
Bilancio Sostenibilità 2023



Contenuti

04	La nostra identità	21	Analisi di Materialità
	07 Chi siamo		
	09 Risultati		
	11 SPERI nel mondo		
	12 Le nostre persone		
	13 Contro ogni forma di discriminazione		
	14 Distribuzione dipendenti		
	15 Settori e mercati di riferimento		
	16 I nostri valori		
	17 La nostra Governance		
	19 Associazioni		
	20 Etica, integrità nel business e compliance		
25	La responsabilità Economica e di Governance di SPERI	30	La Responsabilità Ambientale di SPERI
	26 La performance economica	31	Consumo di energia ed emissioni
	29 Comparazione ricavi	35	Ricerca, sviluppo e innovazione
		36	Progetti Commerciali
38	La Responsabilità Sociale di SPERI	55	Credits & more
	39 Salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro	56	GRI Content Index
	47 Benessere e crescita dei dipendenti	59	Appendice
	52 Diversità e pari opportunità		
	54 Comunità locali		

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

È con grande piacere che vi presentiamo il Report di Sostenibilità 2023 di SPERI. Questo documento rappresenta un altro passo importante nel nostro percorso verso la sostenibilità iniziato nell'ormai lontano 2012, con l'affiliazione al Green Building Council, e approdato alla tappa decisiva del 2022, quando abbiamo pubblicato il nostro primo bilancio di sostenibilità. Anche quest'anno, interpretiamo questo momento come un traguardo che segna un ulteriore step nel nostro cammino continuo verso pratiche aziendali responsabili.

Nel 2023, SPERI ha continuato a perseguire l'obiettivo di rilanciare la grande cultura tecnica italiana attraverso l'innovazione dei processi. Questa determinazione ci ha permesso di raggiungere un fatturato di 40 milioni di euro e di espandere la nostra forza lavoro a quasi 500 persone tra dipendenti e collaboratori in tutto il mondo.

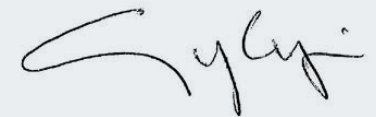
La nostra crescita è strettamente legata all'attenzione alla sostenibilità, che riteniamo cruciale per garantire stabilità e senso alla nostra espansione. Vogliamo svolgere un ruolo non solo professionale ma anche sociale nella creazione di un futuro migliore per i nostri dipendenti, clienti, stakeholder e per l'ambiente in generale. Durante l'ultimo anno, abbiamo rinnovato i nostri processi con una consapevolezza più profonda dell'impatto delle nostre scelte. Le strategie adottate si sono focalizzate principalmente sulla sostenibilità della nostra struttura organizzativa, con l'obiettivo di creare un contesto di lavoro orientato al benessere delle persone: abbiamo rafforzato le politiche di wellness e ampliato la formazione alle soft skill, elementi essenziali per il nostro sviluppo futuro.

I driver del nostro piano strategico, che sono alla base dei risultati raggiunti e delle sfide future, sono ormai consolidati nel nostro DNA. Valorizziamo una tradizione di eccellenza iniziata nel 1974 e la combiniamo con un modello di partnership flessibile e orientato al cliente, capace di fornire soluzioni su misura per le diverse esigenze. Investiamo continuamente nell'innovazione, nella ricerca e nella digitalizzazione, strumenti fondamentali per migliorare la qualità e l'efficacia del nostro lavoro promuovendo valori condivisi di sostenibilità e inclusività, di equilibrio tra lavoro e vita personale e di apertura ai mercati esteri.

“

Siamo orgogliosi dei progressi compiuti e rimaniamo entusiasti per il futuro.

Vi ringraziamo per il vostro continuo sostegno e vi invitiamo a leggere il Report di Sostenibilità 2023 per scoprire di più sul nostro impegno verso un futuro sostenibile per noi e le generazioni che verranno.



La nostra identità

Chi siamo

Risultati

SPERI nel mondo

Le nostre persone

Contro ogni forma di discriminazione

Distribuzione dipendenti

Settori e mercati di riferimento

I nostri valori

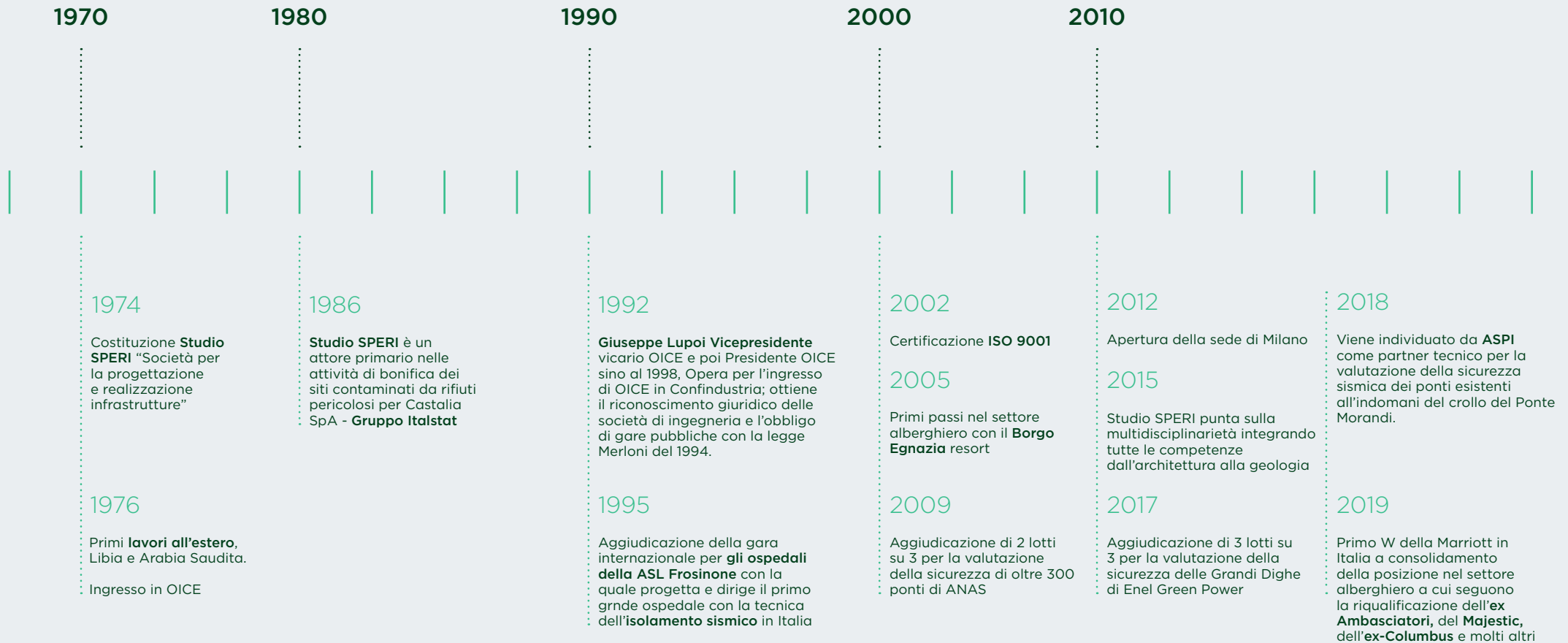
La nostra Governance

Associazioni

Etica, integrità nel business
e compliance



Timeline



Timeline



Chi siamo

Abbiamo completato oltre 1.000 progetti, tra cui strade, autostrade, opere d'arte, opere idrauliche, bonifiche ambientali, edifici residenziali e pubblici, ospedali, auditorium, resort e hotel.

SPERI, Società di Ingegneria e di Architettura S.p.A., è un'azienda giovane e dinamica nel settore dell'ingegneria, dell'architettura e della pianificazione di servizi tecnici. Fondata nel 1974 da Giuseppe Lupoi e oggi guidata dalla seconda generazione con Giorgio Lupoi come CEO, insieme ad Alessio e Francesco nel consiglio di amministrazione, SPERI si distingue per la sua resilienza e adattabilità, operando costantemente in tutti i settori dell'ingegneria in Italia e all'estero. Offriamo servizi a committenti pubblici e privati, coprendo l'intero spettro delle costruzioni civili, delle infrastrutture e dell'ambiente, dalla progettazione fino al servizio completo di general contractor. In quasi mezzo secolo di attività, ab-

biamo completato oltre 1.000 progetti, tra cui strade, autostrade, opere d'arte, opere idrauliche, bonifiche ambientali, edifici residenziali e pubblici, ospedali, auditorium, resort e hotel. L'essenza di chi siamo non si limita solo alle strategie aziendali, ma permea l'identità stessa della società, incarnata nel nostro marchio. Il logo, infatti, riflette non solo il nostro ampio spettro operativo, ma anche l'impegno verso un approccio progettuale che rispetta l'ambiente. I tre segni grafici all'interno del quadrato, principio modulare di ogni costruzione, alludono agli elementi fondamentali dell'esistenza umana e del mondo naturale: aria, acqua, e terra.



Soci SPERI nel 2023

In SPERI, il futuro è già qui, e siamo pronti ad affrontarlo con passione, professionalità e una profonda consapevolezza delle sfide che ci attendono.

Gli stessi elementi che delineano le condizioni iniziali, l'ambito di intervento e il fine ultimo di ogni progetto. Nel 2023, SPERI ha intrapreso un'importante trasformazione, passando da srl a S.p.A.. Questo passaggio rappresenta un'evoluzione significativa nel nostro modello di business, consentendoci di ampliare l'azionariato ai principali direttori. Questa scelta ci avvicina a un modello di employee ownership, ritenuto il più idoneo per valorizzare il talento e l'impegno dei nostri collaboratori. L'adozione di un approccio partecipativo non solo promuove un ambiente di lavoro più motivante, ma si allinea anche con i nostri principi di sostenibilità, poiché crediamo fermamente che il coinvolgimento attivo dei dipendenti sia fondamentale per il successo a lungo termine dell'azienda. Abbiamo sedi in Italia a Roma (sede centrale in Piazza della Repubblica, 68), Milano, Napoli, Genova, Palermo, Latina, Bari, Brindisi, Bologna, garantendo un servizio efficiente ai nostri clienti su tutto il territorio nazionale. La nostra presenza internazionale comprende sedi e centri operativi in Inghilterra, Stati Uniti, Tanzania, Australia, Mauritania, Ruanda, Somalia e Kazakistan, con una prossima apertura a Dubai. In SPERI, crediamo fermamente che innovazione e sostenibilità siano il motore del progresso. Per noi, la sostenibilità significa crescere

come azienda insieme ai nostri collaboratori, investendo nel futuro attraverso i giovani e la loro formazione, affinché possano crescere professionalmente contribuendo a una società migliore. Nei nostri progetti, scegliamo materiali e soluzioni sostenibili, consapevoli che ogni decisione presa oggi possa costruire un futuro più rispettoso dell'ambiente. Ogni nostro progetto rappresenta il nostro impegno per un domani più verde, fatto di luoghi funzionali e sostenibili. I risultati raggiunti ci dimostrano che credere nel nostro team, nei nostri valori e nella nostra visione è la chiave per la crescita della nostra azienda. In questo percorso, l'attenzione alla sostenibilità è diventata centrale per garantire stabilità e senso alla nostra crescita, contribuendo così a un futuro migliore per dipendenti, collaboratori, clienti, stakeholder e la società nel suo complesso. Come azienda giovane e dinamica, guardiamo al futuro con ottimismo, determinati a perseguire obiettivi di crescita senza compromettere qualità e responsabilità. L'architettura e la pianificazione devono migliorare la vita delle persone, la sostenibilità del pianeta e la prosperità delle comunità. In SPERI, il futuro è già qui, e siamo pronti ad affrontarlo con passione, professionalità e una profonda consapevolezza delle sfide che ci attendono.

Risultati

Nel 2023, la nostra società ha raggiunto risultati di grande prestigio, consolidando il proprio ruolo nel settore e guadagnando un posizionamento sempre più rilevante.

1. Classifiche e riconoscimenti:

Il nostro impegno è stato premiato con il 20° posto nella classifica di Guamari, un salto significativo di ben 167 posizioni rispetto al 2018, testimonianza della crescita e dell'evoluzione che abbiamo saputo perseguire negli ultimi anni. Siamo inoltre stati riconosciuti dal Sole 24 Ore, che ci ha collocato al 55° posto tra i Leader della Crescita, un traguardo che riflette il nostro impegno costante nell'innovazione e nello sviluppo sostenibile.

2. Riconoscimenti di settore:

Abbiamo avuto l'onore di ricevere il Premio OICE come società migliore per crescita. Questo premio è particolarmente significativo, poiché rappresenta il riconoscimento dell'impegno, della competenza e della dedizione con cui affrontiamo ogni progetto, sempre con l'obiettivo di contribuire positivamente al settore e alla comunità.



2023
BEST COMPANY
FOR GROWTH
IN ITALY

Città dello Sport
di Roma



3. Progetti di rilievo e nuove sfide:

Nel corso dell'anno, abbiamo avviato e portato avanti progetti di grande rilevanza e impatto. Tra questi, spiccano:

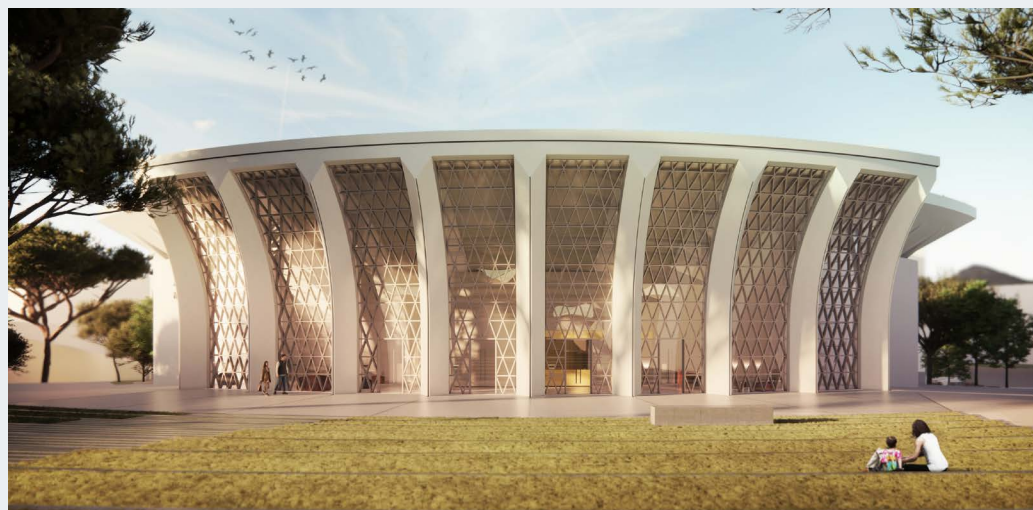
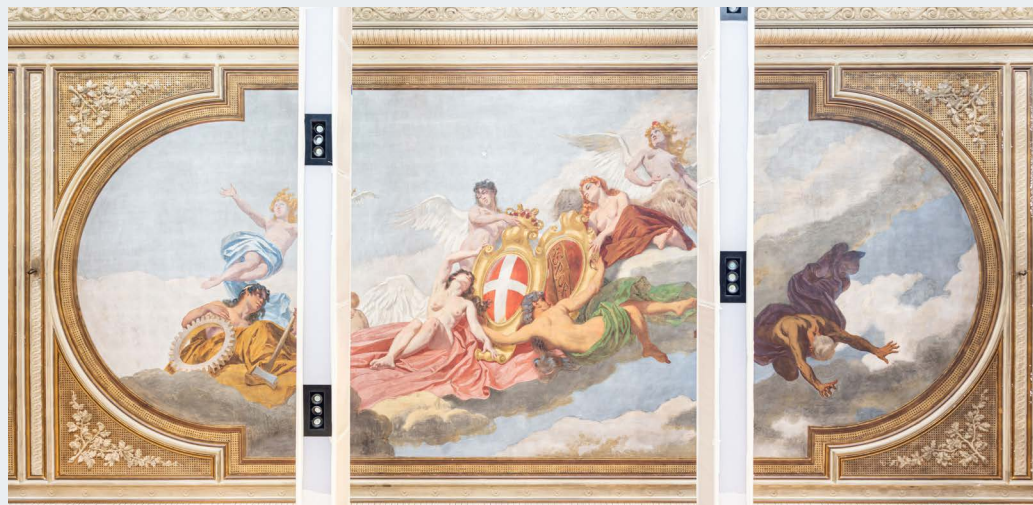
- **Le Case della Comunità**, pensate per migliorare l'accessibilità e la qualità dei servizi sanitari sul territorio;
- **La Diga di Cimia** e il progetto **Settefonti**, infrastrutture fondamentali per lo sviluppo sostenibile delle risorse idriche;
- **Il Porto di Fiumicino - Isola Sacra**, un importante intervento di riqualificazione che guarda al futuro della mobilità e della logistica;
- **Enel Logistics** a Brindisi, che segna un contributo significativo alla transizione energetica e alla sostenibilità ambientale;
- Il prestigioso restauro e rinnovamento dell'**Hotel Majestic di Roma**, un simbolo storico del lusso e dell'ospitalità italiana.

Inoltre, siamo stati protagonisti del concorso di architettura per l'**Auditorium "N. Calipari" a Reggio Calabria**, un'opportunità per contribuire alla crescita culturale e architettonica della città.

Questi risultati sono il frutto di un impegno collettivo e di una visione orientata al futuro, che ci spinge a continuare su questa strada, sempre pronti ad affrontare nuove sfide con passione e professionalità.

In alto;
Dettaglio dell'affresco
principale all'interno
dell'Hotel Majestic

In basso;
Render dell'Auditorium
"N. Calipari"



SPERI nel mondo



SPERI SPA	ITALY	Milano	UK	ASIA	* Riyadh SPERI Arabia for engineering and architecture consulting opening soon
SPERI ME	Bari	Napoli	London	Almaty	
SPERI ARABIA	Bologna	Palermo	USA	MIDDLE EAST	
SPERI KAZAKHSTAN	Catania	Roma (HQ)	Miami	Dubai	
LDS	Firenze	Torino	AFRICA	Riyadh*	
	Genova		Tabora		
	Latina				

■ our offices
● our projects

Le nostre persone

Anche quest'anno, SPERI ha continuato a promuovere un modello di lavoro stabile, inclusivo e diversificato.

