19,85	27,17	25,32
Ore totali di formazione Uomini	h.	3.844	4.407	3.976
Totale dipendenti Uomini	n.	184	180	154
Ore medie di formazione per gli Uomini	h.	20,89	24,48	25,82
Ore totali di formazione Donne	h.	86	918	278
Totale dipendenti Donne	n.	14	16	14
Ore medie di formazione per le Donne	h.	6,14	57,38	19,86

Tabella: *“Ore annue di formazione erogate per i dipendenti e relativa ripartizione per categoria professionale”*

Ore di formazione per categoria professionale	u.m.	2023	2022	2021
Ore totali di formazione Dirigenti	h.	66	8	-
Totale Dirigenti	n.	3	3	3
Ore medie di formazione per Dirigenti	h.	22	2,67	-
Ore totali di formazione Quadri	h.	-	48	260
Totale Quadri	n.	6	8	8
Ore medie di formazione per Quadri	h.	-	6	32,50
Ore totali di formazione Impiegati	h.	384	630	686
Totale Impiegati	n.	46	52	39
Ore medie di formazione per Impiegati	h.	8,35	12,12	17,59

Ore totali di formazione Operai	h.	3.480	3.609	3.308
Totale Operai	n.	84	107	57
Ore medie di formazione per Operai	h.	24,34	27,14	28,03

Dalle tabelle sopra riportate si osserva una riduzione delle ore di formazione erogate ai dipendenti della Società. Questa diminuzione è riferibile della validità pluriennale della formazione precedentemente fornita e al fatto che la Società collabora spesso con subappaltatori che già dispongono di personale altamente specializzato e formato.

La Società ha stabilito obiettivi di sviluppo e benessere del personale da conseguire entro dicembre 2024, con l'intento di migliorare continuamente le condizioni lavorative e promuovere la crescita professionale. Nello specifico:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile	Nessun lavoratore minorenni. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionale e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda.	<ul style="list-style-type: none"> Richiesta documenti in fase di assunzione e conservazione copia. Formazione del personale Amministrativo. Definizione Politica aziendale in merito al lavoro minorile (assunzione minima a 18 anni compiuti). 	CV Documenti di riconoscimento	Dicembre 2024
Riuscire a mediare ogni problematica per mantenere a zero il numero di contenziosi in atto o vertenze	Nessun reclamo o vertenza	<ul style="list-style-type: none"> Garanzia del Diritto alla sindacalizzazione, a libere elezioni a incontro con il personale, all'Affissione avvisi sindacali e al dialogo con le funzioni aziendali 	Verifiche ispettive Formazione Reclami	Dicembre 2024
Lotta alla discriminazione	Garantire pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Uguaglianza fra tutti i dipendenti, pari opportunità di crescita e retribuzione 	Verifiche ispettive Formazione Reclami	Dicembre 2024
Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare e mantenimento degli attuali valori degli indicatori di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> Uguaglianza fra tutti i dipendenti, pari opportunità di crescita e retribuzione 	Provvedimenti Disciplinari Reclami.	Dicembre 2024

Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato	Trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica	<ul style="list-style-type: none"> Fidelizzazione e formazione del personale Mantenimento portfolio lavori 	Contratti assunzione	Dicembre 2024
Gender gap	Mantenimento delle percentuali di dipendenti donne e reclutamento di altre donne almeno in ruoli di coordinamento e controllo	<ul style="list-style-type: none"> L'azienda si propone di aderire a iniziative volta alla valorizzazione del lavoro femminile giovanile sponsorizzando l'attività di ricerca e formazione dei talenti in ambito STEM. 	Adesione ad iniziative	Dicembre 2024

Salute e sicurezza del personale

La tutela della salute e della sicurezza del personale è un pilastro fondamentale per il successo e la sostenibilità di qualsiasi organizzazione. Non solo è un obbligo legale e morale, ma investire nella sicurezza sul lavoro e nel benessere dei dipendenti offre numerosi vantaggi. Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre riduce il rischio di infortuni e malattie professionali, migliorando la produttività e l'efficienza. Dipendenti in buona salute e sicuri sono infatti più motivati e impegnati, svolgendo il loro lavoro con maggiore efficacia. Inoltre, una cultura della sicurezza ben radicata promuove la fiducia e la coesione all'interno dei team, migliorando le relazioni interne e creando un clima lavorativo positivo.

Un'azienda che dimostra un forte impegno per la salute e la sicurezza del proprio personale guadagna anche reputazione e fiducia tra dipendenti, clienti, fornitori e altre parti interessate esterne.

Solesi riconosce da sempre l'importanza di rispettare le normative sulla salute e sicurezza dei lavoratori come elemento cruciale per il successo aziendale. Questo impegno non solo rafforza la competitività della Società, ma guida anche un continuo miglioramento dei processi aziendali sotto ogni aspetto. Nella definizione delle proprie strategie e obiettivi, Solesi pone costantemente al centro il benessere e la sicurezza dei dipendenti e delle persone coinvolte nelle sue attività. A differenza degli investimenti materiali, che spesso portano a risultati immediati, l'impegno per la salute e sicurezza può richiedere più tempo per manifestare pienamente i propri benefici. È un processo che esige pazienza e costanza, con la consapevolezza che i risultati potrebbero non essere immediati e che è necessario un impegno continuo per raggiungere gli obiettivi di sicurezza prefissati.

Tabella: "Ore annue lavorate"

Ore annue lavorate per genere	u.m.	2023	2022	2021
Totale ore annue lavorate	N.	752.978	702.237	601.791
<i>Uomini</i>		699.738	644.912	551.642
<i>Donne</i>		53.240	57.325	50.140

Tabella: "Infortuni sul lavoro dei dipendenti"

Infortuni sul lavoro	u.m.	2023		2022		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Decessi	N.	-	-	-	-	-	-
Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (> 40 gg)		-	-	-	-	-	-
Infortuni sul lavoro registrabili		6	-	6	-	3	-
Totale infortuni sul lavoro registrabili		6		6		3	

Tabella: "Tipologie di infortuni sul lavoro"

Tipologie di infortuni sul lavoro	u.m.	2023	2022	2021
Incidente stradale	N.	1	-	-
Infortunio di varia natura		5	6	3
Totale		6	6	3

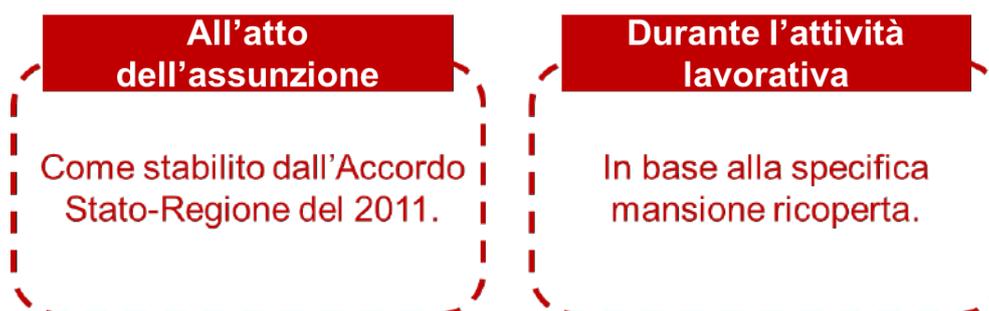
Tabella: "Tasso di infortuni sul lavoro"

	u.m.	2023	2022	2021
Tasso di Decessi per infortuni sul lavoro	%	-	-	-
Tasso di Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (prognosi maggiore di 40gg)	%	-	-	-
Tasso di Infortuni sul lavoro registrabili	%	1,59	1,71	1,00

Dall'analisi degli indicatori e dei parametri utilizzati da Solesi per valutare i fattori di rischio associati allo stress lavorativo, non sono emerse condizioni organizzative particolarmente preoccupanti che possano indicare un rischio significativo.

Per prevenire e ridurre potenziali impatti negativi, Solesi investe considerevolmente nella formazione del personale. Questo impegno è sostenuto da formatori interni, in collaborazione con enti bilaterali e fornitori esterni di formazione. La Società riconosce che una formazione adeguata sulla salute e sicurezza sul lavoro è cruciale per minimizzare il rischio di incidenti e malattie professionali. Non solo si tratta di un obbligo legale, ma anche di un investimento fondamentale per la sicurezza e il benessere dei dipendenti. Solesi si impegna a garantire che ogni dipendente comprenda appieno l'importanza del rispetto delle normative vigenti, per prevenire sanzioni che potrebbero danneggiare l'intera organizzazione.

