



Biancamano S.p.A.

**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO
ANNO 2017**

Ai sensi degli articoli 3 e 4 del Decreto legislativo n. 254/2016

INDICE

1. NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA.....	4
2. IL GRUPPO BIANCAMANO	7
L'identità aziendale di Biancamano S.p.A.....	7
Profilo societario.....	8
Perimetro della DNF	8
La presenza territoriale	9
Il Business	10
3. CORPORATE GOVERNANCE, SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI (GRI 102-18) E LOTTA ALLA CORRUZIONE (GRI 205)	12
3.1 CORPORATE GOVERNANCE	13
3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	15
Un sistema basato sul Codice Etico e sul Modello 231	15
L'approccio integrato alla gestione dei rischi.....	17
Le attività di audit.....	17
3.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA.....	18
4. LA TUTELA DELL'AMBIENTE (GRI 302, 305)	20
5. ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE ED AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI (GRI 401, 404, 406, 412 e 102-8)	24
6. ASPETTI DI SALUTE E SICUREZZA (GRI 403)	28
7. ASPETTI SOCIALI (GRI 413).....	31
8. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD	38
RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDIPENDENTE	41

MESSAGGIO AGLI STAKEHOLDERS

La recente evoluzione del ruolo svolto dalle aziende all'interno della collettività ha comportato il riconoscimento di una dimensione sociale della loro attività che si affianca e si integra con i più classici profili economici, finanziari e competitivi della gestione. I modelli di rendicontazione degli effetti sociali dell'attività aziendale, in questi ultimi anni, sono stati oggetto di un'ampia riflessione, che ha consentito di individuare nuovi schemi di rappresentazione dei risultati raggiunti e di affinare la capacità segnaletica di quelli esistenti.

La collettività, infatti, esprime in modo sempre più intenso bisogni e attese che incidono sulla crescita del sistema aziendale, sulla concezione stessa di sviluppo e sulla sua sostenibilità; crescita e sviluppo che tuttavia devono essere compatibili con i bisogni e le attese espresse dalla collettività stessa.

Per quel che riguarda in particolare il Gruppo Biancamano, occorre notare come gli effetti prodotti dal servizio di igiene ambientale svolto a favore della collettività - ed in particolare su quei territori in cui operiamo a favore dei cittadini e dei loro comuni - hanno determinato un'evoluzione della Corporate Social Responsibility (CSR o responsabilità sociale dell'impresa) come non è mai stata percepita prima d'ora.

Non possiamo non renderci conto, infatti, di come il nostro lavoro quotidiano presenti effetti positivi non solo su tutta la nostra filiera aziendale, ma anche su tutto il nostro "sistema Paese", e ciò non solo con riguardo ai profili ambientali più immediatamente percepibili.

I risultati della nostra attività non devono e non possono essere più valutati solo in misura del loro impatto sulla "corporate", sull'azienda e sui suoi stakeholder, ma anche su tutto il Paese.

Inoltre, il recente recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva Europea sulle Non-financial Information ci vede nuovamente partecipi in prima linea della presa di coscienza delle tematiche socio-ambientali che da sempre hanno un ruolo guida nello sviluppo delle attività del nostro Gruppo.

L'opportunità di adempiere a tale requisito normativo rappresenta quindi l'occasione per integrare la sintesi degli indicatori sulla situazione economico - finanziaria dell'azienda con la rappresentazione, fondata su principi di trasparenza ed oggettività, degli impatti che il nostro modello strategico ha sul contesto interno ed esterno e di come i bisogni e le aspettative degli stakeholder ne condizionino lo sviluppo.

D'altro canto questa impostazione trova pieno riscontro nei principi ispiratori del Codice Etico della Società che indica nella massima tutela delle risorse disponibili un requisito, a titolo di investimento, prioritario per qualsiasi sviluppo.

Giovanni Battista Pizzimbone
Presidente e Amministratore Delegato

1. NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA

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

In particolare Biancamano rientra nella definizione di soggetto obbligato alla redazione della Dichiarazione Non Finanziaria consolidata per l’esercizio 2017 in quanto:

- “Società madre” di “un gruppo di grandi dimensioni” quotato alla Borsa Valori di Milano (segmento Standard) inquadrabile quindi come Ente di Interesse Pubblico (EIP) secondo quanto indicato dal D. Lgs. 2016 n. 135 del 17 luglio 2016, art. 18;
- il Gruppo Biancamano ha avuto, in media, durante l'esercizio finanziario corrente un numero di dipendenti superiore a cinquecento; al 31 dicembre 2017 un totale attivo dello stato patrimoniale superiore a 20 milioni di Euro ed un totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiore a 40 milioni di Euro (art. 2 - D.lgs. 254/16).

Il presente documento rappresenta la prima Dichiarazione Non Finanziaria (la “DNF” ovvero la “Dichiarazione”) consolidata di Biancamano S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche “Gruppo Biancamano” o il “Gruppo”) al 31 dicembre 2017, predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto e costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa al Bilancio 2017.

La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione sulla Gestione e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio.

Le informazioni contenute nella DNF fanno riferimento alle società incluse nell’area di consolidamento utilizzata per il bilancio consolidato.