Con 49 dipendenti e 320 collaboratori attivi in tutta Italia combattiamo con forza qualsiasi forma di discriminazione: nel tempo, abbiamo implementato programmi di inclusione per le categorie protette, creando un ambiente rispettoso e aperto.

Ci impegniamo a garantire che nessun aspetto sociale, religioso o economico diventi motivo di discriminazione nei processi di selezione del personale o sul posto di lavoro, assicurando parità di condizioni, trattamento, crescita e sviluppo nella convinzione che la diversità arricchisca l'ambiente lavorativo, stimolando creatività e innovazione.

Il 100% del team di SPERI è coperto da contratti collettivi, garantendo la protezione dei diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro conformi agli standard del settore.

SPERI ha adottato Sistemi di Gestione Aziendale certificati secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015 e 45001:2018. Nel 2023, abbiamo anche ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, a testimonianza del nostro impegno per la diversità e l'inclusione, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU (SDGs n.5) e la Missione n.5 del PNRR italiano.



ISO 45001:2018



9001:2015



ISO 14001



UNI/PdR 125:2022 Parità di genere

In alto;
SPERI Summer Event 2023

In basso;
SPERI Christmas Party 2023

Di lato;
Certificazioni ISO SPERI



Contro ogni forma di discriminazione

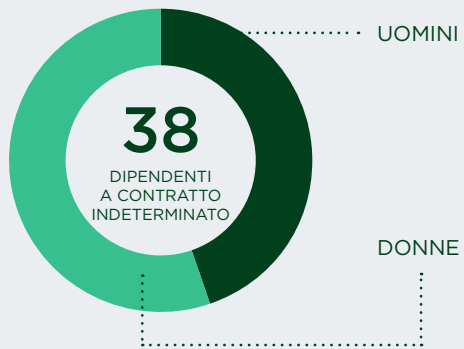
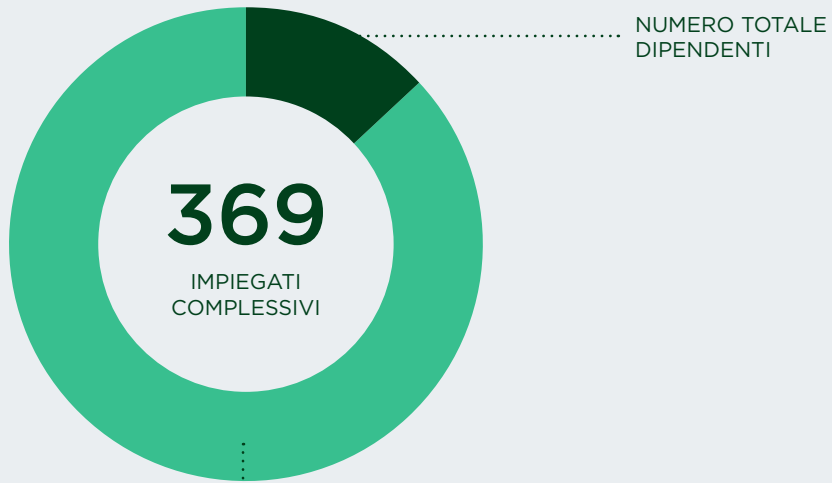
Per garantire l'effettiva adozione e applicazione continua della politica per la parità di genere, abbiamo istituito un Comitato Guida, presieduto dall'Alta Direzione e composto dal Responsabile delle Risorse Umane, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e dal Responsabile dei Sistemi di Gestione, che redige un Piano Strategico per definire gli obiettivi di miglioramento.

In SPERI, qualsiasi forma di molestia o trattamento discriminatorio basato sul sesso è vietata. Abbiamo approvato un Codice Antimolestie che consente ai dipendenti di segnalare eventuali molestie tramite un modulo disponibile sull'intranet aziendale, da consegnare al Comitato Guida (CG) o inviare via email a talkwithus@studiosperi.it.

Invitiamo tutto il personale a rispettare il Sistema di Gestione e le relative Policy, a fornirci suggerimenti e a mettere in pratica quotidianamente i principi della nostra politica, applicabili a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.



Distribuzione dipendenti



Settori e mercati di riferimento



Infrastrutture

Strutture

Dighe
e GeotecnicaMarittime
e IdraulicaGeologia
e AmbienteSicurezza
e Antincendio

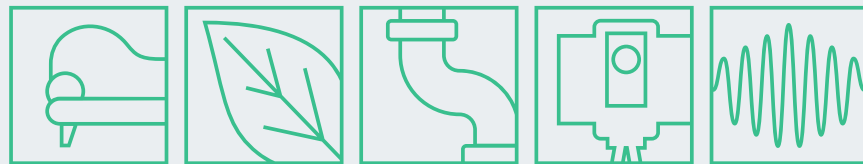
Testing

Project
ManagementConstruction
ManagementDirezione
LavoriControllo
CostiSafety, Health,
Environment

Validazione

Valutazione
dei Rischi

Architettura

Interior
Design

Sostenibilità

MEP

Topografia

Acustica

SPERI è una società che si distingue per la sua vasta gamma di competenze e specializzazioni. Offriamo servizi di ingegneria integrata, che comprendono la progettazione, la direzione lavori, i collaudi e consulenze tecnico-specialistiche per tutti i principali settori dell'ingegneria e dell'architettura. Operiamo sia a livello nazionale che internazionale, offrendo i nostri servizi in diversi mercati. In Italia, copriamo l'intero territorio nazionale: lavoriamo sia per committenti pubblici che privati partecipando anche a progetti di rilevanza nazionale e contribuendo così allo sviluppo infrastrutturale del paese. A livello internazionale, siamo attivi nel settore delle dighe e delle infrastrutture marittime in sinergia con diversi partner in programmi di ricerca e sviluppo. I clienti principali in campo infrastrutturale sono Autostrade per l'Italia, Enel e le principali imprese di costruzioni, mentre nel settore dell'edilizia sono fondi di investimento tramite le diverse società veicolo e l'Agenzia del Demanio. Inseguiamo l'innovazione non solo nel quotidiano ma anche con progetti speciali, come quello sulla blue economy co-fi-

nanziato dalla Regione Puglia nell'ambito del programma "PIA Puglia". Esperienze come questa consentono a SPERI di misurarsi con l'applicazione delle tecnologie avanzate per preservare l'ambiente, migliorare la sicurezza delle attività e promuovere una gestione sostenibile delle risorse. In linea con questi obiettivi, e per garantire il corretto svolgimento delle attività, abbiamo costruito una solida catena di fornitura. La scelta dei nostri partner commerciali, infatti, non si basa soltanto su criteri tecnici ed economici ma anche sull'attenzione alla sostenibilità e la condivisione dei principi di qualità. Gli esperti del nostro team che conducono le valutazioni sui fornitori considerano sia la loro reputazione che le raccomandazioni da parte di clienti o terze parti e verificano direttamente che aderiscano a rigidi standard di gestione della qualità. Inoltre, manteniamo un monitoraggio costante delle loro performance, aggiornando le qualifiche in base ai risultati ottenuti e alle ispezioni effettuate e, se un fornitore non mantiene gli standard richiesti, viene rimosso dalla nostra lista.

I nostri valori

ECCELLENZA

PARTNERSHIP

AFFIDABILITÀ

MULTIDISCIPLINARIETÀ

SOSTENIBILITÀ

INNOVAZIONE

IMMAGINAZIONE

INCLUSIVITÀ

UMANITÀ

Nell'essenza di SPERI risiedono principi fondamentali che orientano ogni aspetto della nostra attività. La crescita personale e professionale condivisa è un pilastro del nostro metodo e per questo investiamo nella formazione e nel supporto dei dipendenti per dare forma a un ambiente che favorisce lo sviluppo personale e tecnico-scientifico. Vogliamo essere un hub di riferimento dove si incontrano persone e professionisti liberi, indipendenti, realizzati e felici. Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo adottato un approccio tailor-made all'ingegneria, al fine di consentire a tutti di sviluppare le competenze necessarie per produrre valore aggiunto a beneficio di ognuno e dell'azienda. Siamo infatti convinti che credere e investire nel team sia stata da subito la vera innovazione della nostra idea di essere impresa, come dimostra, tra l'altro, l'obiettivo raggiunto già nei primi anni 2000 la parità salariale tra i generi. Parallelamente, siamo attenti e partecipi alle esigenze dei clienti. L'obiettivo è quello di essere un one stop shop, in grado di fornire tutti i servizi necessari per soddisfare le loro esigenze in modo efficiente e tempestivo. L'onestà e la lealtà nei rapporti sono per noi principi imprescindibili. Siamo un partner affidabile sia verso l'esterno che tra il nostro personale: cerchiamo di promuovere con tutti una

comunicazione aperta e trasparente, che favorisca una collaborazione di successo. Crediamo che l'innovazione sostenibile sia il motore dello sviluppo e per questo investiamo tempo e risorse per cercare soluzioni pionieristiche attraverso lo studio costante, gli incentivi all'aggiornamento del personale e l'affinamento delle competenze interne: l'adozione delle più recenti tecnologie nel nostro settore ci permette di offrire servizi e prodotti avanzati ai clienti. Come dimostrano la nostra storia e i risultati che abbiamo raggiunto, abbiamo da sempre aderito alla sostenibilità in tutte le sue forme - sociale, economica e ambientale - andando oltre le richieste del cliente e facendoci guidare dai principi del Green Building Council e dai protocolli LEED, WELL. I valori in cui crediamo sono il fulcro di ogni nostra decisione e azione. Essi si manifestano in risultati tangibili, modellando il nostro operato quotidiano e assicurando che ogni passo sia coerente con la nostra missione: costituiscono il segreto del nostro successo e l'essenza della nostra identità. Continueremo perciò a coltivarli, a migliorare costantemente il nostro approccio e a guidare l'innovazione nel settore dell'ingegneria e dell'architettura, sempre con l'obiettivo di superare le aspettative e fornire soluzioni all'avanguardia.

La nostra governance

La governance di SPERI è il pilastro strutturale del corretto funzionamento dell'azienda ed è per questo caratterizzata da una composizione chiara e ben definita degli organismi decisionali e dei relativi comitati.

Nel 2023, la sua struttura è stata ulteriormente rafforzata e diversificata per rispondere in modo più efficace alle sfide gestionali e garantire un controllo rigoroso sugli impatti economici, ambientali e sociali delle attività aziendali.

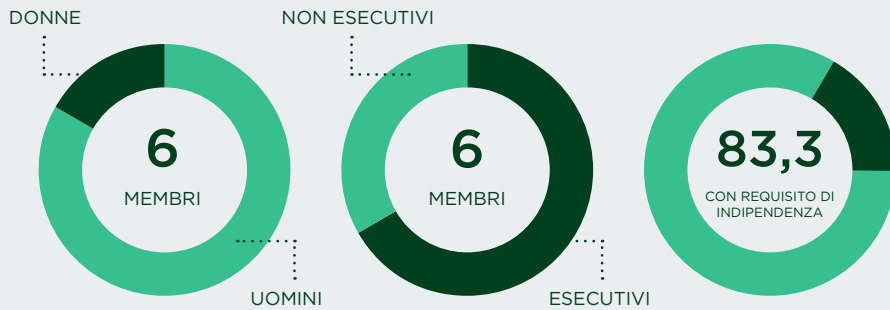
In aggiunta, diversi comitati specifici sono stati costituiti per gestire aspetti particolari delle operazioni aziendali. Tra questi, il Gruppo Certificazioni e Qualità svolge un ruolo cruciale nei processi decisionali relativi agli standard di qualità e certificazione.

Dettaglio degli uffici
SPERI di Roma



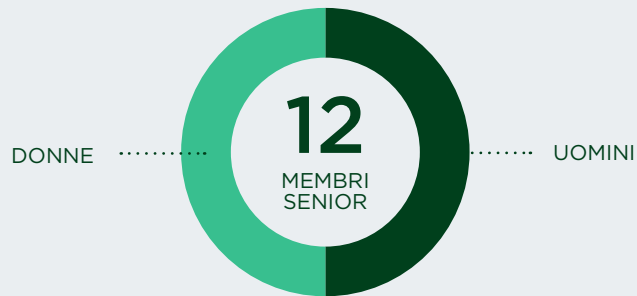
CDA

Rispetto al 2022, il nuovo CDA, eletto per i prossimi 3 esercizi nel maggio 2023, ha registrato un ampliamento (da 4 a 6 membri): Giuseppe Lupoi ricopre il ruolo di Presidente, Responsabile Tecnico (RT) e Direttore Tecnico (DT) di SPERI SPA; Alessio Lupoi è Consigliere Delegato e Responsabile Tecnico; Giorgio Lupoi è Amministratore Delegato e RT, mentre Francesco Lupoi è Consigliere Delegato e RT.



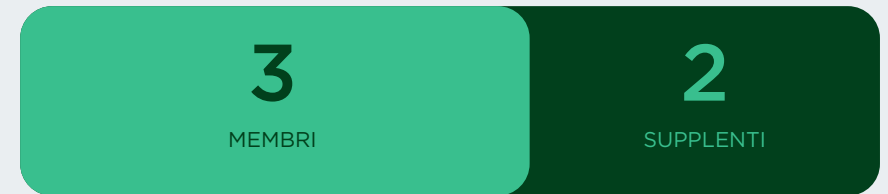
COMITATO DIRETTIVO

Composto dai direttori più senior è responsabile della supervisione delle operazioni quotidiane e della direzione strategica.



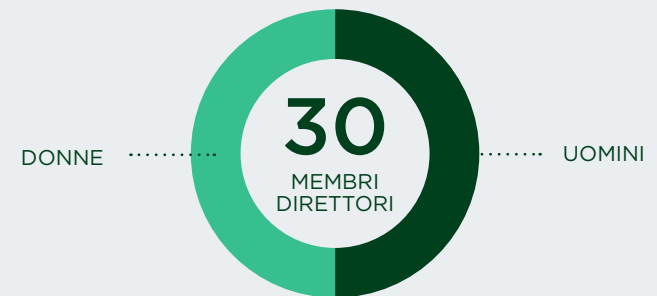
COLLEGIO SINDACALE

Composto da tre membri effettivi e due supplenti, con la stessa durata in carica del CDA, il collegio sindacale ha il compito di vigilare sulla corretta amministrazione e sulla regolarità contabile, garantendo un controllo imparziale e obiettivo delle operazioni aziendali.



COMITATO DI COORDINAMENTO

Composto da tutti i direttori, si occupa di coordinare le attività tra i vari dipartimenti e assicurare l'allineamento con la strategia aziendale.



Associazioni

SPERI ritiene che l'Associazionismo sia un elemento fondamentale dello sviluppo imprenditoriale, utile a creare cultura e a compiere parte della missione sociale di un'impresa. Come socio OICE (Associazione delle Organizzazioni di Ingegneria e di Architettura e di Consulenza Tecnico Economica - Confindustria) dal 1976, SPERI ne ha contribuito allo sviluppo ed alla promozione, con la presidenza di Giuseppe Lupoi (dal 1995 al 1998) e attualmente con quella di Giorgio Lupoi. Ne condividiamo le linee identitarie e strategiche riconoscendoci in un'associazione libera, apartitica e senza fini di lucro che, raggruppando grandi piccole e medie aziende del settore, promuove lo spirito di collegialità e mutua cooperazione tra i suoi membri. Siamo poi membri della FIDIC (International Federation of Consulting Engineers), di GBC - Green Building Council, e di ITCOLD, il Comitato Nazionale Italiano per le Grandi Dighe.



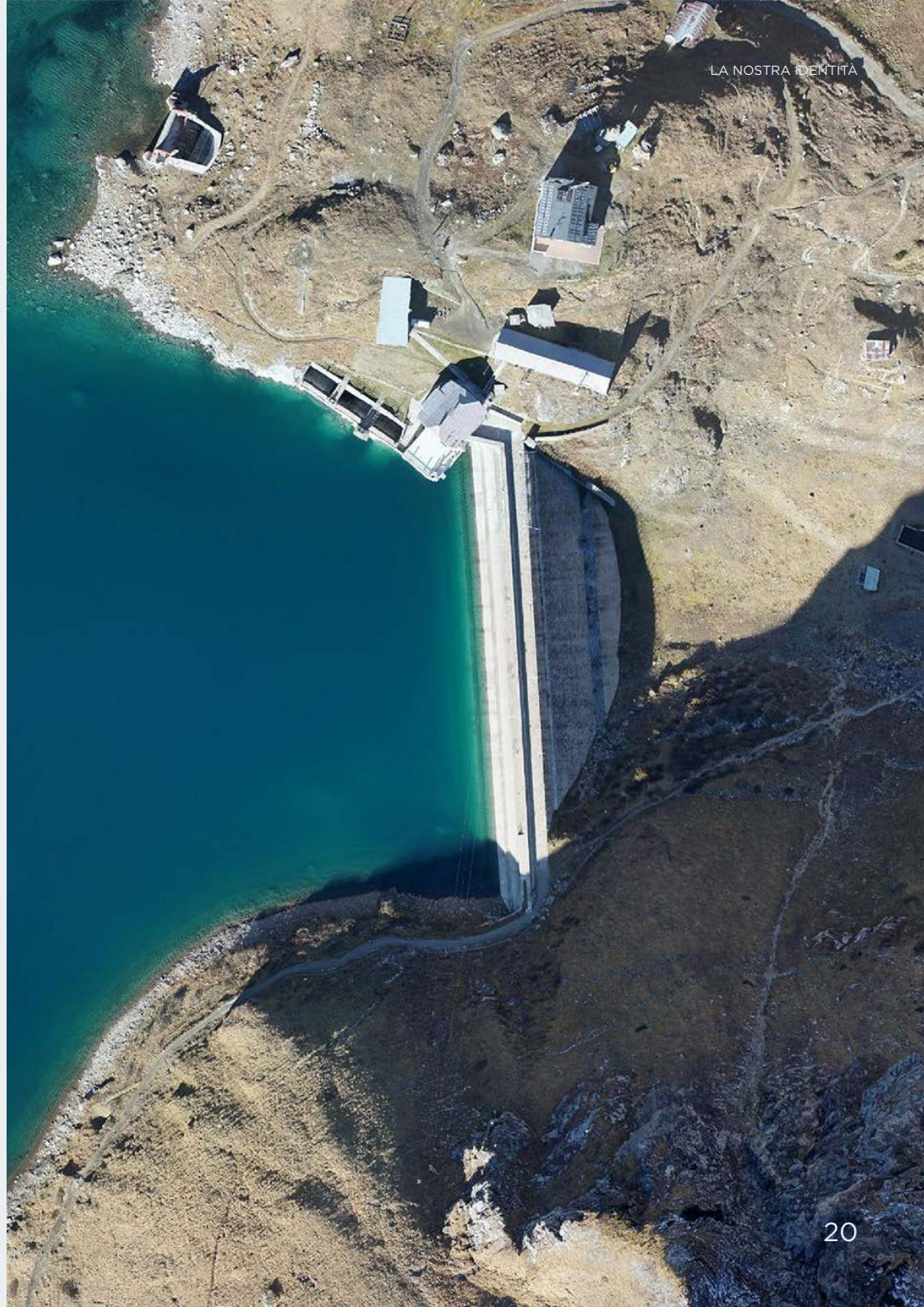
I nostri stakeholder

È nel nostro interesse coinvolgere pienamente tutti i diversi stakeholder e quindi abbiamo individuato diverse categorie con cui lavorare. I clienti, naturalmente, sono i principali tra questi. Fornire loro servizi di prima qualità e soddisfare pienamente tutte le loro esigenze speciali è il nostro obiettivo. Riteniamo che questo richieda una partecipazione attiva e costante perché sia mantenuta una relazione sana e costruttiva, basata sulla fiducia reciproca e sui valori condivisi. In quanto SPERI, siamo anche interessati a lavorare con i governi e le comunità locali perché crediamo che collaborare con le istituzioni pubbliche e con la collettività sia cruciale per comprendere meglio le dinamiche territoriali e per sostenere e sviluppare un impatto positivo che rispetti le esigenze di uno sviluppo sostenibile. Anche qui, il coinvolgimento con questi stakeholder si basa su un approccio di ascolto attivo, comprensione e attuazione di soluzioni che costruiscano impatti positivi e duraturi nel tempo.