L'attività di formazione avviene in due momenti chiave:



Ad esempio, la formazione fornita include corsi per operatori di macchinari, preposti, addetti all'emergenza antincendio e al pronto soccorso, tra gli altri. Ogni deviazione dal Sistema di gestione viene classificata come una non-conformità ed affrontata mediante l'implementazione di azioni correttive specifiche, con l'obiettivo di risolvere il problema e promuovere il miglioramento continuo della sicurezza aziendale.

La valutazione degli obiettivi e degli indicatori per monitorare i progressi avviene durante il riesame annuale della direzione, nel quale vengono definiti i nuovi obiettivi e le risorse necessarie per il loro conseguimento. Gli obiettivi non raggiunti vengono analizzati per identificare le cause principali e riproposti per l'anno successivo, al fine di garantire un continuo progresso verso il miglioramento della sicurezza.

La Società riconosce che alcune delle sue operazioni aziendali possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e di altre persone presenti nei propri siti. Per questo

motivo, la Direzione è da sempre impegnata a sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro solido e affidabile. La Società ha adottato un Sistema di Gestione certificato dall'Organismo EuCI⁸ secondo la norma ISO 45001:2018, che si applica a tutto il personale e a tutte le attività aziendali, le quali sono analizzate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Nel 2023 sono stati registrati 5 infortuni, rispetto ai 6 del 2022 e ai 3 del 2021. Gli infortuni segnalati sono di varia natura e le indagini sugli incidenti sono condotte secondo la Procedura PGI03 e le relative modulistiche.

Per ridurre il numero degli infortuni, il personale riceve formazione conforme all'Accordo Stato-Regioni del 2011, in applicazione dell'art. 37 del D.lgs. 81/08, sia al momento dell'assunzione che successivamente, a seconda delle specifiche mansioni lavorative. Ulteriore formazione, in linea con l'Accordo Stato-Regioni del 2012, è fornita per l'uso di attrezzature di lavoro come escavatori e gru.

In aggiunta, viene offerta formazione specifica su salute e sicurezza per figure direttive di cantiere, come Preposti, addetti all'emergenza incendi e al primo soccorso, oltre che per ponteggiisti, lavori in spazi confinati, lavori in altezza e utilizzo dei DPI di terza categoria. I lavoratori ricevono anche informazioni tramite riunioni tenute direttamente nei vari cantieri dai responsabili.

I lavoratori hanno la possibilità di comunicare direttamente e in qualsiasi modalità con il RLS Aziendale (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza), il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e il MC (Medico Competente). È prevista anche la segnalazione all'OdV 231 tramite una mail dedicata, mentre altre segnalazioni possono essere fatte attraverso la sezione Whistleblowing presente sul Sito Aziendale.

Solesi si impegna a promuovere la consapevolezza degli obblighi individuali e delle conseguenze delle proprie attività lavorative, in linea con i propri valori di responsabilità e integrità. Questo obiettivo viene perseguito attraverso:

⁸ Organismo internazionale indipendente che offre servizi di certificazione per le aziende, enti pubblici e privati, in relazione a qualità, sicurezza e ambiente.



La Società si prefigge di raggiungere obiettivi specifici per la salute e la sicurezza dei lavoratori, con l'intento di creare un ambiente di lavoro sicuro e protetto. Questi obiettivi sono fondamentali per garantire il benessere dei dipendenti e minimizzare i rischi associati alle attività lavorative. Tra i principali obiettivi, la Società si propone di:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Riduzione degli incidenti sul lavoro	Incidenti con assenza dal lavoro = 0	<ul style="list-style-type: none"> Incremento ore di formazione campagna sensibilizzazione dei lavoratori in materia di sicurezza. 	Statistica Infortuni	Dicembre 2024
Assenza di incidenti mortali	Incidenti mortali = 0	<ul style="list-style-type: none"> Incremento ore di formazione campagna sensibilizzazione dei lavoratori in materia di sicurezza. 	Statistica Infortuni	Dicembre 2024
Riduzione dei casi di primo soccorso	Casi di primo soccorso ≤ 2	<ul style="list-style-type: none"> Incremento ore di formazione campagna sensibilizzazione dei lavoratori in materia di sicurezza. 	Statistica Infortuni	Dicembre 2024
Mantenimento basso valore dei near miss.	N° near miss ≤ 5	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento del sistema SGI e collegamento al piano di incentivazione. Coinvolgimento di tutto il personale per la segnalazione e la seguente diminuzione dei near miss. Acquisto e distribuzione libretti informative. 	Statistica Infortuni	Dicembre 2024
Sensibilizzazione del personale relativamente ai rischi legati al consumo di sostanze stupefacenti e alcol.	N° segnalazioni ≤ 1 %	<ul style="list-style-type: none"> Incontri formativi ed informativi sui rischi legati al consumo di sostanze stupefacenti e alcol. Incremento visite in sito e controllo sanitario. 	Efficacia degli interventi di sensibilizzazione del personale relativamente al consumo di alcol e droga <i>N° segnalazioni screening positivi / N° visite * 100</i>	Dicembre 2024
Sensibilizzazione del personale relativamente ai rischi legati all'esposizione alle alte temperature in cantiere.	N° di dipendenti informati/formati =>15% del numero tot di dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Incontri formativi ed informativi sui rischi esposizione al calore. Incremento visite in sito e controlli strumentali ambientali. Riduzione dell'orario di lavoro durante le ore calde e distribuzione su richiesta di bevande o integratori a base di sali minerali. 	Efficacia degli interventi di sensibilizzazione del personale relativamente ai rischi che sono valutati di entità media <i>N° segnalazioni / N° giorni lavorati * 100</i>	Dicembre 2024
Promozione della sicurezza e del corretto comportamento alla guida	N° di multe < 15 N° DIPENDENTI informati/formati =>15% del	<ul style="list-style-type: none"> Divulgazione manuale per corretto comportamento in strada e/o alla guida. 	Dipendenti formati	Dicembre 2024

	numero tot di dipendenti		<i>N° dipendenti formati / N° totale dei dipendenti</i>	
Garanzia condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro	Posti e condizioni di lavoro adeguate	<ul style="list-style-type: none"> Applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro – D.lgs. 81/2008. Completamento dei programmi di formazione salute e sicurezza. Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal medico competente. 	Verifiche ispettive Formazione	Dicembre 2024

Coinvolgimento delle comunità locali

Coinvolgimento delle comunità locali

PROMUOVERE IL BENESSERE DELLE COMUNITÀ LOCALI ATTRAVERSO AZIONI CONCRETE E SOSTENIBILI.

Costruire relazioni solide e durature con le comunità locali nei territori in cui Solesi opera è un pilastro essenziale della nostra strategia aziendale. Questa strategia si fonda su un modello di sviluppo e gestione del business che favorisce una continua interazione con le comunità stesse. L'obiettivo è creare valore condiviso nel lungo periodo, rispettando i diritti umani e garantendo che nessuno venga escluso.

Tabella: "Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo"

	u.m	2023	2022	2021
Totale attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale	N.	16	8	6
Totale attività svolte nel periodo di rendicontazione		10	5	4
Totale attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale	%	63%	63%	67%

È importante evidenziare che Solesi ha focalizzato la propria attenzione su un ambito specifico di intervento: la lotta contro la discriminazione e il supporto alla riabilitazione delle minoranze.

Nel 2023, la Società ha realizzato 10 attività destinate al coinvolgimento delle comunità locali, raddoppiando così il numero di iniziative rispetto all'anno precedente. Questo incremento riflette l'importanza attribuita da Solesi all'allineamento degli interessi aziendali

con quelli dei propri stakeholder, inclusi dipendenti, clienti, fornitori e residenti locali, al fine di promuovere uno sviluppo sostenibile a livello locale.

Tra gli impegni significativi della Società, si annoverano le spese di rappresentanza effettuate a favore di fornitori impegnati in attività sociali, che facilitano la creazione di opportunità di networking. Le donazioni spontanee a organizzazioni senza scopo di lucro, come ONLUS, associazioni, istituzioni religiose e altre, sono ulteriori manifestazioni della responsabilità sociale d'impresa (RSI) di Solesi nei confronti della comunità. Queste azioni hanno contribuito a migliorare la reputazione della Società e a rafforzare i legami con clienti e investitori.

Per dimostrare ulteriormente il proprio impegno sociale e promuovere il benessere della comunità, Solesi privilegia la partecipazione ad appalti pubblici socialmente responsabili. Questa scelta garantisce una coerente applicazione delle politiche aziendali e offre opportunità di occupazione a persone in situazioni di esclusione sociale, come quelle che hanno subito discriminazioni o periodi prolungati di disoccupazione. Tale approccio contribuisce anche a migliorare il rating di legalità e a ottenere maggiore fiducia da parte delle amministrazioni pubbliche.

TRA LE PRINCIPALI INIZIATIVE

Solesi ha sostenuto diverse cause in cui crede profondamente attraverso significative donazioni e investimenti.

Tra le azioni principali, la Società ha contribuito con donazioni **all'Associazione "JAMES NON MORIRÀ - ETS"**, che si dedica all'assistenza sociale, sanitaria e alla formazione di bambini, donne, malati e persone in difficoltà.

Inoltre, ha destinato risorse finanziarie alla **"Comunità di San Martino di Tours"**, affiliata all'Associazione CARITAS diocesana di Siracusa.

Solesi ha anche investito nell'acquisto di forniture per la **Società Cooperativa sociale "L'Arcolaio"**, che si impegna a promuovere l'inclusione di persone in condizioni di fragilità e svantaggio.

Per supportare lo sport e rafforzare l'orgoglio locale, la Società ha finanziato l'acquisto delle divise per la squadra **"ASD Pallavolo Archimede"**.

Infine, Solesi ha partecipato con successo a vari appalti pubblici socialmente responsabili, dimostrando il suo impegno per un futuro sostenibile e rispettoso dell'ambiente.

Infine, per prevenire possibili impatti negativi e limitare eventuali opposizioni da parte della comunità o delle infrastrutture pubbliche, la Società ha adottato strategie e misure proattive che coinvolgono attivamente la comunità. Solesi si impegna a fornire informazioni chiare, semplici e trasparenti riguardo alla natura e ai benefici dei progetti intrapresi, al fine di ridurre la diffusione di notizie false o fraintese. Ogni situazione viene analizzata e valutata caso per caso, considerando con particolare attenzione il valore sociale dell'opera e gli interessi della collettività e degli individui, specialmente quando si trattano progetti di maggiore sensibilità.

Inoltre, la Società sta valutando la creazione di una sezione per la raccolta fondi sul proprio sito web, convinta che questa iniziativa potrà favorire un maggiore coinvolgimento della comunità nel supporto delle sue attività.

Solesi si è posta degli obiettivi volti a rafforzare il coinvolgimento delle comunità locali, continuando a costruire relazioni positive e collaborative. Nello specifico:

Obiettivo specifico	Deadline
Incrementare del 10% entro il prossimo anno le spese di rappresentanza destinate a iniziative di impegno sociale, al fine di rafforzare la responsabilità sociale d'impresa.	2024
Donazioni a favore di organizzazioni senza scopo di lucro	2024
Partecipazione ad appalti pubblici relativi a lavori di interesse ed a favore della comunità locale.	2025
Sponsorizzazioni attività sportive locali	2025

Gestione responsabile della catena di fornitura

Solesi si sta impegnando attivamente a promuovere una filiera di fornitura responsabile, che consideri non solo l'aspetto economico, ma anche gli impatti etici e ambientali delle attività dei fornitori. In questo modo, la Società mira a contribuire positivamente al proprio operato e all'ambiente circostante, adottando pratiche sostenibili e socialmente responsabili.

Di seguito la tabella: *“Fornitori attivi di beni, servizi e prestazioni lavorative”*

Fornitori attivi di beni, servizi e prestazioni lavorative	u.m.	2023	2022	2021
Italia	n.	4	4	4
Esteri		1	1	1
Totale		5	5	5

Al 31 dicembre 2023, Solesi ha attivi cinque fornitori, di cui l'80% sono italiani, dimostrando così l'impegno della Società nel favorire i fornitori locali.

Per garantire una gestione responsabile della catena di fornitura, Solesi ha implementato linee guida che trasformano gli impegni e gli obiettivi in azioni concrete e misurabili, promuovendo sostenibilità ed etica lungo tutto il processo di approvvigionamento.

La Società pone grande attenzione ai principi espressi nel Codice Etico aziendale, un documento consultato dai fornitori durante la fase di registrazione, che persegue trasparenza e rispecchia i valori di correttezza, imparzialità ed equità nelle relazioni con i fornitori. La **trasparenza aziendale** implica la divulgazione di informazioni chiare, accurate e accessibili, migliorando la comunicazione lungo tutta la supply chain. Per questa ragione, Solesi organizza riunioni periodiche per condividere informazioni importanti e invia newsletter che favoriscono un ambiente di fiducia reciproca.

Solesi promuove anche pratiche di responsabilità sociale e ambientale tra i fornitori. A tal fine, attraverso l'iscrizione alla piattaforma "Synergy", viene richiesto ai fornitori di compilare un questionario ESG per raccogliere informazioni su aspetti ambientali, sociali e di governance, valutando l'impatto complessivo della Società sulla comunità locale e sull'ambiente oltre il mero profitto.

La Società ha sviluppato una procedura interna per monitorare le prestazioni dei fornitori, assegnando un rating ESG che dimostra l'impegno a operare secondo criteri di trasparenza, responsabilità e buona governance. Guardando al futuro, Solesi intende introdurre incentivi o premi, come riconoscimenti annuali, per i fornitori che raggiungono gli obiettivi dell'Agenda 2030, oltre a offrire formazione per aiutarli a comprendere l'importanza della sostenibilità e migliorare le loro prestazioni.

La **trasparenza** è uno dei punti di forza di Solesi, permettendo alla Società di affrontare con efficacia eventuali situazioni di crisi. Questo approccio evita confusione e giudizi errati, garantendo che le informazioni siano semplici e comprensibili per tutti. Mantenendo la fiducia della catena di fornitura, Solesi può gestire le sfide e riprendersi rapidamente da eventuali difficoltà. Una comunicazione aperta e trasparente è essenziale per affrontare le sfide, preservare la credibilità della Società e mantenere la fiducia della catena di fornitura e di tutti gli stakeholder.

Infine, è importante sottolineare l'uso del questionario ESG per i fornitori come strumento prezioso per valutare e gestire i rischi associati alla gestione della catena di fornitura.

In linea con tali pratiche, la Società si prefigge obiettivi specifici per una gestione responsabile della catena di fornitura. Nello specifico:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Riduzione degli impatti ambientali	Coinvolgimento dei fornitori di servizi in iniziative sostenibili dal punto di vista ambientale	<ul style="list-style-type: none"> Campagna di sensibilizzazione attuata attraverso condivisione della politica e del codice comportamentale aziendale su tematiche ambientali in fase di definizione contrattuale Verifiche ispettive e/o incontri di sensibilizzazione con i fornitori, sia del trasporto che dello smaltimento dei rifiuti per verificare il rispetto delle prescrizioni legislative, l'adeguamento alla politica e alle procedure del sistema di gestione ambientale e il miglioramento della loro attenzione alle tematiche del rispetto dell'ambiente 	Copie contratti con Subappaltatori Verifiche sul campo NC.	Dicembre 2024
Mantenimento della gestione del processo acquisti relativamente alle forniture	N° NC nei controlli in accettazione (controlli alla consegna) ≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore attenzione alla qualifica iniziale del fornitore Sensibilizzazione dei fornitori 	Errori di progettazione <i>N° Elaborati in revisione 2 / N° totale degli elaborati * 100</i>	Dicembre 2024

Creazione e distribuzione del valore

L'analisi della distribuzione del valore economico generato offre una valutazione quantitativa dell'impatto economico-sociale prodotto. Questa analisi misura le varie componenti della ricchezza creata e distribuita sotto forma di costi. In sostanza, il valore economico generato rappresenta la misurazione della ricchezza economica prodotta durante l'anno.

La **solidità** della gestione economica e finanziaria, la **continuità della governance** sostenuta da tutti i mezzi appropriati, la **partecipazione attiva** di Solesi alle principali rappresentanze imprenditoriali e istituzionali, nonché la sua elevata **reputazione**, contribuiscono a rafforzare la stabilità economica della Società, rendendola uno degli attori più autorevoli nel suo settore.

In conformità con gli standard GRI, il conto economico del bilancio d'esercizio è stato riclassificato per mettere in evidenza il valore economico generato e distribuito agli stakeholder, interni ed esterni. Questo approccio consente di ottenere una visione chiara e di valutare l'impatto economico delle attività di Solesi.

Tabella: “Valore economico generato e distribuito”

Valore economico generato e distribuito	u.m.	2023	2022	2021
Valore economico direttamente generato (A)		30.642.450	32.614.938	36.612.059
Ricavi dalle vendite e prestazioni ⁹		29.958.030	31.921.574	36.507.771
Altri ricavi ¹⁰		684.420	693.364	104.288
Valore economico distribuito (B)		30.330.827	32.324.524	36.157.920
Fornitori ¹¹	€	18.581.390	20.534.014	24.261.482
Dipendenti ¹²		10.928.361	11.000.109	11.296.624
Pubblica Amministrazione ¹³		308.669	160.597	208.106
Finanziatori ¹⁴		512.407	629.804	391.708
Valore economico trattenuto dall'Azienda (A-B)		311.623	290.414	454.139

Il **valore economico direttamente generato (A)** include ricavi dalle vendite e prestazioni, e altri ricavi. Nel 2023, il totale di questo valore è stato di 30.642.450 €, in leggero calo (-6%) rispetto ai 32.614.938 € del 2022 e ai 36.612.059 € del 2021.