Etica, integrità nel business e compliance

Nel cuore della missione aziendale di SPERI ci sono l'etica e l'integrità aziendale, due valori per noi non negoziabili. Il nostro Codice Etico stabilisce in modo inequivocabile il comportamento che ci si aspetta che tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori seguano quando lavorano con noi. Lealtà, integrità e diligenza sono i fondamenti di questo codice, gli stessi che fungono da bussola per le nostre azioni e ci consentono di mettere in risalto le competenze individuali e di creare un ambiente di lavoro che salvaguarda la dignità e la privacy di ciascuno. Chiunque lavori o collabori con SPERI lo fa nel rispetto delle normative e delle leggi vigenti, mantenendo rapporti onesti e trasparenti con la Pubblica Amministrazione e con tutte le Autorità in generale, in linea con una prassi operativa radicata in valori di fiducia, qualità, competitività e professionalità, principi cardine che guidano tutte le nostre relazioni sia interne che esterne. L'impegno verso una condotta responsabile si è tradotto anche nella volontà di dotarci di un sistema di gestione adattato sul Modello 231, sul quale l'azienda sta lavorando da diversi mesi e che, viste le nostre dimensioni e il forte ampliamento dell'organigramma, sarà portato a termine con i tempi necessari nel prossimo futuro. Il modello ci permetterà così di identificare e valutare i rischi aziendali e di adottare misure preventive e correttive adeguate al fine di garantire il massimo rispetto delle normative e la piena compliance con i principi etici.



Analisi di Materialità



Come risultato di queste analisi, SPERI ha identificato e approvato sette temi che si allineano con il core business dell'azienda e, in particolare, con i rischi ESG del settore di riferimento.

SPERI, in conformità agli Standard GRI per il reporting, ha individuato una serie di temi prioritari per comunicare ai propri stakeholder i propri impegni in ambito sostenibilità. L'analisi di materialità si è concentrata sulla selezione dei temi ESG considerati rilevanti per gli impatti, la strategia e i rischi per l'azienda e i suoi stakeholder. Questi temi coprono gli aspetti ambientali (E), sociali (S) e di governance (G), i tre pilastri che definiscono l'identità ESG dell'azienda. Il processo di selezione è stato coadiuvato da ESGeo nel precedente periodo di reporting, elaborando una proposta di temi materiali mediante un'analisi benchmark sui principali competitor a cui si è aggiunta anche un'analisi di possibili altri temi estratti da un database proprietario multisetoriale di aziende che redigono il Bilancio di Sostenibilità. Il campione di riferimento per SPERI è stato costruito considerando settore e industria di appartenenza, dimensione (fattura-

to e numero di dipendenti), paese e regione di attività. Come risultato di queste analisi, SPERI ha identificato e approvato sette temi che si allineano con il core business dell'azienda e, in particolare, con i rischi ESG del settore di riferimento. Il monitoraggio di questi temi consente a SPERI di integrare la sostenibilità nei propri obiettivi strategici e di acquisire una prospettiva fondamentale per l'integrazione di tali temi all'interno dell'azienda. Una volta individuata e approvata la lista dei temi materiali, questi sono stati collegati a specifici indicatori basati sugli Standard GRI (Global Reporting Initiative), che permetteranno di monitorare e gestire tali temi nel tempo, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Questo monitoraggio favorirà un miglioramento continuo e un affinamento degli indicatori, facilitando la comunicazione con gli stakeholder e riflettendo l'impegno a lungo termine dell'azienda nel perseguire obiettivi sostenibili.

TABELLA TEMI MATERIALI INDIVIDUATI		TABELLA DI RACCORDO TEMI MATERIALI E INDICATORI GRI STANDARD	
		TEMA MATERIALE	INDICATORE GRI
GOVERNANCE TOPICS	Condivisione del valore economico	Condivisione del valore economico	GRI 201-1, GRI 413-1
ENVIRONMENTAL TOPICS	Gestione Responsabile dell'energia	Gestione responsabile dell'energia Riduzione delle emissioni	GRI 302-1, GR 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4
	Riduzioni delle emissioni		
SOCIAL TOPICS	Benessere dei dipendenti	Benessere dei dipendenti Sicurezza sull'ambiente di lavoro Formazione e miglioramento delle competenze Diversità e inclusione	GRI 401-1 GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6 GRI 403-9, GRI 404-1, GRI 404-2 GRI 405-1
	Sicurezza sull'ambiente di lavoro		
	Formazione e miglioramento delle competenze		
	Diversità e inclusione		

Inoltre, SPERI, in linea con il principio di inclusività degli stakeholder, ha avviato nel 2023 un processo per identificare i portatori di interesse che influenzano significativamente le attività dell'azienda o che ne sono influenzati, al fine di coinvolgere attivamente una varietà di soggetti chiave che partecipano allo sviluppo del suo ecosistema. Per questo motivo, a partire dal 2023, verrà strutturato un meccanismo di coinvolgimento degli stakeholder per comprendere le diverse priorità dei temi materiali individuati, allineandosi alle aspettative dei nostri stakeholder esterni, sviluppando una comprensione più approfondita delle loro esigenze, valori e preoccupazioni, e adottando decisioni informate per rispondere adeguatamente alle loro aspettative. Tale processo è tuttora in corso, fiduciosi di riuscire e portarlo a termine in tempi brevi. Attraverso la rendicontazione del 2022, possiamo identificare il contributo che apportiamo ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU. Raccogliendo e monitorando le informazioni ESG pertinenti, saremo in grado di valutare quanto le nostre attività siano allineate con gli SDG specifici e di evidenziare il nostro impegno nel promuovere un impatto positivo in vari ambiti dello sviluppo sostenibile. Il grafico seguente mostra come, con l'implementazione del monitoraggio degli indicatori GRI Standards, vengano presidiati specifici SDGs.



Sustainable
Goals

Informazione realizzata da



In ambito sociale, l'azienda ha adottato un piano welfare strutturato, recentemente ampliato e reso accessibile a tutto il personale dipendente e ai collaboratori

Nel 2023, SPERI ha ottenuto un punteggio complessivo di 68/100 nella valutazione ESG, posizionandosi nella fascia Alta del cluster di riferimento e dimostrando un miglioramento rispetto alla valutazione precedente. Questo risultato riflette una performance di eccellenza in tutte le aree di analisi ESG. Sul fronte ambientale, SPERI si distingue per il suo impegno nella riduzione dell'impatto ambientale grazie a un Sistema di Gestione Integrato conforme alle certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e alla presenza di un Responsabile Ambientale

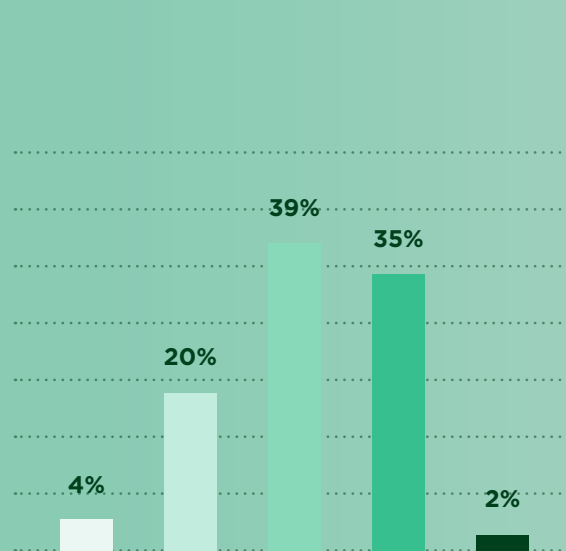
dedicato. Inoltre, nel 2023 SPERI ha ottenuto la certificazione UNI Pdr 125, confermando il proprio impegno verso l'inclusione e la parità di genere. Dal punto di vista della governance, SPERI si avvale di strumenti solidi come il Codice Etico, il Modello Organizzativo 231/01 introdotto nel 2023 e una procedura di whistleblowing. Nel 2024, l'azienda ha conseguito il rating di legalità con un punteggio di 2 stelle ++, rafforzando ulteriormente la propria trasparenza e integrità.



VALUTAZIONI PER SEZIONI

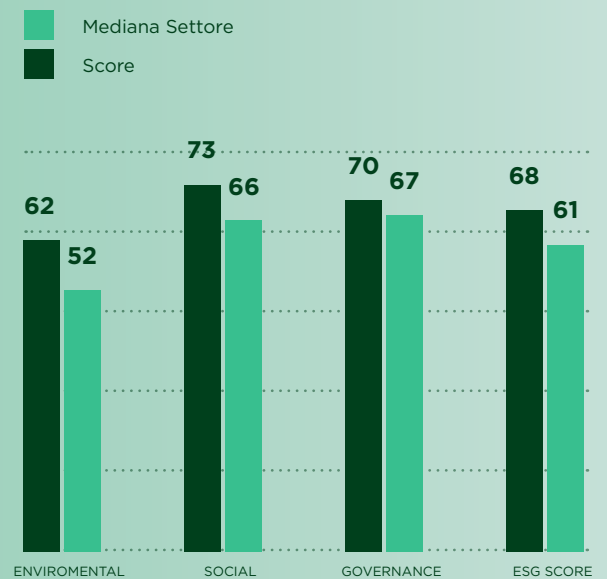
Environmental	62.0	●●●●●●●●
Social	73.0	●●●●●●●●
Governance	70.0	●●●●●●●●

DISTRIBUZIONE VALUTAZIONI ESG NEL SETTORE*



Il grafico evidenzia la distribuzione delle valutazioni per settore di appartenenza. La percentuale rappresenta la quota di società ricomprese nelle rispettive classi di valutazione

RIPARTIZIONE SCORE ESG PER SEZIONE*



Il grafico mette a confronto gli score ESG delle singole sezioni con i valori della mediana delle imprese dello stesso settore.

La definizione dei temi materiali in SPERI è stata il frutto di un processo complesso e collaborativo, che ha coinvolto diverse fasi e attori chiave all'interno dell'azienda. Per identificare gli impatti reali e potenziali, sia negativi che positivi, su economia, ambiente e persone, inclusi i diritti umani, SPERI ha utilizzato procedure basate su certificazioni già ottenute come ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, oltre a future certificazioni previste nei prossimi anni, come il modello 231/2001 e ISO 37001. Questo approccio ha permesso di valutare attentamente gli impatti delle attività e delle relazioni commerciali, garantendo una gestione responsabile e sostenibile. Durante la definizione dei temi materiali, SPERI ha implementato una stretta collaborazione tra il Top Management e i responsabili delle varie funzioni, come Risorse Umane e Ambiente. Questo lavoro sinergico ha permesso di determinare l'importanza degli impatti e di identificare quelli più significativi, garantendo una focalizzazione precisa e un'ottimale allocazione delle risorse. Parallelamente, SPERI ha riconosciuto la fondamentale rilevanza di coinvolgere gli stakeholder e di avvalersi del contributo di esperti esterni nel processo di definizione dei temi materiali. Attraverso dialoghi aperti e consultazioni periodiche, SPERI ha integrato le loro prospettive e competenze nel processo decisionale. Questo approccio inclusivo ha arricchito l'analisi dei temi materiali, permettendo di considerare una più ampia gamma di aspetti e di rispondere meglio alle esigenze e aspettative delle parti interessate. Il processo continuerà anche nei prossimi anni, quando la costruzione della matrice di materialità potrà considerare le aspettative degli stakeholder, sia interni che esterni, permettendo a SPERI di orientare le proprie scelte strategiche di sostenibilità in base al contesto e al mercato in cui opera.

Cantiere The Social Hub
Roma



La responsabilità Economica e di Governance di SPERI

La performance economica

Comparazione ricavi

La performance economica

In SPERI, la responsabilità economica rappresenta anche un impegno verso la sostenibilità. Se il comparto dell'Ingegneria e dell'Architettura ha sperimentato una crescente domanda negli ultimi anni, sia da parte dei committenti pubblici che privati, come società in crescita, sentiamo il dovere di gestire questo sviluppo in modo responsabile, tenendo in considerazione tutti gli stakeholder coinvolti. Riconosciamo, infatti, che le nostre attività hanno un impatto significativo sull'economia, l'ambiente e le persone, incluso il rispetto dei loro diritti umani. In particolare, il settore ha un forte impatto sia sull'ambiente, poiché siamo coinvolti nella progettazione del futuro, che sul versante sociale, poiché contribuiamo alla creazione di uffici migliori, spazi più verdi, edifici più vivibili, luoghi comuni più agibili, e così via. Per questo, siamo consapevoli che senza una dovuta attenzione gli impatti negativi possono manifestarsi in vari modi. Ad esempio, la mancanza di attenzione all'efficienza energetica dei nuovi edifici potrebbe comportare uno spreco di risorse, mentre la progettazione di spazi meno inclusivi potrebbe limitare l'accessibilità per determinati gruppi di persone. Per garantire una crescita economica responsabile, il nostro focus è rivolto ai servizi che promuovono l'efficiamento energetico e il miglioramento sismico e, anche nei servizi non specificamente legati all'efficiamento, teniamo sempre in considerazione aspetti ambientali rilevanti, come ad esempio l'ottenimento della certificazione LEED per gli edifici. Nei progetti di riqualificazione, applichiamo di norma una serie di soluzioni in linea con i Criteri Ambientali Minimi (CAM). Ad esempio, utilizziamo serbatoi interrati per la raccolta delle acque piovane e il loro riutilizzo per gli scarichi dei WC o per l'irrigazione di aree verdi al fine di ridurre il consumo di acqua potabile e di sfruttare al massimo le risorse idriche

Uffici WindTre Monterosa
Milano



disponibili. Inoltre, implementiamo sistemi più semplici ma efficaci, come WC con scarico a doppio pulsante, rubinetti temporizzati e soffioni delle docce dotati di un sistema che miscela aria all'acqua erogata, soluzioni che consentono un utilizzo più efficiente delle risorse idriche e una riduzione del consumo complessivo. Soluzioni come queste sono integrate nel nostro approccio progettuale e tengono conto delle esigenze specifiche di ogni progetto e degli obiettivi del committente. In questo modo, garantiamo un'attenzione costante alla riduzione dell'impatto ambientale e alla promozione di soluzioni innovative e sostenibili. Per mitigare gli impatti negativi potenziali, miglioriamo costantemente il coinvolgimento del cliente, cercando di sensibilizzarlo all'efficienza energetica e alle pratiche sostenibili. In questa direzione, offriamo anche una gamma completa di servizi integrati attraverso il nostro dipartimento di Geologia, Ambiente e Territorio che ci permette di affrontare direttamente le problematiche ambientali, come la riduzione degli impatti delle discariche, le indagini geotecniche per le fondazioni e il risanamento dei terreni. Il coinvolgimento dei nostri stakeholder è fondamentale per determinare le azioni intraprese e valutare la loro efficacia. Ascoltiamo attentamente i clienti, i partner commerciali e le comunità locali per comprendere le loro esigenze e aspettative al fine di orientare le nostre azioni verso il raggiungimento degli obiettivi condivisi. La comunicazione trasparente e aperta ci consente di valutare l'impatto delle nostre azioni e di porre rimedio a eventuali criticità. La relazione tra responsabilità e crescita per SPERI è un tema molto serio. Non solo perché vogliamo che la nostra espansione vada di pari passo con la sostenibilità economica, ambientale e sociale ma anche perché circa il 40% dei nostri ricavi provengono dalle attività di efficientamento energetico e miglioramento sismico. Peraltro, proprio la pubblicazione di questo bilancio 2023 ci porterà verso il rating di sostenibilità raggiungendo l'obiettivo di essere certificati da uno standard internazionale.



+ 22,3%

INCREMENTO DEL FATTURATO

Nel 2023, la società ha registrato un aumento del fatturato pari al 22,3% rispetto al 2022, dimostrando una significativa crescita economica.