Il **valore economico distribuito (B)** comprende i pagamenti ai fornitori, ai dipendenti, alla pubblica amministrazione e ai finanziatori. Nel 2023, questo totale è stato di 30.330.827 €, in calo rispetto ai 32.324.524 € del 2022 e ai 36.157.920 € del 2021. La distribuzione nel 2023 è stata principalmente verso i fornitori (18.581.390 €) e i dipendenti (10.928.361 €).

Infine, il valore economico trattenuto dall'azienda, calcolato come differenza tra il valore generato e quello distribuito, è stato di 311.623 € nel 2023, in aumento rispetto ai 290.414 € del 2022, ma in calo rispetto ai 454.139 € del 2021.

La performance economica richiede una combinazione di indicatori specifici e politiche di bilancio ben definite per raggiungere gli obiettivi aziendali. L'**analisi finanziaria** e la **pianificazione** (FP&A) costituiscono pratiche fondamentali per supportare le decisioni aziendali, garantire la stabilità finanziaria complessiva e guidare il successo della Società.

Per questo motivo, Solesi si impegna nella pianificazione strategica per il futuro, inclusi investimenti in nuovi progetti e gestione delle risorse finanziarie. Vengono valutati i risultati

⁹ Ricavi dalle vendite e dalle prestazioni.

¹⁰ Altri ricavi e proventi (inclusi proventi finanziari).

¹¹ Costo materie prime e materiali di consumo e merci, variazione delle rimanenze, costi per servizi, costi per godimento di beni di terzi, variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, svalutazioni e oneri diversi di gestione.

¹² Costo per il personale (salari stipendi, oneri sociali, trattamento di fine rapporto, altri costi).

¹³ Pagamenti alla Pubblica Amministrazione (imposte correnti ecc.).

¹⁴ Interessi e altri oneri finanziari.

aziendali, come profitti, rendimenti sugli investimenti e flussi di cassa, attraverso un'analisi finanziaria approfondita per prendere decisioni informate e monitorare la salute finanziaria complessiva.

La Società si impegna a effettuare previsioni basate su dati storici per stimare le prestazioni future e a predisporre un sistema di budgeting, un piano finanziario dettagliato che rappresenta le entrate e le uscite previste per un determinato periodo. Questo garantisce un'allocazione efficiente delle risorse in funzione degli obiettivi da raggiungere.

I punti fondamentali di sostenibilità relativi alla performance economico-finanziaria sono essenziali per il successo a lungo termine e devono essere stabiliti con cura. Tra questi, l'aumento del fatturato è cruciale poiché favorisce la crescita, l'espansione verso nuovi mercati e l'incremento dei salari dei dipendenti.

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Mantenimento del fatturato	Mantenimento o aumento del fatturato del rispetto all'anno precedente	<ul style="list-style-type: none"> Incontri commerciali per acquisire nuovi clienti in Italia e all'estero. Aumentare il numero di gare a cui partecipare. Acquisire nuove risorse qualificate per incrementare le tipologie di attività eseguibili. 	Valutazione del fatturato rispetto all'anno precedente <i>Fatturato anno valutato / fatturato anno precedente * 100</i>	Dicembre 2024

Responsabilità Ambientale

Sin dal 2006, la Società ha dimostrato un forte impegno verso la sostenibilità ambientale attraverso l'adozione di un **Sistema di Gestione Ambientale** certificato secondo lo Standard UNI EN **ISO 14001**.



Oggi, tale impegno è stato ulteriormente rafforzato dall'integrazione della gestione ambientale nel proprio Sistema di Gestione Integrato. La sostenibilità ambientale rappresenta per Solesi un pilastro fondamentale, alimentato dalla sua volontà di monitorare costantemente ogni aspetto dei propri processi aziendali, al fine di minimizzare l'impatto sull'ambiente e contribuire attivamente alla conservazione del pianeta.

La Direzione di Solesi guida questo impegno definendo una **politica ambientale chiara e mirata**, conforme alle normative e agli standard ambientali. Essere competitivi nel panorama attuale significa non solo fornire servizi di alta qualità, ma anche distinguersi per l'adozione di pratiche sostenibili volte a migliorare i processi aziendali sotto il profilo ambientale. La costante ricerca di miglioramento spinge la Società a esplorare nuove soluzioni e tecnologie per ridurre il proprio impatto sull'ambiente, contribuendo così a mantenere un equilibrio sostenibile tra le attività e l'ecosistema.

Il crescente investimento nello sviluppo di competenze nel settore ambientale ha permesso a Solesi di andare oltre la semplice conformità normativa, affrontando attivamente sfide come l'efficienza energetica. Questa strategia ha portato all'implementazione e alla certificazione secondo lo standard internazionale **ISO 50001**, confermando l'impegno della Società per una gestione responsabile e sostenibile delle risorse energetiche.



Solesi non si limita a rispettare le normative ambientali, ma si propone come promotore di un cambiamento verso una cultura aziendale più sostenibile. La certificazione ISO 50001 rappresenta un traguardo significativo, ma è solo il primo passo in un percorso continuo di miglioramento e innovazione ambientale, con l'obiettivo di preservare il nostro ambiente per le generazioni future.

Consumi ed efficienza energetica

Per Solesi, l'ottimizzazione energetica rappresenta un impegno strategico che permea ogni fase della sua catena del valore. La Società ha adottato obiettivi ambiziosi mirati a un'efficace riduzione dei consumi e al risparmio delle risorse. Questi target riflettono la volontà di Solesi di non limitarsi a interventi sporadici, ma di instaurare un approccio continuo e sistematico verso la sostenibilità energetica.

Nel contesto del Riesame della Direzione, che si svolge regolarmente entro aprile di ogni anno, Solesi esamina attentamente i risultati ottenuti e valuta la necessità di implementare nuove strategie di miglioramento. Questo processo di revisione è cruciale per assicurare che le iniziative adottate siano efficaci e per identificare ulteriori aree di intervento.

Nello specifico, la Società ha adottato politiche di risparmio energetico e limitazione dell'uso dei combustibili fossili, favorendo l'uso di fonti rinnovabili. Nel 2023, il 42% dell'energia consumata presso la Sede è prodotta da un impianto fotovoltaico e un'ulteriore quota parte dell'energia complessiva prodotta da questo impianto viene immessa nella rete nazionale. La Società sta anche rivedendo i propri contratti di fornitura elettrica per uffici aziendali, depositi di sede e cantieri, al fine di acquistare energia prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili, certificata attraverso Garanzia di Origine. Altre iniziative sono in corso di valutazione e adozione.

In aggiunta agli sforzi operativi, Solesi si impegna attivamente a sensibilizzare tutto il personale sull'importanza di una gestione energetica responsabile. La Società promuove pratiche che incoraggiano l'uso oculato dei macchinari e la gestione efficiente delle aree di lavoro, con l'obiettivo di minimizzare gli sprechi e ottimizzare il consumo di energia. Questo approccio integrato non solo contribuisce al raggiungimento degli obiettivi ambientali, ma rafforza anche la cultura aziendale orientata alla sostenibilità e all'efficienza.

Di seguito la tabella: "Consumi diretti di energia"

Consumi di carburante delle auto e dei mezzi aziendali	u.m.	2023	2022	2021
Benzina	GJ	571	434	201
Gasolio (100% mineral diesel)		18.319	14.626	16.106
GPL		33	2	1
Totale energia non rinnovabile		18.923	15.062	16.308

E85 Biocarburante		0.29	-	-
Totale energia rinnovabile		52,05	95,63	91,76
TOTALE CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA		18.975	15.158	16.400

Il consumo diretto di energia è aumentato del 26% rispetto al 2022, principalmente a causa dell'apertura di nuovi cantieri: la variabilità della domanda influenza indirettamente il consumo energetico.

Di seguito la tabella: *“Energia acquistata da terzi”*

Consumi indiretti di energia	u.m.	2023	2022	2021
Energia elettrica	GJ	327	238	190
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>		127	73	51
Consumo indiretto totale di energia		327	238	190
Di cui da fonti rinnovabili		127	73	51

Tabella: *“Energia autoprodotta da fonti rinnovabili”*

Energia autoprodotta da fonti rinnovabili	u.m.	2023	2022	2021
Fotovoltaico	GJ	51,76	95,63	91,76

Nel 2023, rispetto agli anni precedenti, il perimetro del calcolo dei consumi indiretti di energia è stato esteso per includere anche le utenze degli appartamenti affittati dalla Società per i dipendenti in trasferta. Questo giustifica il significativo aumento del 37% rispetto al 2022. Tuttavia, a fronte di tale incremento, si osserva un notevole progresso nell'uso di energia proveniente da fonti rinnovabili, con un aumento del 73% rispetto al 2022.