+ 4,15%

AUMENTO DEI SALARI E BENEFIT

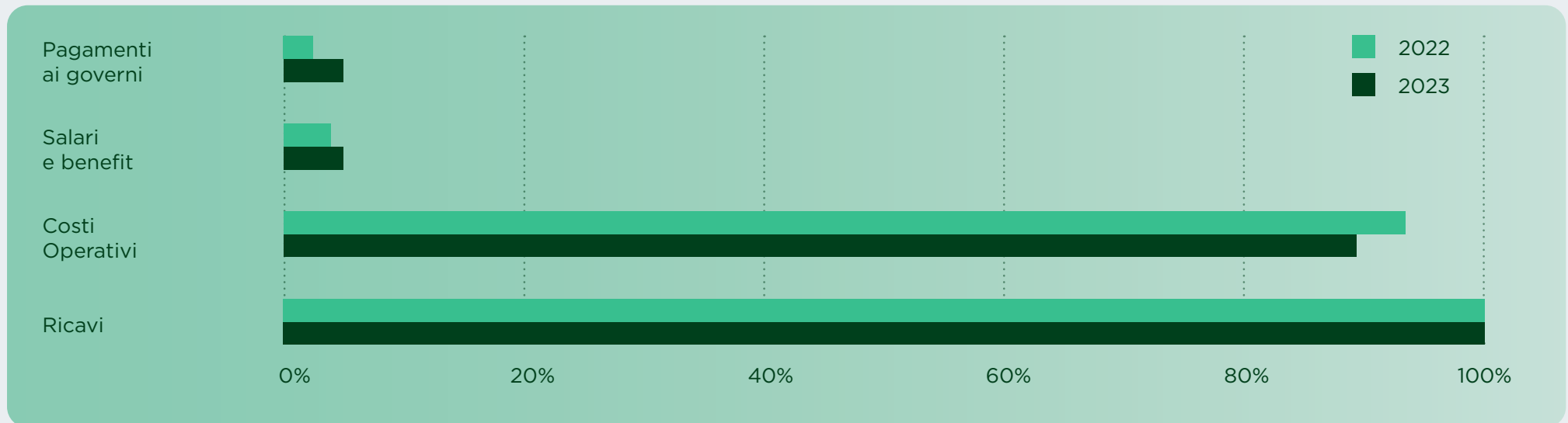
Sempre rispetto al 2022, c'è stato un incremento del 4,15% nei salari e nei benefit riconosciuti ai collaboratori, riflettendo un impegno verso il miglioramento delle condizioni lavorative.

+40,6%

RICAVI DA EFFICIENZA ENERGETICA E SOSTENIBILITÀ

Nel 2023, ben il 40,6% dei ricavi è stato generato da attività legate all'efficientamento energetico e alla sostenibilità, evidenziando una forte attenzione verso l'innovazione sostenibile e la responsabilità ambientale.

Comparazione Ricavi



La responsabilità Ambientale di SPERI

Consumo di energia ed Emissioni

Ricerca, sviluppo e innovazione

Progetti Commerciali

Consumo di Energia ed Emissioni

Lavorare su progetti di infrastrutture e architettura ci offre la possibilità di dare forma al futuro. Con una forza lavoro diversificata proveniente da una vasta gamma di culture, background ed esperienze, creiamo luoghi e spazi per le comunità in tutto il mondo affinché siano accoglienti e cerchiamo di raggiungere il più alto livello di sostenibilità con le risorse umane e materiali disponibili localmente. Ogni progetto ha la sua premessa nella relazione trasparente che impostiamo con i clienti, con i quali chiariamo fin da subito il nostro impegno rispetto all'attenzione verso i temi del consumo di energia e del livello di emissioni durante le diverse fasi del lavoro. Dall'idea iniziale fino alla realizzazione, il coinvolgimento degli stakeholder è fondamentale per il successo delle nostre iniziative. Ascoltiamo attentamente i clienti internazionali, che dimostrano una sensibilità particolare verso i temi ESG: le loro aspettative e il loro coinvolgimento ci guidano nella definizione di strategie e misure concrete. Durante lo sviluppo di ogni concept, prende forma un processo sempre nuovo di progettazione iterativo per scoprire soluzioni per le sfide esistenti, e nuovi modi per creare ambienti sani e duraturi per le persone e la natura. Miriamo a perfezionare l'interazione tra edificio e occupanti attraverso la progettazione di strutture intelligenti: sin dalle prime fasi, l'obiettivo è sviluppare edifici smart, una definizione che implica non solo la costruzione in sé, ma anche la metodologia di gestione.

Hotel Ambasciatori,
Roma.



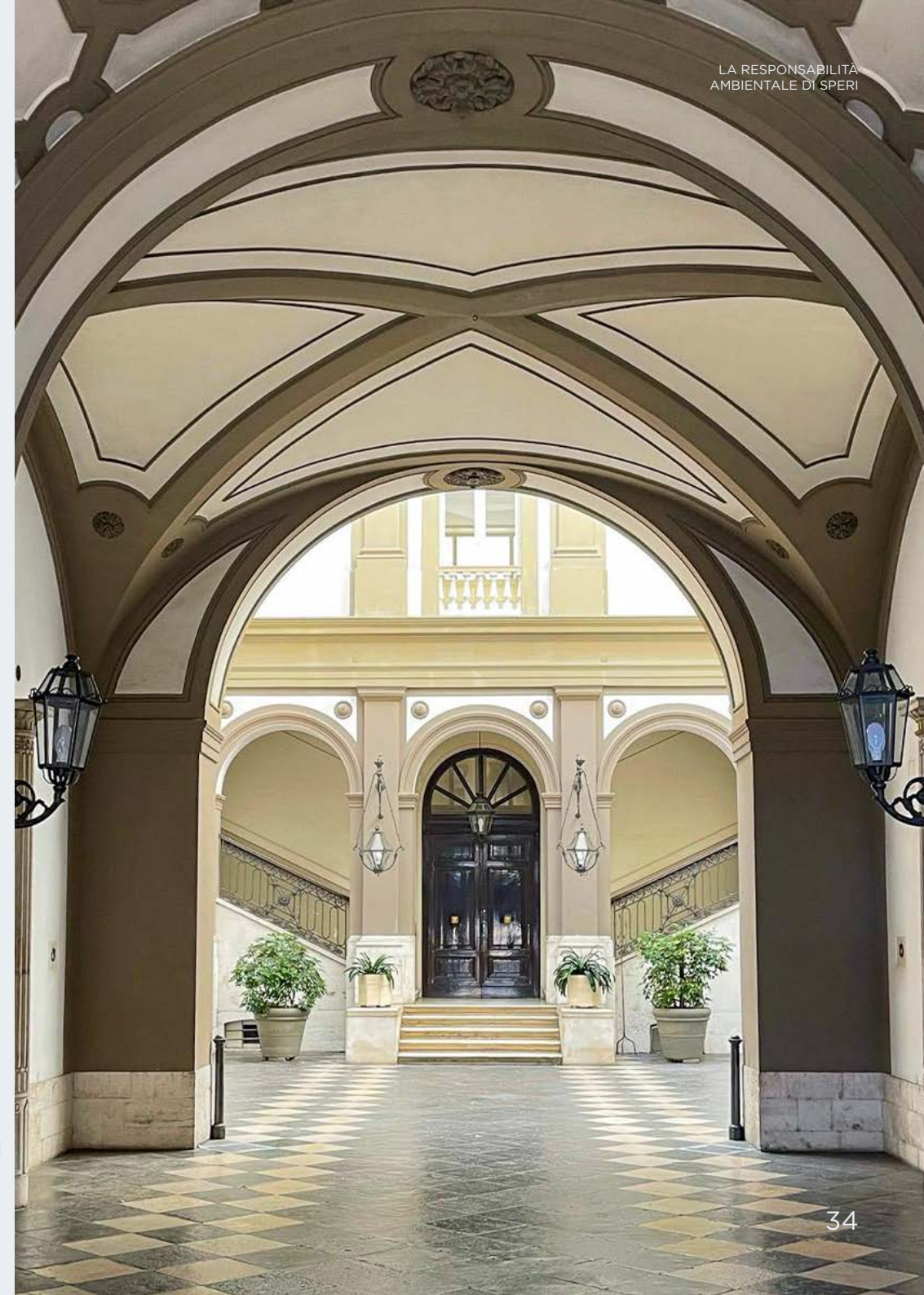
Tutte queste pratiche sono rispecchiate anche nei nostri ambienti di lavoro, sia in Italia che nel resto del mondo. Abbiamo infatti attivato sedi operative locali nei luoghi dove siamo coinvolti in progetti, riducendo il pendolarismo e le relative emissioni di CO2.

Un aspetto cruciale in questo quadro riguarda ovviamente il consumo energetico e, più specificamente, la sua riduzione. Per raggiungere questo obiettivo, riteniamo fondamentale l'integrazione tra i sistemi di impianti e il Building Management System, un sistema di telegestione, supervisione e controllo degli impianti, che rappresenta il cuore pulsante che digitalizza l'edificio, rendendolo smart nel vero senso della parola. Per massimizzarne i benefici, è importante garantire una corretta formazione dell'utente finale dell'immobile. Qui entra in gioco una triade decisiva che mette in relazione automazione, consapevolezza e risparmio energetico. L'automazione mira a regolare il comfort ottimizzando i consumi energetici, ma senza la consapevolezza dell'utente, il potenziale di risparmio rimane inespresso. Pertanto, si rende necessario innescare un ciclo virtuoso basato sulla trasparenza dei consumi, generando una consapevolezza che condurrà a comportamenti energetici più virtuosi. Rispetto alla scelta dei materiali, usiamo uno strumento LCA che viene messo a disposizione del nostro gruppo di progetto con l'obiettivo di portare maggiore trasparenza e intelligenza verso pratiche sostenibili: ne viene valutato l'intero ciclo di vita, dall'estrazione delle risorse, alla fabbricazione, al tra-

sporto, all'installazione, all'uso e infine allo smaltimento. Scegliamo prodotti che abbiano un impatto ambientale ridotto lungo tutto il loro ciclo di vita rispetto alle alternative convenzionali, come quelli a bassa emissione di VOC, o che richiedono meno energia per la produzione, o che siano realizzati con contenuti riciclati o rigenerati. Una volta trovata la migliore soluzione possibile per il cliente, la comunità, e l'ambiente naturale, il progetto è realizzato con la maggiore attenzione all'efficienza energetica dell'edificio in toto. Ad esempio, inseriamo finestre ad alte prestazioni che riducano le perdite di calore o materiali per l'isolamento termico che minimizzino il fabbisogno dell'intero fabbricato. Ci concentriamo sull'efficientamento energetico e sulla pianificazione di edifici conformi agli standard LEED e, a seconda dei committenti, promuoviamo attivamente l'installazione di impianti fotovoltaici, eolici e dighe, al fine di sfruttare al massimo le fonti di energia rinnovabile disponibili. Infine, cerchiamo di mettere in atto pratiche di demolizione responsabili, e perseguire anche progetti di recupero di edifici esistenti per prevenire la produzione di nuovi materiali da costruzione. Tutte queste pratiche sono rispecchiate anche nei nostri ambienti di lavoro, sia in Italia che nel resto del mondo.

Abbiamo infatti attivato sedi operative locali nei luoghi dove siamo coinvolti in progetti, riducendo il pendolarismo e le relative emissioni di CO2. All'interno di queste sedi, ci impegniamo per ridurre il consumo di energia elettrica: alla fine della giornata lavorativa e durante il fine settimana, per esempio, facciamo spegnere tutti i dispositivi che non sono necessari, eliminando qualsiasi consumo di energia superfluo. L'attenzione ai dettagli si riflette per noi nelle piccole azioni quotidiane, come l'affissione di cartelli vicino ai rubinetti per sensibilizzare alla riduzione del consumo idrico o attraverso l'introduzione di distributori di acqua filtrata per ridurre la necessità di acqua in bottiglia. Per contenere i consumi, il sistema di riscaldamento e raffreddamento nei nostri uffici è gestito in modo efficiente. L'impianto di climatizzazione è dotato di una programmazione che permette di regolare la temperatura stanza per stanza, in linea con una politica aziendale che limita gli sprechi e viene sottoposto a manutenzione periodica, ordinaria e straordinaria, gestita da una ditta esterna che verifica il funzionamento assicurando così che non vi siano perdite non rilevate. Al fine di ridurre le emissioni prodotte dagli spostamenti, oltre ad aver acquistato un veicolo ibrido, SPERI incoraggia tutti all'utilizzo del car sharing forte anche della convenzione con l'azienda SHARE NOW. Parallelamente, stiamo sviluppando strategie di marketing specifiche per mettere in evidenza l'impatto ambientale positivo dei nostri servizi e coinvolgere i clienti sensibili a tali tematiche. Nel nostro percorso verso la sostenibilità, abbiamo anche ridotto l'uso di oggetti monouso preferendo invece prodotti riciclabili. La carta igienica che utilizziamo è riciclata, così come i fogli per le stampe interne.

Ingresso della sede di Bari



Promuoviamo l'uso responsabile della carta, inviando memorandum ai nostri dipendenti per ricordare di stampare solo quando è strettamente necessario e di riutilizzare i fogli usati per prendere appunti. Infine, nel rispetto dell'ambiente, effettuiamo la raccolta differenziata, un ulteriore passo verso la creazione di un luogo di lavoro più green. Per la quantificazione dei consumi energetici relativi alla sede e agli spostamenti della flotta aziendale (3 auto a benzina in sharing per tutto il personale), rimandiamo alle tabelle in appendice (GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4) riportanti il dettaglio dell'intensità energetica ed emissiva delle attività di SPERI per la sede di Roma. Questo perché riteniamo che la gran parte degli impatti evitati in termini di emissioni, dirette e indirette, non siano imputabili ai consumi delle varie sedi locali (Scope 1 e Scope 2), ma all'impegno nella produzione di opere che richiedano sempre meno energia e materiali nelle loro fasi di costruzione, uso e smaltimento. Come SPERI siamo orgogliosi di dedicarci principalmente agli interventi di riqualificazione energetica ed ambientale degli edifici, in quanto riteniamo che questo sia il nostro contributo più significativo per la sostenibilità. Riconosciamo che la vera sfida risiede nella valorizzazione delle risorse esistenti e nel recupero delle strutture obsolete, riducendo così l'impatto ambientale complessivo del settore edilizio.

Ingresso della
sede di Napoli

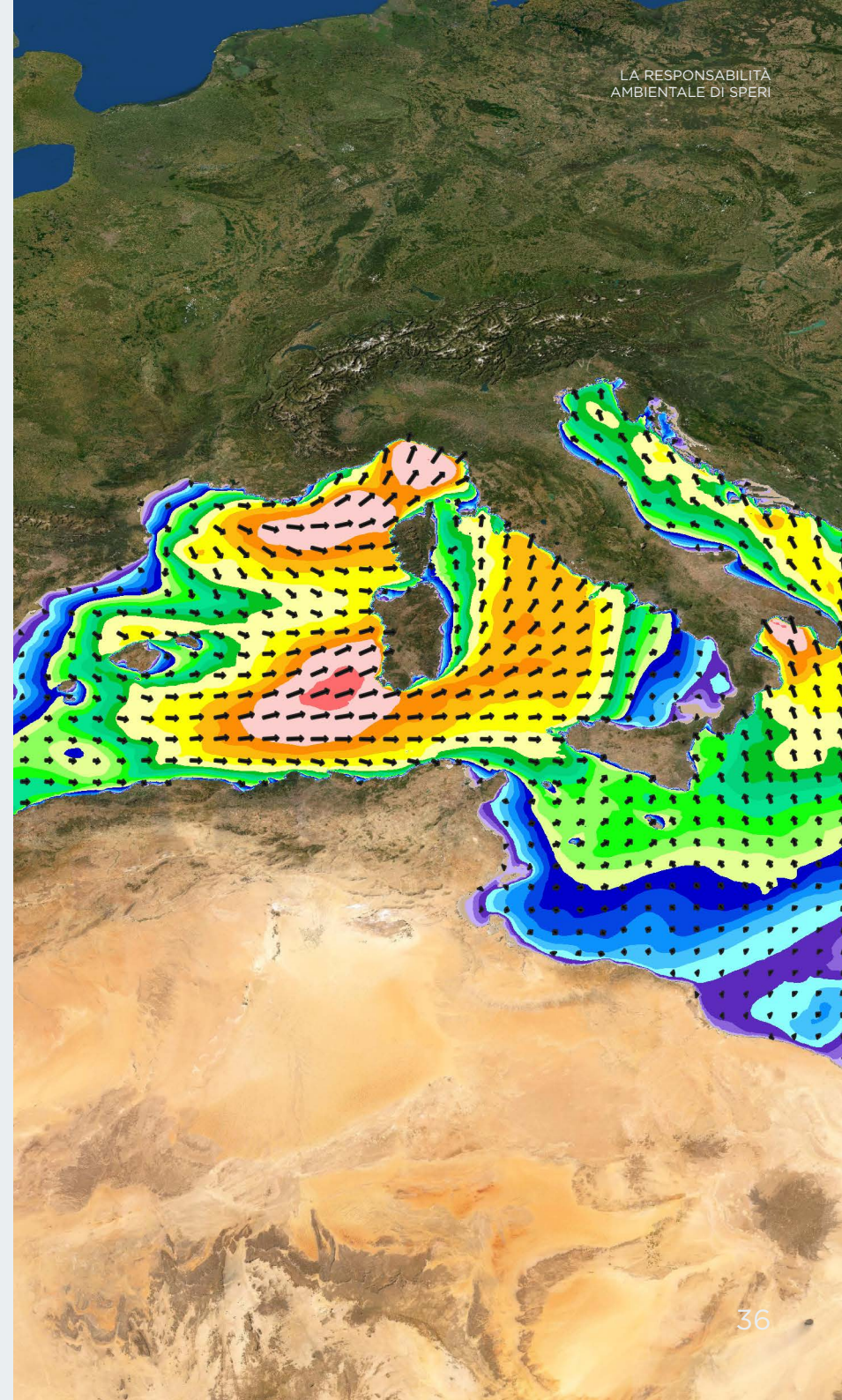


Ricerca, Sviluppo e Innovazione

La collaborazione con università, centri di eccellenza e ricercatori è un elemento chiave della nostra strategia di innovazione.

L'innovazione è uno dei tratti distintivi di SPERI. Il nostro impegno in quest'area si realizza attraverso un robusto programma di Ricerca, Sviluppo e Innovazione che tocca tutte le attività aziendali. Le iniziative messe in campo non solo ci consentono di migliorare ed efficientare i nostri processi produttivi, garantendo ai nostri partner una professionalità sempre aggiornata, ma ci permettono anche di attrarre e trattenere talenti sia in Italia che all'estero. La collaborazione con università, centri di eccellenza e ricercatori è un elemento chiave della nostra strategia di innovazione. Il programma si articola in tre filoni principali: attività di ricerca e sviluppo svolte in seno a progetti commerciali, progetti di ricerca finanziati interamente da SPERI e progetti di ricerca co-finanziati da SPERI.

Piattaforma Smart Wave



Progetti Commerciali

Nell'ambito dei progetti commerciali, sviluppiamo metodologie e strumenti innovativi per supportare i nostri partner. Un esempio significativo è rappresentato dai sistemi di monitoraggio strutturale e infrastrutturale che, grazie all'acquisizione, gestione, analisi e assimilazione in tempo reale dei dati di campo, consentono di monitorare lo stato di salute di strutture e infrastrutture, migliorando la sicurezza e il comfort per gli utenti finali. Tali soluzioni tecnologiche sono essenziali per informare i decision-maker e ottimizzare la gestione delle infrastrutture monitorate.

Progetti di Ricerca Finanziati

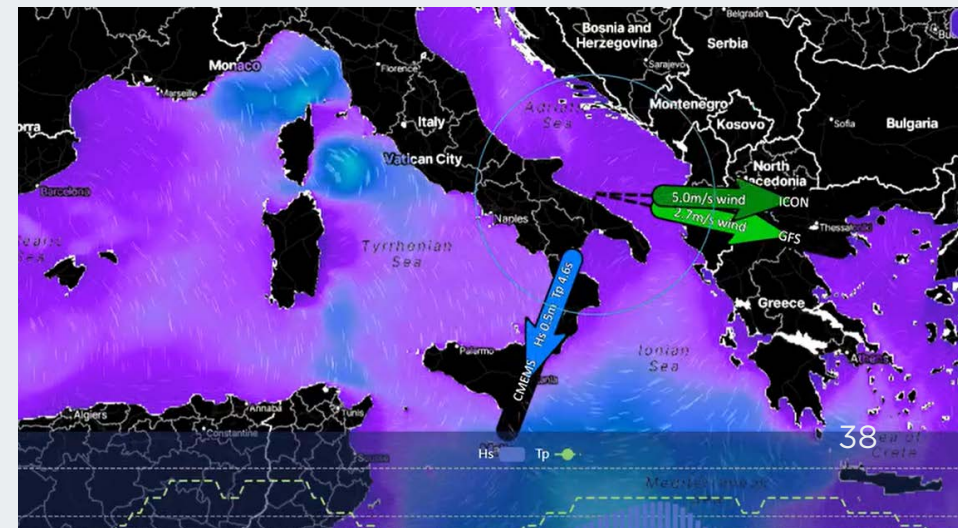
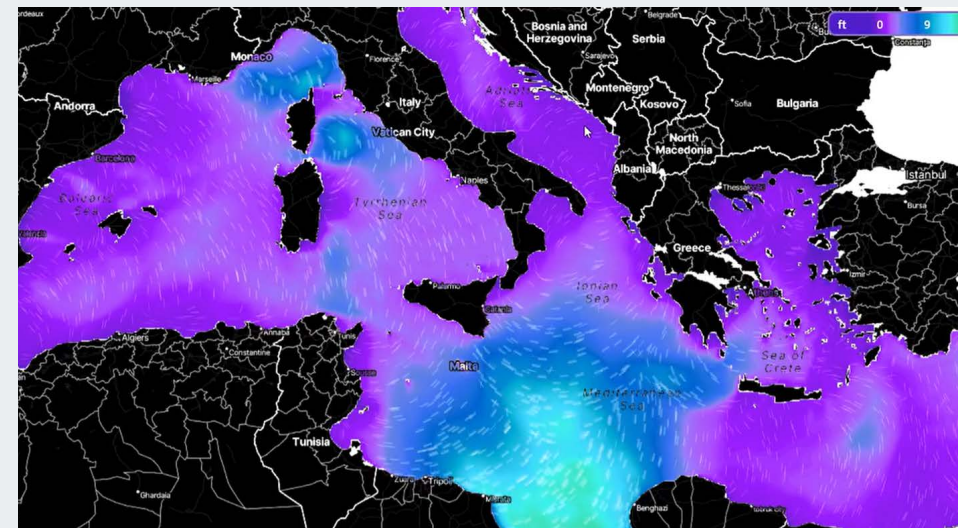
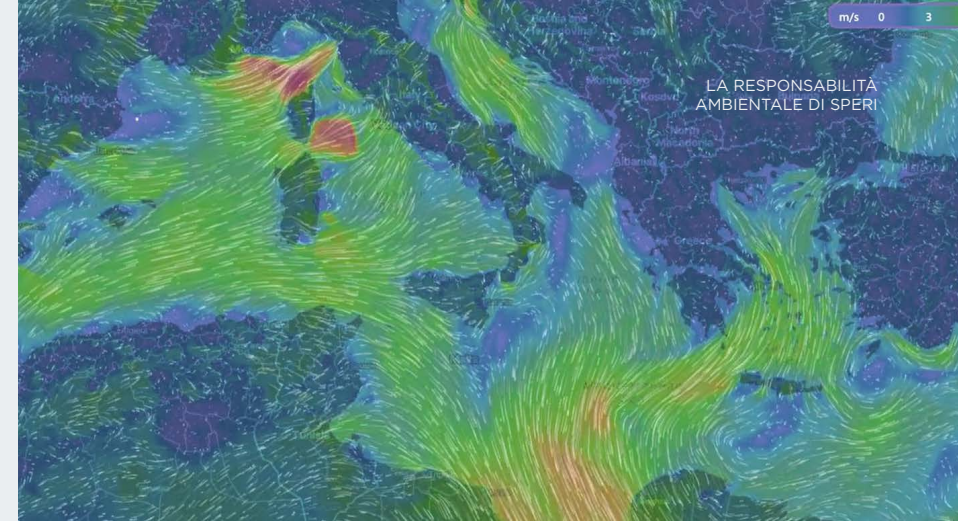
Nel 2023, abbiamo formalizzato il nostro programma di ricerca interno attraverso una call aperta a tutti i collaboratori, volta a stimolare l'ideazione e l'attivazione di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione al fine di contribuire alla sostenibilità e alla sicurezza del contesto socio-economico e ambientale in cui operiamo. Tra i temi più rilevanti esplorati quest'anno, si evidenziano la digitalizzazione dei processi produttivi, l'efficientamento energetico, l'impiego di droni e l'intelligenza artificiale. SPERI collabora attivamente con diverse università italiane e internazionali. Alcuni dei nostri collaboratori partecipano a cicli di dottorato e dottorati industriali in partnership con queste istituzioni. Tra i progetti di dottorato in corso, ricordiamo "The role of Artificial Intelligence in Asset Management", "Quantitative time-dependent scenarios of geo-multi-hazard related to preparatory thermal factors applied to strategic infrastructures", e "Fire risk mitigation in high artistic value buildings".



Progetti Commerciali

Sea Smart Eye supporta le attività commerciali legate alla Blue Economy, valorizzando in modo sostenibile l'ecosistema marino. Utilizzando tecniche avanzate di analisi dei dati e strumenti IT.

Tra i progetti co-finanziati, uno dei più rilevanti è Sea Smart Eye (S2E). Questo progetto garantisce un facile accesso all'analisi dei dati meteomarini attraverso una piattaforma innovativa, "the-oceans.org", su scala globale. Sea Smart Eye supporta le attività commerciali legate alla Blue Economy, valorizzando in modo sostenibile l'ecosistema marino. Utilizzando tecniche avanzate di analisi dei dati e strumenti IT, Sea Smart Eye fornisce prodotti all'avanguardia per applicazioni di ingegneria e oceanografia, permettendo query immediate e interattive per la pianificazione e gestione delle attività legate alla Blue Economy. La piattaforma The-oceans è progettata per supportare una vasta gamma di attività marine. Integrando dati meteomarini aggiornati con modelli evolutivi avanzati e offrendo servizi di alta qualità per gli operatori del settore, la piattaforma facilita l'accesso a informazioni critiche per la gestione, protezione e sviluppo dell'ambiente marino, oltre a supportare le energie marine rinnovabili, la logistica e i trasporti marittimi, e le attività ricreative.



La responsabilità Sociale di SPERI

Salute e sicurezza nell'ambiente
di lavoro

Benessere e crescita dei
dipendenti

Diversità e pari opportunità

Comunità locali

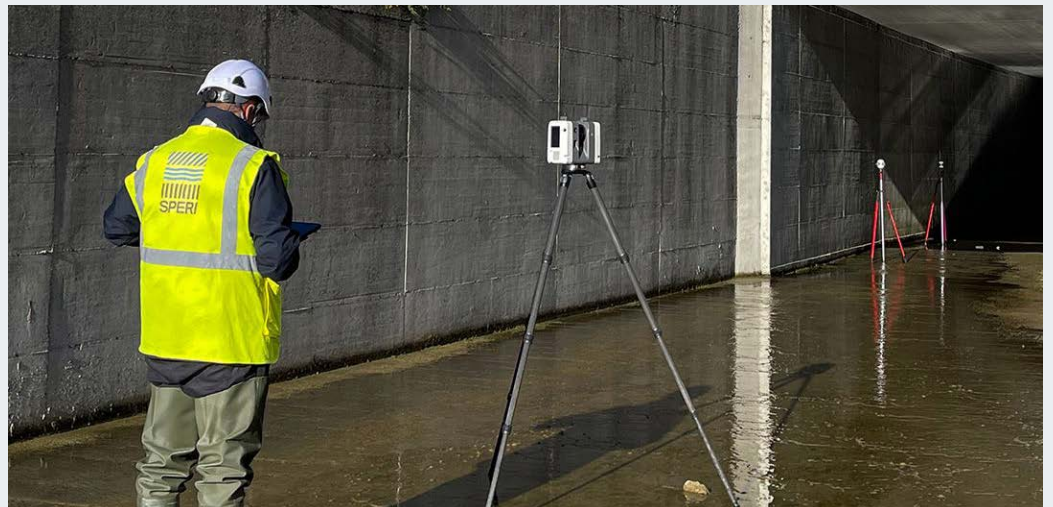
Salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

Il nostro team è la nostra risorsa più preziosa. Per questo, i temi della salute e della sicurezza sono una priorità assoluta a cui dedichiamo costante attenzione. Sui luoghi di lavoro, l'adesione alla norma ISO 45001 sintetizza la nostra politica: questo standard internazionale fornisce un quadro strutturato di gestione, riducendo i rischi e migliorando le prestazioni complessive. La ISO 45001 consente a SPERI di identificare i rischi, implementare misure di controllo e monitorare l'efficacia delle azioni preventive e, in caso di incidenti, ne seguiamo rigorosamente le linee guida per risolvere i problemi e prevenirne il ripetersi. Abbiamo poi ottenuto anche la certificazione OHSAS 18001, un riconoscimento che conferma una volta in più la volontà di gestire la salute e la sicurezza sul lavoro in conformità a rigidi standard internazionali. Il nostro obiettivo è raggiungere ogni anno il traguardo di zero infortuni sul lavoro, un target ambizioso monitorato attraverso indicatori chiave di performance (KPI) che valutano il numero di incidenti e la conformità alle pratiche di sicurezza, dimostrando i progressi compiuti. Per rafforzare ulteriormente la protezione dei propri dipendenti, infine, l'azienda ha previsto, a partire dal prossimo anno, una polizza contro gli infortuni, che estenderà la copertura anche fuori dalle proprie sedi.



In alto;
Testo che parla dei corsi di formazione

In basso;
Rilievo diga del Lago di Vannino



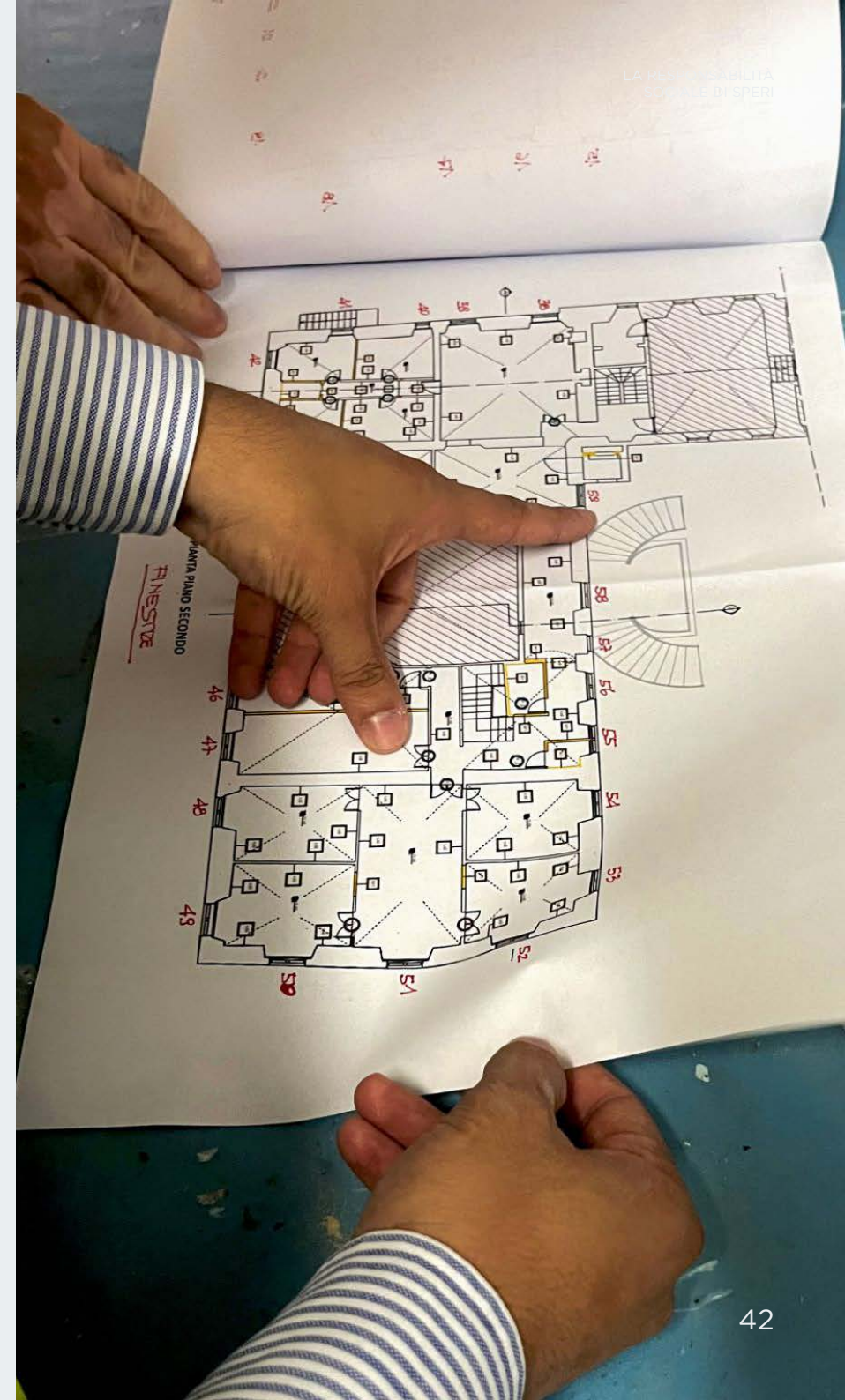
Per la riduzione e la prevenzione dei rischi, SPERI ha implementato programmi specifici e corsi di formazione obbligatori, oltre ad aver adottato procedure standard con la direzione lavori sempre affiancata dal coordinamento sicurezza durante l'esecuzione dei progetti. Il nostro sistema di gestione della sicurezza coinvolge tutta l'azienda, e individua nel RSPP il ruolo di Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori. Attraverso la collaborazione con diverse figure aziendali il RSPP garantisce il rispetto delle norme, conducendo valutazioni dei rischi, organizzando emergenze e formando i lavoratori. I preposti lo supportano monitorando l'implementazione delle iniziative di sicurezza che, anche grazie al coinvolgimento attivo degli stakeholder e ai loro feedback, sono costantemente aggiornate e migliorate. Nel 2023, SPERI ha implementato e rafforzato una serie di processi per garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. Le azioni hanno avuto l'obiettivo di affrontare diversi aspetti fondamentali, dalla identificazione dei pericoli alla valutazione dei rischi, fino all'applicazione di misure preventive e protettive stimolando sempre la partecipazione attiva di dipendenti e collaboratori insieme alla loro formazione continua. L'unico infortunio registrato nel 2023, su un totale di 72.578 ore lavorative svolte (un incidente stradale in itinere di un dipendente) dimostra l'efficacia delle politiche e delle misure preventive adottate: grazie al nostro sistema di valutazione dei rischi, siamo in grado di individuare tempestivamente e affrontare potenziali pericoli.



Identificazione dei Pericoli e Valutazione Dei Rischi

SPERI adotta un approccio strutturato per identificare i pericoli legati al lavoro e valutare i rischi connessi.

SPERI adotta un approccio strutturato per identificare i pericoli legati al lavoro e valutare i rischi connessi. Il processo di identificazione dei pericoli prevede la raccolta di informazioni da diverse fonti, tra cui manuali operativi, esperienze pregresse, segnalazioni dei lavoratori e osservazioni dirette. Questo approccio utilizza check-list, sopralluoghi, analisi delle mansioni lavorative e valutazioni. Una volta identificati i pericoli, si procede alla valutazione dei rischi nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), determinando la probabilità che un pericolo causi un incidente e la gravità delle possibili conseguenze. Le valutazioni possono essere sia qualitative che quantitative e vengono effettuate con cadenza regolare (annuale) e non regolare, soprattutto in caso di modifiche significative ai processi di lavoro, incidenti o nuove segnalazioni di pericolo.



Applicazione della Gerarchia di Controlli

Per eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi, SPERI segue una gerarchia di controlli rigorosa. Il primo passo è l'eliminazione completa del pericolo dall'ambiente di lavoro. Se ciò non è possibile, si passa alla sostituzione del materiale, processo o attrezzatura pericolosa con alternative meno rischiose. Successivamente, si adottano controlli ingegneristici, come, ad esempio, l'installazione di barriere fisiche. Vengono inoltre implementati controlli amministrativi, tra cui la modifica delle modalità di lavoro, l'implementazione di procedure di sicurezza, la formazione dei lavoratori e la pianificazione dei turni per ridurre l'esposizione ai rischi. Infine, SPERI fornisce dispositivi di protezione individuale (DPI) come caschi, guanti, gilet ad alta visibilità e scarpe antinfortunistiche per garantire la massima sicurezza.