Con l'intento di migliorare continuamente, la Società ha stabilito obiettivi specifici per ottimizzare l'efficienza energetica. Nello specifico:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Riduzione dei consumi di energia elettrica	Sostituzione dei corpi illuminanti di vecchia generazione con installazione di sistemi illuminanti a risparmio energetico del tipo LED con o senza pannello e batteria di accumulo. Traguardo applicabile alla Sede Legale e al Magazzino adiacente.	<ul style="list-style-type: none"> Inventario di tutti i corpi illuminanti installati nello stabile e nel magazzino, con quantificazione dei consumi attuali. Ricerca di mercato per prodotti a basso consumo energetico compatibili con l'impianto esistente. Eventuale valutazione di adeguamento delle parti di impianto non compatibili con le nuove installazioni a basso consumo e validazione 	Valutazione consumi attuali Valutazione consumi attesi Preventivi Contratto di sostituzione	Dicembre 2024

		<p>della spesa da parte del Management Valutazione del nuovo impatto energetico dell'impianto convertito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Installazione dei nuovi corpi illuminanti. • Diffusione attraverso i canali di informazione interna al fine di incrementare la sensibilizzazione degli stakeholder interni al consumo razionalizzato delle risorse energetiche. 	<p>E-mail interna</p> <p>Pubblicazione su reti di condivisione iniziative di sostenibilità</p>	
<p>Diminuzione percentuale del consumo di energia e risorse.</p>	<p>Riduzione o mantenimento dei consumi di energia elettrica, carburante e acqua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenzione dell'impianto fotovoltaico • Mantenimento delle verifiche da piano di manutenzione • Sostituzione impianto di illuminazione con altro a basso consumo • Sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione e l'uso razionale delle risorse 	<p>Risparmio energetico</p> <p>$(TEP_{perc}/TEPrend-1) * 100$</p> <p>Risparmio risorse</p> <p>$(TEP_{perc}/TEPrend-1) * 100$</p>	<p>Dicembre 2024</p>

Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico

Emissioni

PRENDERSI CURA DEL NOSTRO PIANETA È UNA RESPONSABILITÀ CONDIVISA.

Le sfide poste dai cambiamenti climatici sono universalmente riconosciute come una delle principali problematiche che nazioni, governi, sistemi economici e cittadini dovranno affrontare nei prossimi decenni. Questi cambiamenti comportano notevoli implicazioni sia per gli ecosistemi naturali sia per la società umana, influenzando significativamente le risorse, i processi produttivi e le attività economiche.

Per mitigare i potenziali impatti negativi correlati al cambiamento climatico, Solesi utilizza, ove possibile, materiali e tecniche di costruzione progettati per resistere agli effetti climatici avversi. Per prevenire i danni da inondazioni viene effettuata una valutazione specifica andando a identificare le aree vulnerabili e vengono considerate, in tal caso, strutture di sollevamento idonee. Inoltre, durante la fase di planning, il *work plan*¹⁵ viene adattato in base alle previsioni meteorologiche per minimizzare i rischi associati a condizioni climatiche estreme. Nonostante queste precauzioni, nel 2023 la Società ha dovuto affrontare una grave allerta meteo nella zona del nord Italia, che ha causato disagi produttivi. Tuttavia, grazie a una solida pianificazione operativa, Solesi è riuscita a completare i lavori con solo lievi ritardi, dimostrando la resilienza e l'efficacia delle sue strategie di adattamento climatico.

¹⁵ È un programma ERP che consente di gestire tutto il processo produttivo, dalla preventivazione alla realizzazione. Grazie a ciò si ha una visione generale sui costi, i tempi di realizzazione e le disponibilità dei materiali.

Per mitigare le perdite di produzione dovute agli impatti negativi effettivi, la Società ha introdotto diverse misure, tra cui:

- Polizze assicurative;
- Fondi mutualistici.

Tuttavia, la Società crede fermamente che questi strumenti, da soli, non siano sufficienti a garantire una copertura indennitaria adeguata. Di conseguenza, Solesi implementa pratiche di *risk management* per assicurare la sicurezza, l'efficacia e il successo dei suoi progetti.

Per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese, Solesi raccoglie dati pertinenti attraverso registri informatici e successivamente conduce un'analisi per valutare l'efficacia delle misure adottate, confrontando i risultati ottenuti con gli obiettivi prefissati.

Di seguito sono riportati gli indicatori che la Società utilizza maggiormente:



La Società si pone l'obiettivo di ampliare la gamma di indicatori calcolati, raccogliendo nel dettaglio dati statistici sulle conseguenze dei cambiamenti climatici nel contesto delle costruzioni. Questo approccio permette di valutare le azioni proattive messe in atto e di analizzare le misure intraprese nei confronti di soggetti esterni. La raccolta dei dati consente di comprendere meglio l'impatto ambientale delle attività nel settore delle costruzioni e di monitorare i cambiamenti nel tempo. Inoltre, facilita l'identificazione tempestiva dei rischi associati ai cambiamenti climatici.

Solesi utilizza questi feedback per sensibilizzare tutti i propri stakeholder sull'importanza di adattare le costruzioni per affrontare efficacemente i cambiamenti climatici.

La quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas serra (GHG) rappresentano il primo passo fondamentale per aumentare la consapevolezza della Società riguardo alle proprie emissioni e ai potenziali rischi ambientali a cui è esposta.

La quantificazione delle emissioni di gas serra avviene tramite un approccio analitico che identifica:

- **Emissioni dirette (Scope 1):** ovvero le emissioni di GHG rilasciate dalle fonti di proprietà dell'organizzazione o da essa controllate.
- **Emissioni indirette (Scope 2):** emissioni legate all'acquisto di energia elettrica, calore o vapore, prodotti esternamente ma consumati dall'organizzazione.

Ci sono due metodi principali per calcolare queste emissioni:

- Il metodo **Location-Based** calcola le emissioni di Scope 2 basandosi sul mix energetico medio della rete elettrica nella località geografica dove viene consumata l'energia. Questo approccio utilizza i fattori di emissione medi del territorio o del Paese in cui si trova l'organizzazione, indipendentemente da eventuali contratti specifici di fornitura di energia. Rappresenta quindi un'approssimazione delle emissioni basata sulla media del mix di fonti energetiche disponibili nella regione.
- Il metodo **Market-Based** calcola le emissioni di Scope 2 basandosi sulle specifiche fonti di energia acquistata dall'organizzazione. Questo metodo tiene conto degli accordi e dei contratti stipulati dall'azienda con i fornitori di energia, come certificati di energia rinnovabile (Renewable Energy Certificates, REC) e contratti di fornitura diretta di energia verde. Le emissioni vengono determinate utilizzando i fattori di emissione associati alle fonti energetiche specifiche indicate nei contratti di acquisto.

Di seguito la tabella: “Emissioni Scope 1¹⁶”

Scope 1	u.m.	2023	2022	2021
Benzina	tCO ₂ eq	33	23	12
Gasolio (100% mineral diesel)		1.043	786	950
GPL		2	0,1	0,1
Biocarburante		0	-	-
Totale Emissioni Scope 1		1.077	809	962

¹⁶ Le emissioni di Scope 1 sono state calcolate utilizzando i fattori di conversione del DEFRA (*Department for Environment, Food & Rural Affairs* del Regno Unito). I fattori di emissione forniti dal DEFRA sono aggiornati annualmente e tengono conto delle variazioni nella produzione di energia e nelle tecnologie di combustione.

Le emissioni di Scope 1 sono aumentate a causa del significativo incremento del consumo diretto di energia. Le emissioni di Scope 1 comprendono tutte le emissioni dirette di gas serra prodotte dalle attività sotto il controllo dell'azienda, come la combustione di carburanti della flotta aziendale e altre attrezzature di proprietà o gestite dall'organizzazione.

L'aumento del consumo diretto di energia implica un maggior utilizzo di queste fonti, che a sua volta si traduce in un aumento delle emissioni di gas serra direttamente imputabili alla Società. Ad esempio, l'apertura di nuovi cantieri richiede un uso intensivo di macchinari e attrezzature alimentati da combustibili fossili, oltre a una maggiore necessità di riscaldamento e raffreddamento, tutti fattori che contribuiscono all'incremento delle emissioni di Scope 1.

Questo scenario evidenzia l'importanza di implementare strategie di efficienza energetica e di utilizzare fonti di energia più pulite per contenere le emissioni di Scope 1 e mitigare l'impatto ambientale dell'organizzazione. Solesi, in particolare, si è prefissata l'obiettivo di ridurre l'uso di combustibili fossili per il rifornimento dei veicoli del parco auto aziendale nei prossimi anni.