Garanzia della Qualità dei Processi

SPERI assicura la qualità dei processi di gestione della sicurezza attraverso vari meccanismi. La formazione continua è un elemento centrale, con regolari aggiornamenti per i dipendenti e i responsabili della sicurezza, garantendo competenze e conoscenze sempre aggiornate. L'azienda incoraggia o richiede ai responsabili della sicurezza di ottenere certificazioni riconosciute a livello nazionale o internazionale. Inoltre, vengono eseguiti audit interni ed esterni periodici per verificare la conformità delle pratiche di sicurezza agli standard normativi e aziendali. La raccolta di feedback dai lavoratori e la revisione continua dei processi di sicurezza contribuiscono al miglioramento costante.



Utilizzo dei Risultati

I risultati delle valutazioni dei rischi e dei controlli di sicurezza sono utilizzati per monitorare costantemente l'ambiente di lavoro, identificare tendenze e aree di miglioramento. Le misure correttive e migliorative vengono implementate sulla base delle analisi dei risultati delle valutazioni dei rischi e degli incidenti. Inoltre, i risultati vengono utilizzati per aggiornare il piano di gestione della salute e sicurezza sul lavoro con nuove politiche, procedure e obiettivi di sicurezza. La comunicazione di questi risultati e delle best practices a tutti i dipendenti promuove una cultura della sicurezza diffusa e condivisa.

Segnalazione dei pericoli

I dipendenti e collaboratori di SPERI possono segnalare pericoli e situazioni di rischio tramite vari canali, come moduli di segnalazione e segnalazioni anonime sulla intranet aziendale. Esistono procedure formali per la segnalazione, che includono la raccolta di informazioni dettagliate sull'evento o situazione di pericolo. Le politiche aziendali vietano espressamente qualsiasi forma di rappresaglia contro i lavoratori che segnalano pericoli, garantendo protezioni legali e canali anonimi per la segnalazione.

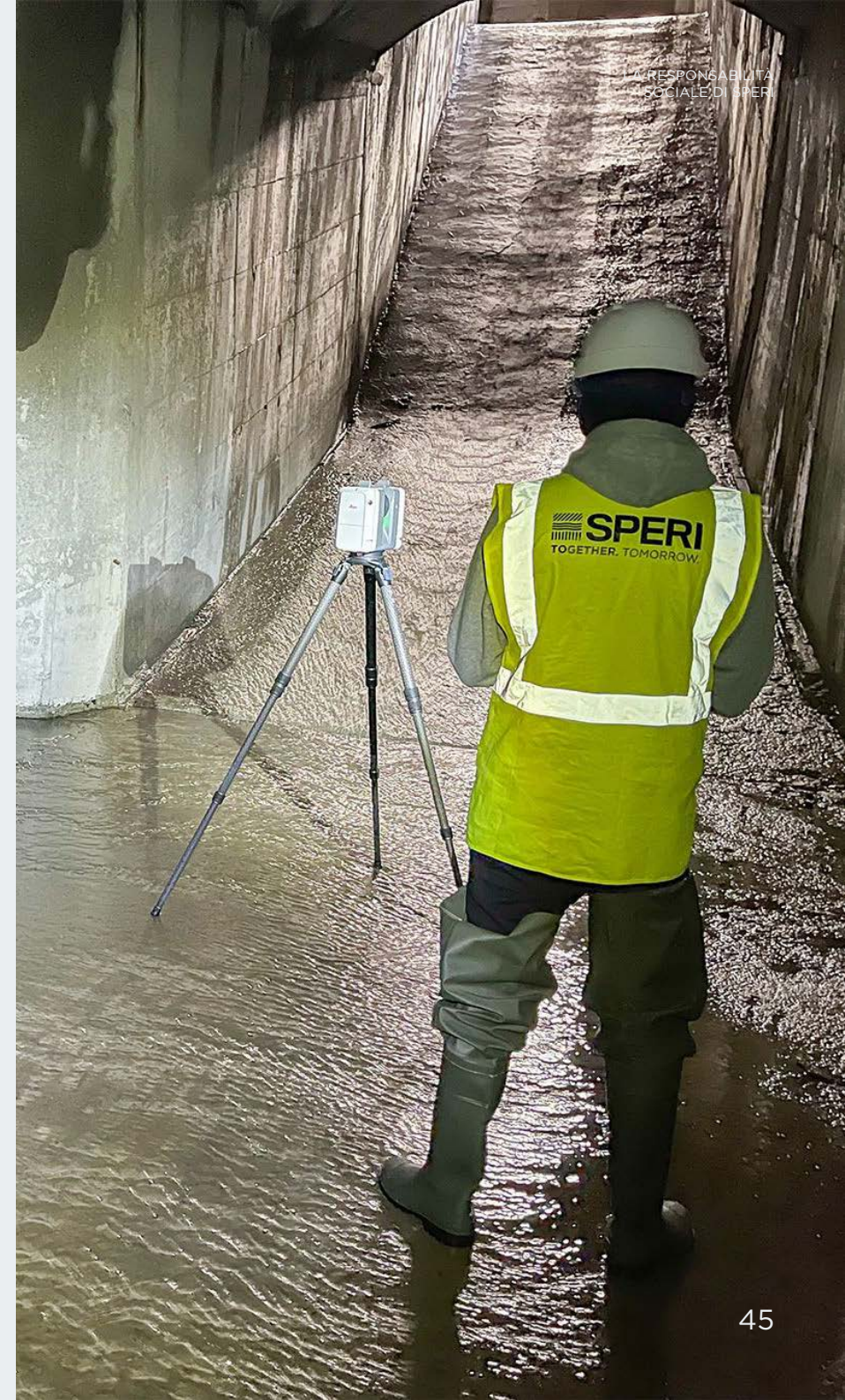


Politiche per la Sicurezza

Le politiche e i processi di SPERI consentono ai lavoratori di sottrarsi a situazioni potenzialmente pericolose senza timore di rappresaglie. Queste politiche sono dettagliate nelle procedure “Gestione delle Emergenze” e “Gestione DPI”, oltre che nelle “Istruzioni Operative per l’accesso alle aree di cantiere”. Le politiche includono il diritto di rifiutare di eseguire compiti che ritengono non sicuri, istruzioni chiare su come segnalare immediatamente situazioni di pericolo ai supervisori o ai responsabili della sicurezza, e garanzie che i lavoratori non subiranno conseguenze negative per aver segnalato pericoli o per essersi sottratti a situazioni non sicure. Le segnalazioni vengono indagate tempestivamente e le misure correttive vengono implementate per garantire la sicurezza dei lavoratori.

Indagini sugli Incidenti

Le indagini sugli incidenti professionali in SPERI seguono un processo strutturato che include la raccolta di prove, l’analisi delle cause immediate e profonde dell’incidente e la redazione di un rapporto dettagliato. Questo rapporto contiene le cause identificate, le misure correttive raccomandate e le azioni preventive. Successivamente, le raccomandazioni vengono attuate e la loro efficacia viene monitorata per prevenire futuri incidenti.



Per un corretto ed efficace funzionamento del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro riteniamo determinante la partecipazione attiva dei lavoratori e la loro consultazione. Ogni anno, tutti i collaboratori ricevono formazione specifica sul sistema di gestione integrato attraverso corsi tenuti dall'RGI e dall'RSPP che sensibilizzano i dipendenti sui temi della sicurezza e li incoraggiano anche a segnalare eventuali carenze, contribuendo così al miglioramento continuo del sistema. Al fine di garantire accessibilità e trasparenza, la documentazione di queste sessioni, compresi i temi trattati, viene pubblicata sulla intranet aziendale: nella sezione "Safety First", i dipendenti possono accedere al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), alle descrizioni delle principali funzioni coinvolte secondo il Dlgs 81/08 e ai nominativi delle persone che ricoprono tali ruoli all'interno dell'azienda. Le responsabilità nella gestione della sicurezza sono distribuite tra la Direzione, l'RSPP, il Medico Competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Questi ruoli collaborano strettamente e partecipano alla riunione annuale di Prevenzione e Protezione durante la quale vengono esaminati i documenti di sistema relativi alla sicurezza, viene valutato l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, e sono discussi i risultati della sorveglianza sanitaria e dei sopralluoghi effettuati dal Medico Competente sui luoghi di lavoro. Un aspetto importante che caratterizza il processo è l'inclusività dal momento che ogni categoria è rappresentata dall'RLS, eletto dai dipendenti, che funge da punto di riferimento garantendo che le esigenze e le preoccupazioni di tutti siano ascoltate e considerate nel processo decisionale.



Corsi di formazione e seminari interni

La formazione generale è obbligatoria e costituisce la base per la consapevolezza e la cultura della sicurezza all'interno dell'azienda.

La formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro è progettata per coprire sia gli aspetti generali sia i pericoli specifici legati a determinate attività professionali. Tutti i nuovi assunti, siano essi dipendenti o collaboratori, partecipano a un corso di formazione sul rischio alto nelle prime settimane di lavoro che ha una durata di 16 ore e fornisce una panoramica completa delle norme di sicurezza aziendali, delle procedure di emergenza e delle pratiche da adottare quotidianamente. SPERI organizza corsi specialistici per coloro che operano in condizioni particolari o che affrontano specifici pericoli professionali. Ad esempio, i lavoratori che operano in spazi confinati o eseguono lavori in quota sono tenuti a seguire corsi dedicati che trattano dettagliatamente i rischi associati e le misure di sicurezza specifiche da adottare. In SPERI, il benessere dei collaboratori è una priorità che va oltre l'ambito lavorativo: la nostra filosofia aziendale pone l'individuo al centro, promuovendo un approccio ad ampio spettro alla salute e alla sicurezza della persona. Per realizzare questa visione, abbiamo implementato diverse strategie. In primo luogo, abbiamo creato una rete di professionisti nelle principali località in cui operiamo. Questa squadra di medici, composta da almeno tre

specialisti per città, garantisce una copertura completa delle esigenze sanitarie del personale in tutte le nostre sedi. Il monitoraggio continuo della salute dei nostri dipendenti è assicurato attraverso check-up periodici, finalizzati a individuare precocemente eventuali problematiche. In caso di necessità o eventi imprevisti, un team dedicato, formato da preposti, medici e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), è pronto a fornire assistenza e consulenza immediata. Più in generale, riconosciamo l'importanza di affrontare tematiche delicate come l'abuso di sostanze che può essere un rischio insidioso specialmente in periodi di forte stress. Con la massima discrezione, SPERI incoraggia chi si trova in difficoltà a cercare supporto professionale, offrendo l'assistenza del medico aziendale in modo confidenziale e nel pieno rispetto della privacy. Il nostro impegno si estende anche alla promozione attiva di uno stile di vita salutare. In collaborazione con il reparto Risorse Umane, abbiamo lanciato un'iniziativa di informazione sulle campagne di prevenzione offerte dalle ASL locali per sensibilizzare i dipendenti sui principali rischi per la salute e a fornire strumenti per gestirli efficacemente, sia sul lavoro che nella vita privata.

Benessere e Crescita dei Dipendenti

Ci siamo impegnati a favorire un sano equilibrio tra vita professionale e personale (Work-Life Balance): tra le iniziative dedicate, spicca il supporto alla genitorialità con una maggiore flessibilità nel rientro al lavoro dopo la maternità o paternità, orari di lavoro adattabili, e un “bonus bebè” utilizzabile in una rete di farmacie selezionate.

Offrendo principalmente servizi di natura intellettuale, comprendiamo l'importanza di avere collaboratori non solo competenti, ma anche felici, indipendenti e soddisfatti. Per garantire un contesto lavorativo positivo, abbiamo adottato politiche e impegni specifici che promuovono un ambiente di lavoro sano e appagante. Come anticipato l'anno scorso, nel 2023 abbiamo implementato e aggiornato il nostro programma di Welfare Aziendale, che continua a migliorare e ad espandersi. In particolare, ci siamo impegnati a favorire un sano equilibrio tra vita professionale e personale (Work-Life Balance): tra le iniziative dedicate, spicca il supporto alla genitorialità con una maggiore flessibilità nel rientro al lavoro

dopo la maternità o paternità, orari di lavoro adattabili, e un “bonus bebè” utilizzabile in una rete di farmacie selezionate. Abbiamo anche introdotto nuove convenzioni, come sconti sui servizi Trenitalia e con palestre su tutto il territorio nazionale, per rendere più agevole la vita quotidiana dei nostri collaboratori. Inoltre, la chiavetta snack con 25 euro al mese offre un piccolo benefit mensile per rendere più piacevoli le pause. La formazione riveste un ruolo centrale per la crescita professionale del nostro team, con oltre 8.000 ore di formazione erogate nel 2023. Abbiamo introdotto workshop mensili trasversali tra i vari dipartimenti, progettati per migliorare la collaborazione e accrescere le competenze dei team.



Team building

Altri benefici includono una convenzione con uno studio commercialista e un bonus variabile di fine anno legato al raggiungimento degli obiettivi professionali. Sul fronte del benessere e dell'interazione sociale, SPERI ha rafforzato le attività di team building, fondamentali per migliorare la coesione e l'efficacia dei gruppi di lavoro. L'iniziativa "Porta un amico" premia i collaboratori che contribuiscono al reclutamento di nuove figure, rafforzando così il senso di appartenenza e incentivando le segnalazioni di talenti. La nostra nuova intranet aziendale facilita la condivisione di informazioni e risorse utili per i collaboratori, creando un punto di accesso unico per tutte le comunicazioni interne e le opportunità aziendali. Inoltre, abbiamo avviato la creazione di un welcome book per facilitare l'inserimento dei nuovi ingressi e, in futuro, ogni nuova risorsa potrà contare su un tutor dedicato che li guiderà nelle fasi iniziali del percorso in azienda. Abbiamo anche messo in atto un sistema di Whistleblowing, "Talk With Us", una casella mail anonima che garantisce a tutti i collaboratori la possibilità di esprimersi liberamente e di segnalare eventuali problematiche. I colloqui individuali di fine anno offrono un momento di confronto sul percorso lavorativo, individuando aree di miglioramento, mentre le riunioni "Il Futuro di SPERI", organizzate due volte l'anno, consentono di riflettere sulla gestione e l'organizzazione aziendale. Questi incontri, insieme ai questionari anonimi di soddisfazione, promuovono un dialogo aperto e costruttivo tra i collaboratori e il management.

Team Building



L'incremento delle risorse ha permesso una distribuzione più equa del carico di lavoro, migliorando ulteriormente l'efficacia delle nostre iniziative.

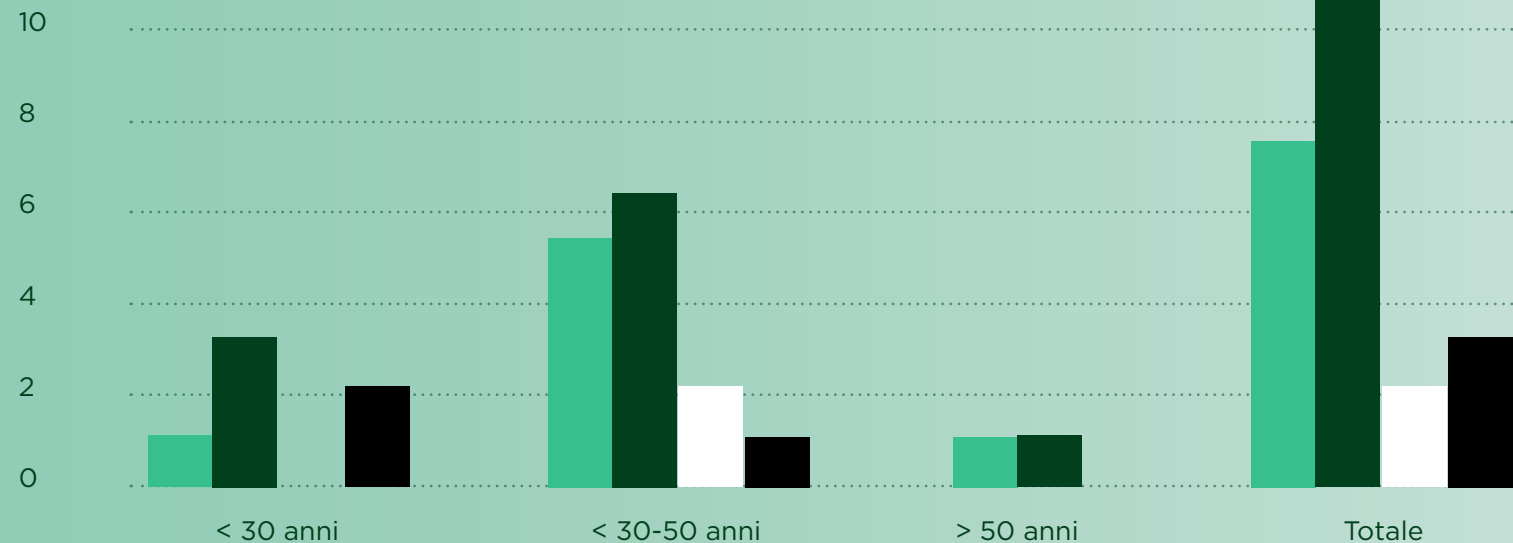
Indicatori chiave come i colloqui individuali tra HR e tutti coloro che lavorano in SPERI da almeno 6 mesi, le riunioni semestrali e i questionari anonimi aiutano a monitorare i progressi verso l'obiettivo principale che rimane sempre quello di migliorare il benessere, la soddisfazione e la felicità del nostro team e garantire a tutti pari opportunità. Grazie all'ascolto continuo e alla nostra cultura del feedback siamo in grado di riconoscere le aree dove è importante un miglioramento: le lezioni apprese nel corso dell'anno

hanno evidenziato la necessità di una più efficace organizzazione, perseguita attraverso iniziative come la riunione Kick-Off (un incontro d'inizio progetto, necessario per definire gli obiettivi e le strategie da adottare) e il sistema di valutazione Rank Matrix (un modo per valutare, riconoscere e valorizzare l'impegno, le competenze e lo sviluppo professionali). L'incremento delle risorse ha poi permesso una distribuzione più equa del carico di lavoro, migliorando ulteriormente l'efficacia delle nostre iniziative. Nel 2023, SPERI ha confermato la