Tabella: “Emissioni Scope 2 – Location-based¹⁷”

Scope 2 – Location-based	u.m.	2023	2022	2021
Energia elettrica	tCO ₂ eq	26	13	9
Riscaldamento		2	5	5
Totale		28	18	14

Tabella: “Emissioni Scope 2 – Market-based¹⁸”

Scope 2 – Market Based	u.m.	2023	2022	2021
Energia elettrica	tCO ₂ eq	21	11	8

Le emissioni di Scope 2 sono aumentate considerevolmente rispetto agli anni precedenti per via dell'estensione del perimetro del calcolo dei consumi indiretti di energia nel 2023,

¹⁷ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 “Location-based” di Solesi sono quelli forniti dall'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).

¹⁸ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 “Market-based” di Solesi sono quelli forniti dall'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).

che ha visto includere anche le utenze degli appartamenti affittati dalla Società per i dipendenti in trasferta.

In particolare, per quanto riguarda le emissioni Location-based l'incremento è attribuibile anche alle variazioni nei fattori di emissione forniti dall'ISPRA (*Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale*). Questi fattori di emissione sono utilizzati per calcolare l'impatto ambientale dell'energia consumata e qualsiasi cambiamento nei loro valori influisce direttamente sul livello di emissioni riportato. Di conseguenza, l'aggiornamento dei fattori di emissione ha contribuito all'aumento delle emissioni calcolate.

La Società si è posta obiettivi specifici per migliorare la gestione delle emissioni e sviluppare strategie efficaci di mitigazione dei cambiamenti climatici. In particolare:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Azzeramento Scope 2: Eliminazione delle fonti fossili nell'ambito della fornitura dell'energia elettrica	Conversione dei contratti di energia elettrica attuali, che fanno riferimento ad un fuel mix che coinvolge fonti fossili al 58% circa, con contratti con operatori che forniscono energia derivante al 100% da fonti rinnovabili.	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione lista dei fornitori di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili (attraverso dichiarazione del fuel mix in fattura/contratto o attraverso Certificati di Origine). Ricerca di mercato per finalizzare la scelta del fornitore che offra un'offerta idonea alle esigenze aziendali. Modifica dei contratti in essere e trasferimento delle utenze di Uffici e Magazzino della Sede Legale, degli Uffici di cantiere e degli eventuali appartamenti affittati per i dipendenti fuori sede e che operano per conto della Solesi S.p.A. Diffusione attraverso i canali di informazione interna ed esterna al fine di incrementare la sensibilizzazione degli stakeholder. 	Commesse attive Contratti utenze E-mail interna Pubblicazione su reti di condivisione Iniziative di Sostenibilità	Dicembre 2024
Compensazioni delle emissioni di CO2 a livello regionale a giovamento della comunità e sviluppo delle realtà agricole locali	Adozione annuale di dieci o più alberi attraverso associazioni certificate	<ul style="list-style-type: none"> Iscrizione presso Comunità digitale Biorfarm S.r.l. - Società Benefit Individuazione di frutteti appartenenti a realtà locali piccole allo scopo di sostenere lo sviluppo agricolo ed ambientale Scelta e Adozione di dieci o più alberi, fino ad esaurimento del fondo dedicato Diffusione attraverso i canali di informazione interna ed esterna al fine di incrementare la sensibilizzazione degli stakeholder 	Attestato di adozione E-mail interna Pubblicazione su reti di condivisione Iniziative di sostenibilità	Dicembre 2024
Riduzione Scope 1 e Scope 3: Riduzione delle fonti fossili per il rifornimento dei veicoli del parco auto aziendale e dei dipendenti	Installazione di due colonnine di ricarica per veicoli elettrici	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione lista dei fornitori che erogano il servizio Ricerca di mercato per finalizzare la scelta del fornitore che offra un'offerta idonea alle esigenze aziendali. Installazione delle colonnine Diffusione attraverso i canali di informazione interna ed esterna al fine di incrementare la sensibilizzazione degli stakeholder 	Contratto acquisto E-mail interna Pubblicazione su reti di condivisione Iniziative di sostenibilità	Dicembre 2024

Riduzione delle emissioni inquinanti nell'atmosfera	Sostituzione del parco auto aziendale con veicoli a minor impatto ambientale. Acquisto o noleggio di auto elettriche, ibride o Euro 6.	<ul style="list-style-type: none"> Sostituzione delle auto di proprietà con veicoli di categoria di emissione pari a Euro 6. Acquisto o noleggio di auto ibride o elettriche per gli utenti che operano in territori serviti da colonnine di ricarica o che non operano in siti isolati dai circuiti urbani serviti. 	Elenco autoveicoli Libretti di circolazione	Dicembre 2026
Monitoraggio specifico delle emissioni di CO2 equivalente relative allo Scope 3	Implementazione di metodi di calcolo e monitoraggio delle emissioni aziendali Scope 3	<ul style="list-style-type: none"> Studio normativa di riferimento Formazione del personale Monitoraggio capillare dei fornitori 	Copie contratti con subappaltatori Verifiche sul campo Monitoraggio delle fasi organizzative e costruttive	Dicembre 2025
Riduzione dell'inquinamento atmosferico	Mantenere in efficienza gli attuali sistemi di condizionamento Mantenere efficienza dei mezzi	<ul style="list-style-type: none"> Manutenzione periodica dei filtri Mantenimento delle verifiche da piano di manutenzione 	Efficacia dei controlli sui mezzi e sul mantenimento del Piano di Manutenzione <i>N° interventi di manutenzione straordinaria < 2 (interventi) * 12 mesi * N° mezzi</i>	Dicembre 2024

Materiali, gestione dei rifiuti ed economia circolare

Un uso razionale delle materie prime, accompagnato da una gestione attenta dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo produttivo. L'ottimizzazione dei processi e l'adozione di soluzioni efficaci possono minimizzare i rifiuti e l'impatto ambientale. Tuttavia, l'economia circolare nel settore delle costruzioni è ancora agli inizi in Italia e vi è ampio margine di miglioramento nel riutilizzo e nel riciclo dei rifiuti edili. Ogni anno vengono prodotti milioni di tonnellate di rifiuti edili e macerie, la maggior parte dei quali generati durante la demolizione degli edifici. Solo una piccola percentuale di questi rifiuti viene riciclata, poiché gran parte dei materiali edili di scarto non possiede una qualità paragonabile a quella delle materie prime originali. Per questo motivo, le macerie edili sono principalmente utilizzate come materiale di riempimento per l'isolamento o la costruzione di strade.

Questo rappresenta un grosso limite per le strategie aziendali mirate a un uso più razionale delle materie prime e all'aumento dell'utilizzo di materie prime seconde provenienti da cicli di recupero. Nonostante le difficoltà, Solesi ritiene che l'economia circolare nel settore edilizio sia di fondamentale importanza e crede fermamente che debba focalizzarsi sulla riduzione dei consumi, sul recupero e sul riciclo dei materiali, promuovendo un uso sostenibile ed economico delle risorse.

Nel 2023, la Società ha intensificato il proprio impegno verso l'economia circolare all'interno del processo produttivo. Per raggiungere questo obiettivo, ha coinvolto clienti e attivato collaborazioni con alcuni fornitori, creando così una circolarità nell'intera catena del valore.

Solesi si è impegnata, inoltre, limitatamente ai vincoli e alle specifiche progettuali imposte dai clienti, a ricercare, in fase di approvvigionamento del materiale, prodotti con maggior contenuto di riciclato.

Gestione dei rifiuti

ESSERE COMPETITIVI SIGNIFICA PUNTARE A DIFFERENZIARE LE CARATTERISTICHE DEI PROPRI SERVIZI ATTRAVERSO UNA COSTANTE RICERCA VOLTA AL MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI AZIENDALI.

Per quanto riguarda gli aspetti ambientali, Solesi è impegnata da sempre in un approccio sostenibile, soprattutto nella gestione dei rifiuti, che rappresenta l'aspetto più rilevante e impattante delle sue attività. L'azienda adotta politiche di riutilizzo, pianificando le proprie attività in modo da ridurre al minimo la produzione di rifiuti. Il materiale di risulta proveniente dagli scavi, ad esempio, è sempre gestito in modo da ridurre quanto più possibile la produzione di scarti e, in base alle opportunità progettuali, la Società adotta le seguenti prassi, in ordine di priorità:

- Riutilizzo delle terre e rocce come sottoprodotto presso un altro sito autorizzato;
- Recupero presso un impianto autorizzato.