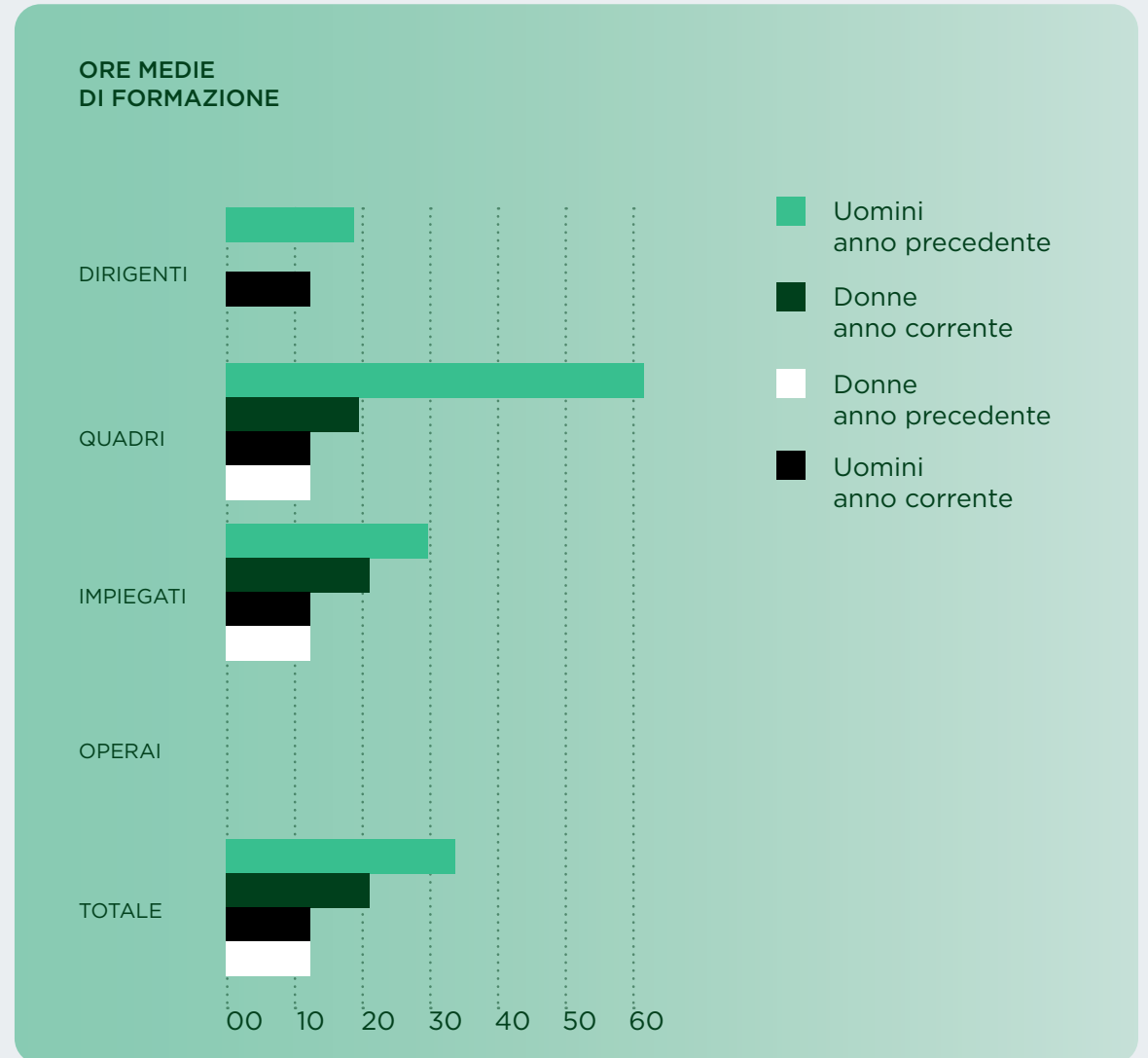
sua forte capacità di attrarre nuovi talenti registrando 17 nuove assunzioni, un risultato indicativo di un'azienda in crescita e dinamica, che integra professionisti di diverse fasce di età e di entrambi i generi nel suo team. Le nuove assunzioni, con un tasso complessivo del 34,69%, si sono distribuite in modo equilibrato: 4 sotto i 30 anni, 11 tra i 30 e i 50 anni e 2 sopra i 50 anni: un segnale positivo della volontà di SPERI di integrare diverse esperienze e competenze, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e multigenerazionale.

NUOVE ASSUNZIONI USCITE PER FASCIA D'ETÀ E DI GENERE

- Assunzioni Uomini
- Assunzioni Donne
- Uscite Uomini
- Uscite Donne



Investire sulla formazione di chi lavora in SPERI è parte integrante della strategia aziendale. Questo non solo perché, come abbiamo più volte ribadito, il nostro team è al centro del progetto di crescita societaria, ma anche perché, nel nostro settore, rimanere all'avanguardia significa essere competitivi e anticipare le sfide del mercato. Il percorso formativo offerto da SPERI copre una vasta gamma di argomenti. Oltre i corsi di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza, anti-corrruzione, anti-riciclaggio e sul Codice Etico, sono inclusi gli aspetti tecnici e di privacy. È implementato da un sistema di tracciamento e da una Matrice delle Competenze Tecniche che evidenzia i ruoli, i compensi e le competenze necessarie per ciascuna mansione, delineando percorsi di crescita personalizzati per ogni dipendente. Abbiamo anche istituito un canale specifico per le richieste di formazione tecnica, in modo da consentire a ciascuno di richiedere aggiornamenti e miglioramenti ad hoc. Questi strumenti ci consentono di identificare e risolvere eventuali carenze, assicurando che ogni dipendente riceva la formazione necessaria per svolgere al meglio il proprio ruolo. L'efficacia delle azioni formative è anche monitorata attraverso il tracciamento delle ore di formazione erogate e del numero di dipendenti certificati, al fine di valutare l'impatto delle iniziative formative e di apportare eventuali miglioramenti: il nostro obiettivo è incrementare il numero di dipendenti con certificazioni specifiche, migliorando così le competenze complessive sostanziale incremento delle ore erogate. Tenendo conto del fatto che è anche aumentato il perimetro di rendicontazione (da 27 a 49 dipendenti) il confronto con l'anno precedente evidenzia un significativo aumento e riflette l'investimento strategico dell'azienda nel potenziamento delle competenze del proprio personale.



+ 113,42%

ORE MEDIE DI FORMAZIONE DIPENDENTI

+ 287%

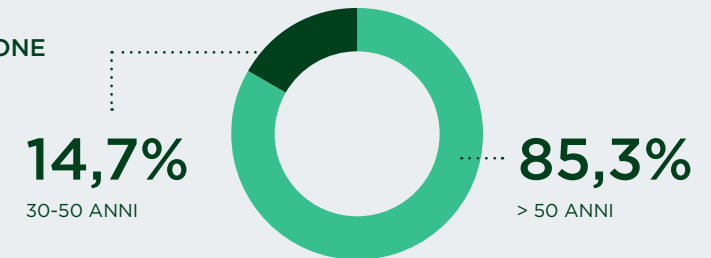
ORE DI FORMAZIONE TOTALI*

Tenendo conto dell'aumento del perimetro di rendicontazione tra il 2022 e il 2023 (da 27 a 49 dipendenti)

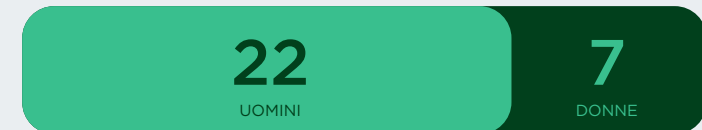
Diversità e Pari Opportunità

SPERI si impegna fermamente a promuovere la diversità e a garantire pari opportunità all'interno dell'azienda. Crediamo che la valorizzazione delle diversità sia un fattore chiave per stimolare la creatività, favorire l'innovazione e abbiamo l'ambizione di creare un ambiente di lavoro inclusivo e armonioso dove il "team-building" rappresenti un atteggiamento consolidato sul piano dipartimentale che sul piano societario. La nostra politica si basa su principi solidi che promuovono la diversità e l'uguaglianza. Abbiamo implementato piani di reclutamento volti a valorizzare e incoraggiare le diverse prospettive che possono portare valore aggiunto e nuove idee all'azienda. Inoltre, lavoriamo costantemente per ridurre il divario retributivo e garantire una retribuzione equa per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'etnia o da altre caratteristiche personali. Nella selezione dei partner commerciali, cerchiamo di privilegiare aziende e professionisti che condividono il nostro impegno per la diversità e l'inclusione, e in generale le tematiche sociali e ambientali che ci stanno particolarmente a cuore. Attraverso relazioni con organizzazioni che sono altrettanto attente a queste tematiche, promuoviamo un'interazione virtuosa che contribuisce a un'economia più sostenibile e responsabile. Un aspetto particolarmente importante per noi è promuovere la piena e effettiva partecipazione femminile e garantire pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali. Riconosciamo il valore delle competenze e delle prospettive femminili e lavoriamo per rimuovere gli ostacoli che possono limitarne la crescita e lo sviluppo professionale. Allo stesso tempo, contrastiamo fermamente la violenza di genere e forniamo protezione e sostegno alle vittime. L'analisi per genere, ruolo ed età della forza lavoro complessiva

ORE MEDIE DI FORMAZIONE



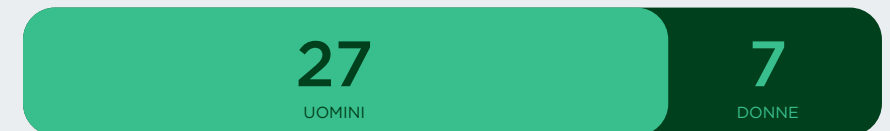
NUMERO DI PERSONE PER FASCIA D'ETÀ E DI GENERE



30-50 ANNI



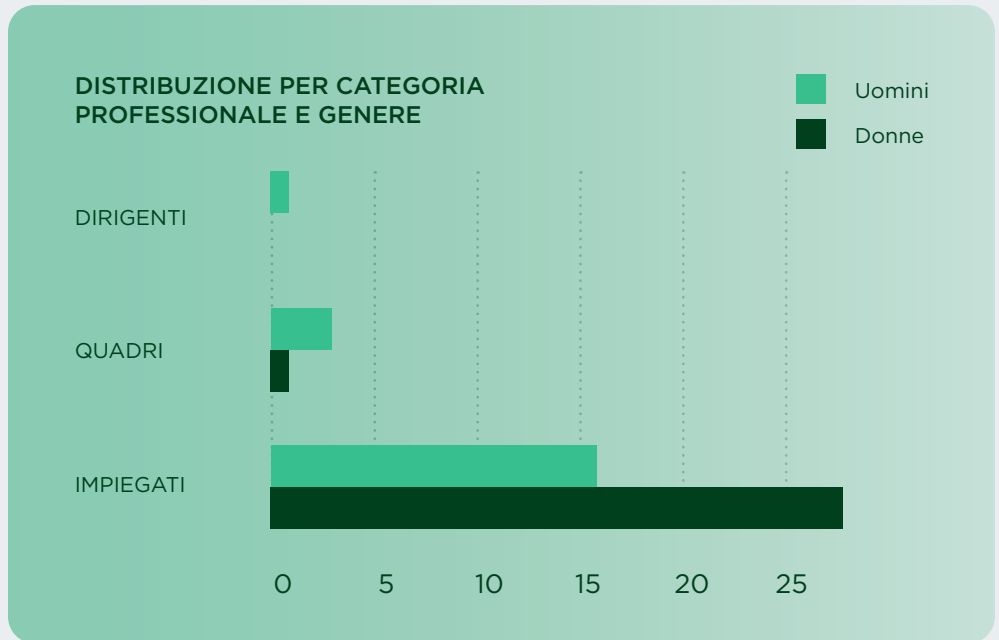
> 50 ANNI



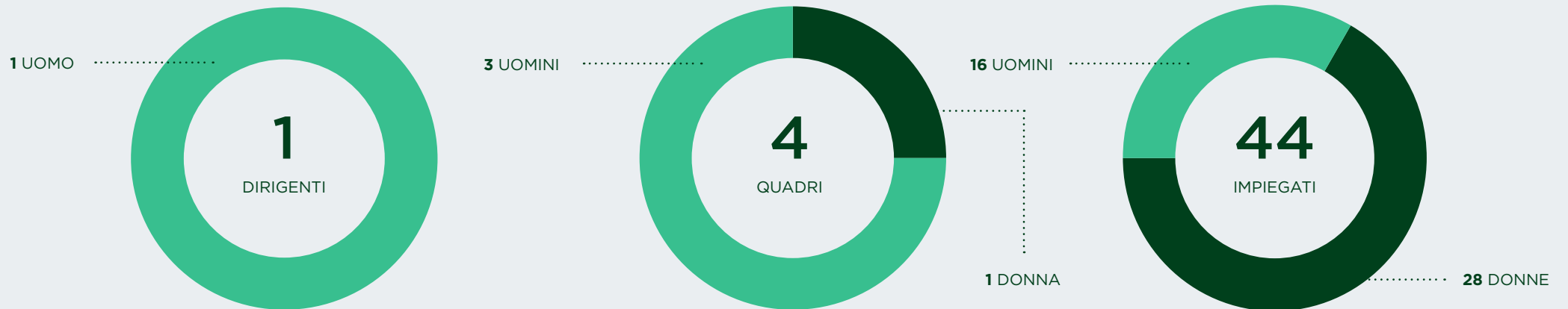
TOTALE

Composizione e Distribuzione dipendenti

di SPERI evidenzia alcune aree critiche ma anche delle sfide e spunti per azioni migliorative future. In particolare, la disparità di genere nei ruoli dirigenziali e tra i quadri, dove la presenza femminile è molto ridotta, suggerisce l'opportunità di promuovere politiche di inclusione e diversità, specialmente nei ruoli di leadership. L'incremento della rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali e tra i quadri, insieme a una più diffusa presenza giovanile negli organi di governo, non solo promuoverebbe l'equità di genere, ma potrebbe anche arricchire il processo decisionale aziendale grazie a una maggiore varietà di prospettive.



COMPOSIZIONE PERCENTUALE DIPENDENTI



Comunità Locali

Il nostro impegno per la responsabilità sociale si riflette nelle azioni concrete che intraprendiamo per contribuire, nel nostro piccolo, al benessere e alla crescita delle comunità, dei luoghi e delle persone, vicine o lontane. Nel 2023 abbiamo deciso di confermare il nostro impegno filantropico attraverso l'acquisto di uova di cioccolato per il periodo pasquale il cui ricavato è stato donato alla fondazione SONG TAABA ONLUS, un'associazione che fornisce formazione scolastica, professionale e sanitaria in Burkina Faso e Congo, regioni in cui l'istruzione e le cure mediche sono risorse fondamentali e spesso scarse. Nel periodo natalizio abbiamo acquistato oltre 400 agende per sostenere EMERGENCY, un'associazione umanitaria che offre cure mediche alle vittime civili delle guerre e della povertà. Abbiamo deciso anche di supportare l'Emergenza Sorrisi in Benin, un'associazione di medici e infermieri volontari che si impegna nel fornire aiuto al sistema sanitario locale e che tratta chirurgicamente bambini con problemi congeniti di malformazione del volto. Siamo orgogliosi di ciò che abbiamo fatto finora, ma consapevoli che c'è sempre spazio per migliorare e per fare di più. Le azioni che abbiamo intrapreso possono apparire limitate rispetto alle attuali sfide, ma incarnano il nostro costante impegno nel promuovere il valore della solidarietà, fondamentale nella ricerca di un futuro più giusto. Crediamo fermamente che le aziende abbiano una responsabilità sociale significativa nel costruire un futuro migliore per tutti, e ci poniamo come protagonisti attivi in questo processo di trasformazione.