In ogni caso, tutti i rifiuti sono avviati a recupero e solo una parte residuale è destinata a discarica. I rifiuti smaltiti in discarica sono quelli che per loro natura non possono essere riutilizzati con le attuali tecnologie disponibili sul territorio (ad esempio, rifiuti contenenti amianto) o perché mancano impianti adeguati nella zona operativa.

In generale, la strategia aziendale mira a svolgere analisi periodiche sui processi produttivi per cogliere le opportunità di miglioramento e raggiungere obiettivi chiari in questo senso. Tali analisi vengono svolte in modo mirato e strutturato per singolo processo.

La Società intende fare propri i principi dell'economia circolare adottando un approccio sempre più orientato alla gestione scrupolosa delle risorse e alla riduzione degli sprechi. L'adozione di pratiche di approvvigionamento responsabili e l'implementazione di strategie sostenibili guidano Solesi nell'affrontare le sfide legate alla *circular economy*, identificando maggiori opportunità per migliorare la sua impronta ambientale.

Di seguito la tabella: “Materiali utilizzati”

Materiali utilizzati	u.m.	2023	2022	2021
Ferro	t.	230	217.411	1.594
Acciaio inossidabile		-	183	652
Plastica		-	-	15
Cemento		27.005	26.670	45.751
Sabbia		11.255	7.012	13.906
Ghiaia		2.808	3.589	8.016
Vernici in polvere epossidiche		23	1.370	-
Tubazioni PE-PVC-HDPE		4.455	95	146
Asfalto		2.097	4.101	12.711
Misto stabilizzato		25.090	15.194	31.952,97
Misto cementato		1.382	2.717	1.997
Tubi acciaio		2.113	14	3
Cartongesso		-	1.123	4
Totale Materiali NON RINNOVABILI (t.)			76.458	279.479
Pavimenti in gomma	mq.	-	15	183
Porte e finestre in acciaio		-	286	-
Casseri acciaio		-	4.183	-
Geocomposito bentonitico		758	-	-
Geotessile		3.528	-	-
Totale Materiali NON RINNOVABILI (mq.)		4.286	4.484	183
Azoto	mc.	720	-	-
Totale Materiali NON RINNOVABILI (mc.)			720	-
Legno	t.	15	126	295
Totale Materiali RINNOVABILI			15	126

Di seguito sono elencati gli obiettivi specifici che Solesi si è prefissata riguardo ai materiali:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Ottimizzare i consumi delle risorse naturali e dei materiali	Digitalizzazione dei processi Mantenimento del consumo di carta (escluse le stampe richieste contrattualmente di elaborati grafici e Final Dossier)	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizzazione del personale alla riduzione di consumi di risorse. Sensibilizzazione del personale all'utilizzo di cloud e sistemi di archiviazione informatica (server) facilmente condivisibili. 	Fatture	Dicembre 2024

Di seguito la tabella: “Rifiuti pericolosi e non pericolosi”

Rifiuti prodotti	u.m.	2023	2022	2021
Rifiuti pericolosi	t	37	74	7
Rifiuti non pericolosi		21.491	12.371	20.479
Totale		21.528	12.446	20.485

Come si può osservare, Solesi ha ottenuto una **riduzione significativa del 50% nella produzione di rifiuti pericolosi**, passando da 74 tonnellate nel 2022 a 37 tonnellate nel 2023. Tuttavia, la produzione di rifiuti non pericolosi ha registrato un leggero aumento nel periodo considerato, raggiungendo un picco di 21 tonnellate nel 2023 rispetto a 20 tonnellate nel 2021.

Tabella “Rifiuti prodotti per tipologia¹⁹”

Composizione dei rifiuti	u.m.	2023	2022	2021
Alluminio		-	-	2,52
Pitture e vernici di scarto*		-	-	0,75
Pitture e vernici di scarto		-	-	0,06
Toner per stampa esauriti		-	-	0,05
Metalli / Materiali ferrosi				
Materiali da costruzioni contenenti amianto*		12,26	41,14	5,33
Materiali da costruzioni a base di gesso		-	7,20	2,04
Componenti non specificati altrimenti		11	-	-
Imballaggi di carta e cartone		-	1,63	0,65
Imballaggi di plastica		0,08	-	-
Imballaggi in legno		3,80	-	-
Imballaggi metallici				
Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose*		0,03	-	0,10
Imballaggi in materiali misti		11,36	6,76	33,95
Imballaggi di vetro				
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose*		0,14	0,03	0,14
Stracci sporchi/Filtri*				
Altri materiali isolanti contenuti o costituiti da sostanze pericolose*	t	-	10,34	-
Assorbenti e materiali filtranti*		0,05	0,21	0,23
Assorbenti e materiali filtranti		-	0,11	0,55
Apparecchiature fuori uso contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC*		-	3,23	-
Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi*		1,97	16,34	-
Apparecchiature fuori uso contenenti amianto n fibre libere*		22,93	2,38	-
Apparecchiature fuori uso		1,35	9,32	13,14
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso		-	0,07	-
Limatura e trucioli di materiali non ferrosi		0,01	0,04	0,06
Limatura e trucioli di materiali plastici		0,07	0,08	0,78
Pneumatici fuori uso		-	0,01	0,78
Rifiuti della smerigliatura e dell'affilatura		-	-	0,04
Altre batterie e accumulatori		-	-	0,06
Cemento		212,17	585,21	1.201,50
Mattonelle e ceramiche		-	-	2,14
Olio per motori, ingranaggi e lubrificazione*		-	0,50	-
Miscugli di cemento, mattoni e mattonelle		49,86	-	0,05

¹⁹ Le tipologie di rifiuto contrassegnate dall'asterisco (*) rientrano nella categoria di rifiuti pericolosi.

Rifiuti di plastica generati da lavori di costruzione e demolizione	9,92	1,47	2,84
Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	8.743,92	621,91	13.488,09
Rifiuti biodegradabili	9,91	6,31	-
Rifiuti ingombranti	1,22	31,40	-
Vetro	-	-	2,31
Legno	6,15	4,01	11,30
Ferro e acciaio	79,23	72,74	166,69
Cavi	-	-	1,42
Terra e rocce	9.793,45	8.350,28	894,13
Miscele bituminose contenenti catrame di carbone	2.557,13	2.672,69	4.608,54
Tubi fluorescenti e altri rifiuti contenente mercurio*	-	-	0,04
Fanghi e rifiuti di perforazioni di pozzi per acque dolci	-	-	17,66
Fanghi delle fosse settiche	-	0,14	27
Totale	21.528,01	12.445,54	20.485,19

Le categorie di rifiuti che hanno avuto il maggiore impatto sulla produzione complessiva sono state i rifiuti misti derivanti dalle attività di costruzione e demolizione, terra e rocce, e miscele bituminose contenenti catrame e carbone.

Tabella: "Rifiuti per tipologia di smaltimento"

RIFIUTI NON CONFERITI IN DISCARICA	u.m	2023	2022	2021
Di cui pericolosi		2	20	1
<i>Riciclaggio</i>		2	20	1
Di cui non pericolosi		25.797	15.668	29.796
<i>Preparazione al riutilizzo²⁰</i>	t	7.625	5.737	9.376
<i>Riciclaggio</i>		18.172	9.931	20.420
Totale rifiuti NON conferiti in discarica		25.799	15.688	29.796
RIFIUTI CONFERITI IN DISCARICA				
Di cui pericolosi		35	54	6
Di cui non pericolosi		3.319	2.440	59
Totale rifiuti conferiti in discarica	t	3.354	2.494	65
TOTALE RIFIUTI		21.528	12.446	20.485

20 Operazioni di verifica, pulizia o riparazione tramite le quali prodotti o componenti di prodotti che sono diventati rifiuti vengono preparati per essere utilizzati per lo stesso scopo per il quale sono stati concepiti.

Le politiche di gestione dei rifiuti hanno permesso alla Società di aumentare la percentuale di rifiuti non conferiti in discarica del 64% rispetto al 2022, attraverso operazioni di riutilizzo e riciclaggio.

L'organizzazione aziendale adotta diverse prassi per prevenire eventi avversi e mitigare le criticità legate alla gestione dei rifiuti. Il Sistema di Gestione Ambientale, certificato secondo lo Standard UNI EN ISO 14001, prevede che la Società implementi le seguenti azioni:

- Aggiornamento sistematico sulle novità normative e non solo;
- Formazione e sensibilizzazione continua dei dipendenti, con particolare attenzione agli operatori addetti alla gestione dei rifiuti nei cantieri;
- Standardizzazione dei metodi e delle prassi di gestione dei rifiuti, con l'implementazione di registri interni per la tracciabilità di tutti gli scarti e materiali di risulta, inclusi quelli non soggetti a trascrizione sul Registro di C/S secondo le normative vigenti;
- Condivisione dei registri di tracciabilità sul cloud aziendale, per consentire al Responsabile di Sede l'accesso ai dati in caso di verifiche remote non programmate;
- Controllo periodico da parte del Responsabile di Sede, sia in remoto che attraverso verifiche programmate sul campo;
- Contatti con gli Enti Locali per interagire e condividere le strategie di gestione dei rifiuti nei cantieri;
- Sensibilizzazione dei clienti nel caso in cui i progetti non prevedano pratiche di riutilizzo delle terre e rocce, con proposta di varianti o ricerca sul territorio di siti autorizzati al ricevimento di materiali da scavo, inclusa assistenza tecnica e burocratica a privati interessati a lavori di riempimento o rimodellamento di terreni.

In caso di fallimento delle procedure interne e di eventi critici, il Responsabile Ambientale predisporrà una Non-Conformità interna e condurrà un'analisi dei fatti per determinare le cause del problema. A seconda del caso, verranno adottate azioni correttive e attività formative e di sensibilizzazione per tutti gli operatori coinvolti, in base al livello e alla responsabilità. Tutte le non-conformità rilevate durante l'anno saranno oggetto di ulteriori analisi durante il Riesame della Direzione, per valutare azioni correttive o modifiche delle procedure.

La Società si pone obiettivi chiari e ambiziosi per la gestione dei rifiuti, al fine di ridurre l'impatto ambientale e promuovere pratiche sostenibili. Questi obiettivi includono:

Obiettivo specifico	Traguardo	Strategia	KPI	Deadline
Aumento del quantitativo di rifiuti recuperabili nell'ambito del cantiere e diminuzione del quantitativo di rifiuti destinati in discarica	Scelta di impianti di recupero per la gestione del rifiuto, prevedendo che il 100% del quantitativo di rifiuti recuperabili sia inviato presso impianti di recupero. (restano esclusi i rifiuti pericolosi per cui attualmente non sono reperibili sul territorio impianti di recupero. La valutazione deve tener conto delle emissioni eventualmente causate dal trasporto verso impianti troppo distanti dal sito del cantiere).	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizzazione e formazione dell'ufficio acquisti al fine di condurre una ricerca di mercato che verta su impianti di recupero piuttosto che discariche. 	Analisi FIR	Dicembre 2024
Riduzione del quantitativo di rifiuti identificati con codice EER 170504. Aumento del quantitativo di terre e rocce riutilizzate nell'ambito del cantiere.	Promuovere iniziative per sensibilizzare i Clienti a riempire il materiale da scavo nell'ambito dello stesso progetto, ai fini della riduzione di rifiuti con codice EER 170504	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizzazione del cliente sulla progettazione ambientale dell'opera che porti a recuperare il maggior quantitativo possibile di terre e rocce di scavo, compatibilmente con le specifiche di qualità richieste per i rinterri. 	Varianti con riutilizzo in situ	Dicembre 2024
Riduzione del quantitativo di rifiuti identificati con codice EER 170504. Aumento del quantitativo di MPS (utilizzabili presso altri siti produttivi)	Promuovere iniziative per sensibilizzare Clienti ed Enti locali alla produzione di MPS derivanti da materiale da scavo, per la riduzione di rifiuti con EER 170504. Promuovere iniziative per sensibilizzare i PM a trovare soluzioni progettuali finalizzate all'impiego di terre e rocce da scavo prodotte in sito come sottoprodotti (art. 21, D. Lgs. 120/17)	<ul style="list-style-type: none"> Studio normativo e tecnico ai fini della ricerca di possibili riutilizzi in altri siti delle terre e rocce non contaminate Sensibilizzazione del Cliente al riutilizzo del materiale di scavo Ricerca presso gli Enti di cantieri privati o di progetti che necessitano di attività di rinterro. Assistenza tecnica gratuita ai privati per incentivazione di progetti di riqualificazione di terreni di proprietà. 	Pratiche ARPA ai sensi del D.P.R. 120/17	Dicembre 2024
Promozione di iniziative di raccolta differenziata nei cantieri	Tutti i cantieri che producono rifiuti dovranno attuare ed applicare le procedure di raccolta differenziata dei rifiuti assimilabili agli urbani (rifiuti derivanti dalle attività di ufficio)	<ul style="list-style-type: none"> Formazione personale e contratti con ditte specializzate Campagna di sensibilizzazione attuata attraverso condivisione di Flyers su tematiche ambientali 	Verbali di toolbox Flyers	Dicembre 2024

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Solesi S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.23 al 31.12.23
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO DI RIFERIMENTO RISPOSTA DIRETTA	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
General Disclosure					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	La nostra identità			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica			
	2-4 Revisione delle informazioni	<i>Non applicabile</i>			Non sussistono rettifiche rispetto al precedente periodo di rendicontazione, essendo questo il primo Bilancio di Sostenibilità della Società Solesi S.p.A.
	2-5 Assurance esterna	<i>Non applicabile</i>			L'informativa di sostenibilità è stata redatta su base volontaria, in quanto Solesi non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016, a testimonianza della sua volontà di impegnarsi nella rendicontazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance e in ottica di applicazione dei requisiti introdotti dalla CSRD (<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>), la cui applicazione sarà obbligatoria per la Società a partire dall'anno di rendicontazione 2025.
	2-6 Attività, catena di valore e altri rapporti di business	La nostra identità - Settori di attività			
	2-7 Dipendenti	Responsabilità Sociale – Sviluppo e benessere del personale			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	<i>Non applicabile</i>			La Società ha omissi i dati relativi ai lavoratori non

				dipendenti poiché, essendo il primo anno in cui il Bilancio di Sostenibilità viene redatto su base volontaria, non è stato possibile raccogliere tutte le informazioni necessarie. Questo ha impedito l'inclusione di alcune metriche e analisi dettagliate. Tuttavia, Solesi si impegna a migliorare la raccolta dati e a fornire un quadro più completo nelle future edizioni del bilancio.
2-9 Struttura e composizione della governance	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo e nella gestione degli impatti	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Modello di Governance – Il sistema di Governance			
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-15 Conflitti di interesse	Modello di Governance – L'etica del business			
2-16 Comunicazione delle criticità	Modello di Governance – L'etica del business			
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Modello di Governance – Il sistema di governance			
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Relazione sulla remunerazione			
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	<i>Non applicabile</i>			Il dato è omesso per ragioni di privacy e tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti, considerando che

					Solesi non è un ente quotato.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder			
	2-23 Impegno in termini di policy	Modello di Governance Responsabilità sociale Responsabilità ambientale			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Modello di Governance Responsabilità sociale Responsabilità ambientale			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	La Sostenibilità per Solesi – Analisi di materialità			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	www.solesi.it/contatti/			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti nel periodo di rendicontazione			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	ANCE – Associazione Nazionale Costruttori Edili			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	La Sostenibilità per Solesi – Analisi di materialità			
	2-30 Contratti collettivi	100% Percentuale di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi			
Material topics					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità			
	3-2 Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità			
Consumi ed efficienza energetica					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi ed efficienza energetica			
Emissioni e strategia di mitigazione del cambiamento climatico					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico			
	305-2 Emissioni di gas serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni e strategie di mitigazione del cambiamento climatico			
Materiali, risorse naturali ed economia circolare					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			

GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Materiali, gestione dei rifiuti ed energia circolare			
Gestione dei rifiuti					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità materiali			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti generati	Materiali, gestione dei rifiuti ed energia circolare			
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Materiali, gestione dei rifiuti ed energia circolare			
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Materiali, gestione dei rifiuti ed energia circolare			
Salute e sicurezza sul lavoro					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità materiali			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-3 Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-7 Prevenzione mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati ai rapporti di business	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza del personale			
	GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza del personale			
Sviluppo e benessere del personale					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità materiali			
GRI 401: Occupazione 2016	GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Sviluppo e benessere del personale			
	GRI 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Sviluppo e benessere del personale			
	GRI 401-3 Congedo parentale	Sviluppo e benessere del personale			

GRI 404: Formazione e istruzione 2016	GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Sviluppo e benessere del personale			
Gestione responsabile della catena di fornitura					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
Diversità, equità e inclusione					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Sviluppo e benessere del personale			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Sviluppo e benessere del personale			
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Coinvolgimento delle comunità locali			
Performance economico-finanziaria					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Creazione e distribuzione del valore			
Anticorruzione					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Lotta alla corruzione			
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Lotta alla corruzione			
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Lotta alla corruzione			
Innovazione, ricerca e sviluppo					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
Governance e compliance					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
Etica ed integrità					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Qualità, sicurezza e impatti delle attività di costruzione			
Cybersecurity e privacy					

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità			
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Data privacy e IT Security			



Solesi

s.p.a.

GRUPPO IREN