Credits & More

GRI Content Index

Appendice

GRI Content Index

GRI Aspects	GRI Standards		Pagina	Note/ Omissioni
	Disclosure	Descrizione		
L'Organizzazione e le procedure di rendicontazione	2-1	Dettagli organizzativi	6, 52	
	2-2	Entità incluse nei reporting	52	
	2-3	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	52	
	2-4	Revisioni delle informazioni	52	
	2-5	Assurance esterna	52	
Attività e Lavoratori	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali		
	2-7	Dipendenti	10-11, 57	
	2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	10, 58	
Governance	2-9	Struttura e composizione della governance	14-15, 59	
Strategia, politiche e procedure	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
	2-28	Adesioni ad associazioni	17	
Coinvolgimento degli Stakeholder	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	17	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	10, 58	
Informativa sui materiali	3-1	Processo per determinare i temi materiali	20-21,23	
	3-2	Lista dei temi materiali	20-21,23	
201: Performance economiche	3-3	Gestione dei temi materiali - condivisione del valore economico	25	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	25-28, 60	

302: Energia	3-3	Gestione dei temi materiali - Gestione responsabile dell'energia	30-33	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	30-33,61	
	302-3	Intensità energetica	61	
305:Emissioni	3-3	Gestione dei temi materiali - Riduzione delle emissioni	30-33	
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	30-33, 62	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	30-33, 62	
	305 -4	Intensità ed emissioni di GHG	14-15, 59	
401: Occupazione	3-3	Gestione dei temi materiali - benessere dei dipendenti	43-48	
	401-1	Assunzioni e turnover	44,63	
403: Salute e sicurezza sul lavoro	3-3	Gestione dei temi materiali - sicurezza sull'ambiente di lavoro	37	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	37	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini su incidenti	38	
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	41	
	403-5	Formazione dei lavori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	42	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	42	
	403-9	Infortuni sul lavoro	38-65	
404: Formazione e istruzione	3-3	Gestione dei temi materiali - benessere dei dipendenti	43-48	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	45,66	
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	45	
405: Diversità e pari opportunità	3-3	Gestione dei temi materiali - diversità e inclusione	47 - 48	
	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	47, 67, 68, 69	
	413-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	49	

Appendice

GRI 2-7A - Dipendenti (per genere)	Anno corrente				Anno			
	Donne	Uomini	Altro (genere specificato dallo stesso dipendente)	Totale	Donne	Uomini	Altro (genere specificato dallo stesso dipendente)	Totale
Numero totale dipendenti	29	20	0	49	19	8	0	27
A tempo indeterminato	21	17	0	38	17	8	0	25
A tempo determinato	8	3	0	11	2	0	0	2
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	36	13	0	49	19	8	0	27
Dipendenti a tempo pieno	34	13	0	47	19	8	0	27
Dipendenti a tempo parziale	2	0	0	2	0	0	0	0

GRI 2-7B - Dipendenti (per regione)	Lombardia	Liguria	Lazio	Campania	Puglia	Sicilia	Totale
Numero totale dipendenti	2	1	33	3	10	0	49
A tempo indeterminato	2	1	24	2	9	0	38
A tempo determinato	0	0	9	1	1	0	11
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	2	1	33	3	10	0	49
Dipendenti a tempo pieno	2	1	33	3	10	0	49
Dipendenti a tempo parziale	0	0	2	0	0	0	2

GRI 2-8 - Lavoratori non dipendenti	Anno corrente	Anno precedente
Numero totale di lavoratori che non sono dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione	320	185

GRI 2-830 Accordi di contrattazione collettiva	Anno corrente	Anno precedente
Dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	49	27
Numero totale dipendenti	49	27
Percentuale di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	100,00%	100,00%

Indicatore collaboratori - Numero di collaboratori/ lavoratori non dipendenti	Anno corrente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	26	24	50	86	46	132	5	0	5	117	70	187
Consulenti a partita IVA	20	9	29	12	8	20	4	1	5	36	18	54
Architetti a partita IVA	4	12	16	18	37	55	6	2	8	28	51	79
Totale	50	45	95	116	91	207	15	3	18	181	139	320

Indicatore collaboratori - Numero di collaboratori/ lavoratori non dipendenti	Anno precedente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	46	22	68	33	25	58	0	0	0	79	47	126
Consulenti a partita IVA	8	4	12	2	2	4	2	0	2	12	6	18
Architetti a partita IVA	11	20	31	5	4	9	1	0	1	17	24	41
Totale	65	46	111	40	31	71	3	0	3	108	77	185

Indicatore collaboratori - Percentuale di collaboratori/ lavoratori non dipendenti	Anno corrente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	8,12%	7,50%	15,62%	26,87%	14,37%	41,25%	1,56%	0,00%	1,56%	0,00%	21,87%	58,43%
Consulenti a partita IVA	6,25%	2,81%	9,06%	3,75%	2,50%	6,25%	1,25%	0,31%	1,56%	11,25%	5,62%	16,87%
Architetti a partita IVA	1,25%	3,75%	5,00%	5,62%	11,56%	17,18%	1,87%	0,62%	2,50%	8,75%	15,93%	24,68%
Totale	15,62%	14,06%	29,68%	36,25%	28,43%	64,68%	4,68%	0,93%	5,62%	56,56%	43,43%	100,00%

Indicatore collaboratori - Numero di collaboratori/ lavoratori non dipendenti	Anno precedente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	24,86%	11,89%	36,75%	17,83%	13,51%	31,35%	0,00%	0,00%	0,00%	42,70%	25,40%	68,10%
Consulenti a partita IVA	4,32%	2,16%	6,48%	1,08%	1,08%	2,16%	1,08%	0,00%	1,08%	6,48%	3,24%	9,72%
Architetti a partita IVA	5,94%	10,81%	16,75%	2,70%	2,16%	4,86%	0,54%	0,00%	0,54%	9,18%	12,97%	22,16%
Totale	35,13%	24,86%	60,00%	16,75%	38,37%	38,37%	1,62%	0,00%	1,62%	58,37%	41,62%	100,00%

GRI 2-9 - Struttura e composizione della governance	Anno corrente					
	Numero			Percentuale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero totale di membri	1	5	6	16,66%	83,33%	100,00%
Membri non esecutivi	0	4	2	16,66%	16,66%	33,33%
Membri esecutivi	0	4	4	0,00%	66,66%	66,66%
Membri con requisito di indipendenza	2	3	5	33,33%	50,00%	83,33%

GRI 2-7A - Valore economico direttamente generato e distribuito	Anno corrente		Anno precedente	
	Valore	Percentuale	Valore	Percentuale
VALORE ECONOMICO GENERATO	40.622.776,00	100,00%	33.208.433,00	100,00%
Vendite nette (senza trasferimenti interni)	40.622.776,00	99,98%	33.197.509,00	99,96%
Ricavi della vendita di prodotti finiti	0,00	-	0,00	-
Ricavi della vendita di servizi o beni immateriali (es. energia elettrica)	39.402.102,00	-	32.618.257,00	-
di cui ricavi in Efficiamento Energetico e Sostenibilità	16.000.000,00	-	19.500.000,00	-
Altri ricavi e proventi (senza trasferimenti interni)	1.213.273,00	-	579.252,00	-
Proventi finanziari (senza trasferimenti interni)	7.401,00	0,02%	10.924,00	0,03%
Proventi da partecipazioni (inclusi dividendi)	0,00	-	10.924,00	-
Altri proventi finanziari (inclusi interessi su crediti)	7.401,00	-	0,00	-
Totale Ricavi	40.622.776,00	-	33.208.433,00	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	35.523.917,00	87,45%	30.823.017,00	92,81%
Totale costi operativi	31.747.725,00	89,37%	28.761.861,00	93,31%
Materiali, componenti di prodotti, strutture (senza trasferimenti interni)	238.745,00	-	171.469,00	-
Servizi (senza trasferimenti interni)	29.650.029,00	-	27.377.646,00	-
Costi per godimento di beni di terzi (senza trasferimenti interni)	1.858.951,00	-	1.212.746,00	-
Salari e benefit dei dipendenti	1.855.328,00	5,22%	1.280.282,00	4,15%
Totale salari (salari + importi pagati alle PA per conto dei dipendenti)	1.855.328,00	-	1.280.282,00	-
Totale benefit	0,00	-	0,00	-

Dividendi a tutti gli azionisti (senzattrasferimenti interni)	0,00	-	0,00	-
Interessi passivi (senza trasferimenti interni)	43.650,00	-	0,00	-
Pagamenti ai governi	1.874.643,00	5,28%	767.165,00	2,48%
Tasse (imposte su redditi e immobili) - NO DIFFERITE	1.867.00,00	-	767.165,00	-
Sanzioni a livello internazionale, nazionale e locale	7.638,00	-	0,00	-
Totale investimenti nella comunità (solo effettivi, no impegni di spesa)	2.571,00	0,00%	500,00	0,00%
Donazioni volontarie	0,00	-	0,00	-
Contributi ad associazioni di beneficenza, ONG e istituti di ricerca	2.571,00	,00%	500,00	-
Investimento di fondi	0,00	-	0,00	-
Fondi a sostegno delle infrastrutture per la comunità, come strutture ricreative	0,00	-	0,00	-
Costi diretti dei programmi sociali, inclusi eventi artistici e ricreativi, sportivi	35.523.917,00	87,45%	30.823.017,00	92,81%
Totale costi operativi	31.747.725,00	89,37%	28.761.861,00	93,31%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	5.098.859,00	12,55%	2.385.416,00	7,18%
Valore Ammortamenti	280.781,00	-	392.037,00	-
Oneri Diversi di Gestione	275.458,00	-	757.790,00	-
Utile	4.542.650,00	-	1.235.589,00	-

GRI 302-1 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione*	Anno corrente		Anno precedente	
	Valore	GJ	Valore	GJ
CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI	-	946,61	-	799,85
Benzina (Litri)	17.550,00 l	566,39GJ	25.000,00	799,85GJ
Per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	17.550,00 l	566,39GJ	25.000,00	799,85GJ
Gas Naturale	870,00smc	31,48GJ	0,00 smc	0,00 GJ
Per riscaldamento	870,00 smc	31,486 GJ	0,00 smc	0,00GJ
Gasolio	9.800,00 l	348,73GJ	0,00 l	0,00 GJ
Per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	9.800,00 l	348,73GJ	0,00 l	0,00 GJ
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA	235.396,00 KWh	847,42GJ	87.056,00 KWh	313,40 GJ
Acquisto di energia elettrica	235.396,00 KWh	847,42GJ	87.056,00 KWh	313,40 GJ
di cui energia elettrica non certificata - da terze parti	235.396,00 KWh	847,42GJ	87.056,00 KWh	313,40 GJ
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	-	1.794,04	-	1.113,25

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo "Nota metodologica"

GRI 2-302 -3	Anno corrente	Anno precedente
Numero dipendenti e collaboratori	369n	212n
Consumo di energia interno all'organizzazione	1.794,04 GJ	1.113,25GJ
Intensità energetica	4,86n	5,25n

GRI 305-1 - Emissioni dirette GHG SCOPE 1*	Anno corrente		Anno precedente	
	Valore (t)	Quantità (tCO2 eg.)	Valore (t)	Quantità (tCO2 eg.)
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili	-	63,19	-	58,49
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - sedi e uffici	-	1,77	-	0,00
Di cui gas naturale	0,69 t	1,77	0,00	0,00
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - flotta aziendale	-	61,42	-	58,49
Di cui benzina	13,11	36,81	18,54	58,49
Di cui gasolio	8,16	24,61	0,00	0,00
Emissioni fuggitive	-	103,89-	-	0,00
R410A (Kg)	54,00	10,89	0,00	0,00
Totale cope 1	-	167,09	-	58,49

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo “Nota metodologica”

GRI 305-1 - Emissioni dirette GHG SCOPE 1*	Anno corrente	Anno precedente
Total Scope 2 (tCO2e) energia elettrica acquistata - Location Based	77,99 tCO2e	21,38 tCO2e
Total Scope 2 (tCO2e) energia elettrica acquistata - Market Based	107,61tCO2e	39,79 tCO2e

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo “Nota metodologica”

GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di GHG	Anno corrente	Anno precedente
Numero dipendenti e collaboratori	369	212
Scope 1 + Scope 2 (tCO2 eq.) location-based	245,09	79,88
Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (location-based)	0,66	0,37
Scope 1 + Scope 2 (tCO2 eq.) market-based	274,70	98,29
Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (tCO2 eq.) market-based	0,74	0,46

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo “Nota metodologica”

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover	Anno corrente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuove Assunzioni	1	3	4	5	6	11	1	1	2	7	10	17
Nuove Uscite	0	2	2	2	1	3	0	0	0	2	3	5
Tasso di assunzione	33,33%	37,50%	36,36%	31,25%	33,33%	32,35%	100%	33,33%	50,00%	35,00%	34,48%	34,69%
Tasso di turnover	0,00%	25,00%	18,18%	12,50%	5,55%	8,82%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	10,34%	10,20%

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover	Anno precedente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuove Assunzioni	0	8	8	3	5	8	0	0	0	3	13	16
Nuove Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di assunzione	0,00%	88,88%	72,72%	50,00%	55,55%	53,33%	0,00%	0,00%	0,00%	37,50%	68,42%	59,25%
Tasso di turnover	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Indicatore collaboratori - Nuove assunzioni e uscite dei collaboratori / lavoratori non dipendenti	Anno corrente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuove Assunzioni	30	27	57	39	35	74	7	0	7	76	62	138
Nuove Uscite	28	6	34	29	10	39	1	0	1	58	16	74
Tasso di assunzione	60,00%	60,00%	60,00%	33,62%	38,46%	35,74%	46,66%	0,00%	38,88%	41,98%	44,60%	43,12%
Tasso di turnover	56,00%	13,33%	35,78%	25,00%	10,98%	18,84%	6,66%	0,00%	5,55%	32,04%	11,51%	23,12%

Indicatore collaboratori - Nuove assunzioni e uscite dei collaboratori / lavoratori non dipendenti	Anno precedente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuove Assunzioni	43	34	77	12	10	22	0	0	0	55	44	99
Nuove Uscite	18	6	24	8	2	10	0	0	0	26	8	34
Tasso di assunzione	66,15%	73,91%	69,36%	30,00%	32,25%	30,98%	0,00%	0,00%	0,00%	50,92%	57,14%	53,51%
Tasso di turnover	27,69%	13,04%	21,62	20,00%	6,45%	14,08%	0,00%	0,00%	0,00%	24,07%	10,38%	18,37%

GRI 403 - 9 - Infortuni sul lavoro	Anno corrente			Anno precedente		
	LAVORATORI ESTERNI			LAVORATORI ESTERNI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	1	0	1	0	0	0
Numero di ore lavorative svolte	33.208	39.370	72.578	13.760	32.680	46.440
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	30,11	0,00	13,77	0,00	0,00	0,00

*L'infortunio registrato durante il periodo di rendicontazione è un infortunio in itinere (durante lo spostamento casa lavoro)

Indicatore collaboratori nfortuni sul lavoro dei collaboratori (lavoratori non dipendenti)	Anno corrente			Anno precedente		
	LAVORATORI ESTERNI			LAVORATORI ESTERNI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	1	0	1	0	0	0
Numero di ore lavorative svolte	251.086	197.281	448.367	206.483	132.013	33.8496
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	00,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

GRI 404 - 1a - Ore medie di formazione annua per dipendente (ammontare ore di formazione annua per dipendente per inquadramento)	Anno corrente			Anno precedente		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	18	0	18	12	0	12
Quadri	183	19	202	12	12	24
Impiegati	460	575	1035	72	216	288
Operai	0	0	0	0	0	0
Totale	661	594	1255	96	228	324

GRI 404 - 1b - Ore medie di formazione annua per dipendente	Anno corrente			Anno precedente		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	18	0	18	12	0	12
Quadri	61	19	50,50	12	12	12
Impiegati	28,75	20,54	23,52	12	12	12
Operai	0	0	0	0	0	0
Totale	33,05	20,48	25,61	12	12	12

Indicatore collaboratore - Ore medie di formazione annua per collaboratore	Anno corrente			Anno precedente		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ingegneri a partita IVA	2.825	1.640	4.465	880	780	1.660
Consulenti a partita IVA	1.520	800	2.320	144	72	216
Architetti a partita IVA	560	1.245	1.805	220	320	540
Totale	4.905	3.685	8.590	1.244	1.172	2.416

Indicatore collaboratore - Ore medie di formazione annua per collaboratore	Anno corrente			Anno precedente		
	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totali	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore medie Totali
Ingegneri a partita IVA	24,14	23,42	23,87	11,13	16,59	13,17
Consulenti a partita IVA	42,22	44,44	42,96	12,00	12,00	12,00
Architetti a partita IVA	20,00	24,41	22,84	12,94	13,33	13,17
Totale	27,09	26,51	26,84	11,51	15,22	13,05

GRI 405 - 1A - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti / top management	Anno corrente				Anno precedente			
	< 30	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale	< 30	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
	Numero				Numero			
Uomini	0	22	5	27	0	7	0	7
Donne	0	7	0		0	3	0	3
Totale	0	29	5	34	0	10	0	10

GRI 405 - 1A - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti / top management	Anno corrente				Anno precedente			
	< 30	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale	< 30	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
	Percentuale				Percentuale			
Uomini	0,00%	64,70%	14,70%	79,41%	0,00%	70,00%	0,00%	70,00%
Donne	0,00%	20,58%	0,00%	20,58%	0,00%	30,00%	0,00%	30,00%
Totale	0,00%	85,29%	14,70%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

GRI 405 - 1B	Anno corrente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Quadri	0	0	0	3	21	4	0	0	0	3	1	4
Impiegati	3	8	11	12	17	29	1	3	4	16	28	44
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	3	8	11	16	18	34	1	3	4	20	29	49

GRI 405 - 1B	Anno precedente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Quadri	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Impiegati	2	9	11	4	8	12	0	1	1	6	18	24
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	9	11	6	9	15	0	1	1	8	19	27

GRI 405 -1C - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (percentuale dipendenti)	Anno corrente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,04%	0,00%	2,04%
Quadri	0,00%	0,00%	0,00%	6,12%	2,04%	8,16%	0,00%	0,00%	0,00%	6,12%	2,04%	8,16%
Impiegati	6,12%	16,32%	22,44%	24,48%	34,69%	59,18%	2,04%	6,12%	8,16%	32,65%	57,14%	89,79%
Operai	56,00%	13,33%	35,78%	25,00%	10,98%	18,84%	6,66%	0,00%	5,55%	32,04%	11,51%	23,12%
Totale	6,12%	16,32%	22,44%	32,65%	36,73%	69,38%	2,04%	6,12%	8,16%	40,81%	59,18%	100,00%

GRI 405 -1C - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (percentuale dipendenti)	Anno precedente											
	< 30			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	0,00%	3,70%
Quadri	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	3,70%	7,40%	0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	3,70%	7,40%
Impiegati	7,40%	33,33%	40,74%	14,81%	29,62%	44,44%	0,00%	3,70%	3,70%	22,22%	66,66%	88,88%
Operai	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	7,40%	33,33%	40,74%	22,22%	33,33%	55,55%	0,00%	3,70%	3,70%	29,62%	70,37%	100,00%

GRI 405 - 1A - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (categorie protette e disabilità)	Anno corrente				Anno precedente			
	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale
	Numero				Numero			
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	0	0	0	0	0	1	0	1
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	1	0	1

GRI 405 - 1A - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (categorie protette e disabilità)	Anno corrente				Anno precedente			
	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale
	Percentuale				Percentuale			
Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Quadri	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Impiegati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Operai	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%



PER INFORMAZIONI

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato pubblicato a Dicembre 2024

SPERI S.p.A.

Sede legale Lungotevere delle Navi, 19
00196 Roma

Telefono: 06 36010314

Email: main@sperispa.com

PEC: speri@pec.it

Roma, HQ Piazza della Repubblica, 68

Milano, Via Natale Battaglia, 12

Napoli, Via Crispi, 21

Genova, Via dei Marini, 16

Palermo, Via Principe di Villafranca, 91

Latina - Via Ufente, 20

Bologna - Via Dei Mille, 24

Bari - Piazza Giuseppe Massari, 6

Con il supporto tecnico di **ESGeo S.r.l**

ESG score: informazioni realizzate
da **Cerved S.p.A**