In risposta all’obbligo di rendicontazione non finanziaria Biancamano ha colto l’occasione per approfondire in maniera più ampia il tema della sostenibilità e creare una base comune di conoscenza sulle pratiche già in essere nel Gruppo.

La DNF rendiconta sui temi relativi alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, all’ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani valutati come significativi e materiali secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività specifiche di Biancamano.

Relativamente al tema dei diritti umani, Biancamano ha esplicitato il proprio impegno per la tutela dei diritti umani in diversi documenti, il Codice Etico e la *Policy Whistleblowing*.

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

I dati e le informazioni della presente Dichiarazione sono riferibili a eventi accaduti nel corso dell’esercizio di riferimento, derivanti dall’attività di impresa della Società e del Gruppo, rilevanti in base all’analisi di materialità effettuata in conformità al Decreto. Essi sono stati raccolti e consolidati dalle varie funzioni responsabili di Biancamano, utilizzando estrazioni dai sistemi informativi aziendali, dalla fatturazione e dalla reportistica interna ed esterna.

Lo standard di rendicontazione adottato da Biancamano per la redazione della propria DNF sono i GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito anche GRI Standards), pubblicati nel 2016 dal GRI – Global

Reporting Initiative. In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all'interno di questo documento si è fatto riferimento ai Reporting Standard elencati nella "Tabella di raccordo tra i temi materiali Biancamano e i GRI Standards", riportata di seguito.

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità da parte della Società di Revisione Kreston GV Italy Audit S.r.l. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della società di revisione indipendente" riportata in calce al documento.

Il Consiglio di Amministrazione di Biancamano ha approvato la Dichiarazione Non Finanziaria il 2 agosto 2018.

La DNF è pubblicata nella sezione "Responsabilità Sociale/Bilancio Sociale" del sito internet all'indirizzo www.gruppobiancamano.it.

Analisi di materialità

Le informazioni esposte nella presente Dichiarazione, in coerenza con quanto previsto dal Decreto, sono state selezionate sulla base del principio di "materialità" che individua le informazioni attraverso le quali può essere assicurata la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti sui temi non finanziari indicati nel Decreto.

Il processo per la determinazione delle tematiche materiali è stato svolto al fine di far emergere le tematiche ritenute maggiormente significative, sia per il Gruppo Biancamano che per i suoi Stakeholder, e che troveranno una loro rendicontazione all'interno della presente Dichiarazione.

Il processo è stato realizzato seguendo la metodologia indicata dai principi dei GRI Standards e ha visto la partecipazione diretta dei referenti delle società rientranti nel perimetro di riferimento per la Dichiarazione di carattere non finanziario (CFO, Responsabile Salute, Sicurezza e Ambiente, Responsabile Acquisti, Controller di Gruppo, Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, Responsabile Risorse Umane e Investor Relator) i quali, congiuntamente, hanno identificato le principali tematiche rilevanti e ricollegabili agli impatti del Gruppo con riferimento ai cinque ambiti del decreto (ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva). Per quanto riguarda le tematiche considerate significative per gli Stakeholder, ovvero quelle in grado di influenzare le loro decisioni e le loro valutazioni, come primo esercizio di rendicontazione si è deciso di svolgere questa attività in forma indiretta richiedendo tale valutazione ai referenti interni, anche considerando gli esiti di un benchmark svolto sulle pratiche di sostenibilità di alcuni player del settore.

I temi individuati relativi a questi ambiti sono oggetto di monitoraggio non solo ai fini della Dichiarazione non finanziaria ma preesistenti nel sistema di governance aziendale; a tal riguardo si rimanda ai documenti consultabili sul sito del Gruppo Biancamano all'indirizzo www.gruppobiancamano.it, ovvero:

- Relazione sul governo societario e assetti proprietari;
- Codice etico;
- Modello organizzativo 231/2001.

La seguente tabella illustra gli aspetti rilevanti individuati e rendicontati, suddivisi per GRI Standard utilizzato.

Tabella di raccordo tra i temi materiali Biancamano e i GRI Standards

Ambito	Tematiche materiali	Topic-specific GRI	Perimetro degli impatti	
		Standards di riferimento	Impatti interni al Gruppo	Impatti esterni al Gruppo
Lotta alla corruzione attiva e passiva e Governance	Anti-corruzione	Anti-corruzione (GRI 205)	Tutto il Gruppo	Istituzioni, consulenti, clienti, fornitori
	Governance	Struttura di governo (GRI 102-18)	Tutto il Gruppo	Azionisti
Risorse Umane*	Tutela dell'occupazione	Profilo organizzativo (GRI 102-8)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Fornitori
	Formazione	Formazione (GRI 404)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	-
	Diversità	Diversità e pari opportunità (GRI 405)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	-
	Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza (GRI 403)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Fornitori
Aspetti ambientali*	Energia	Energia (GRI 302)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Fornitori
	Emissioni	Emissioni (GRI 305)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Clienti, Comunità locali
Impatti sociali*	Rapporti con le comunità locali e qualità del servizio	Comunità locali (GRI 413)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Clienti, Comunità locali, Azionisti e Autorità
Diritti umani*	Tutela dei diritti umani	Non discriminazione (GRI 406)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Fornitori
		Valutazione degli impatti sui diritti umani (GRI 412)	Biancamano S.p.A., Energeticambiete S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl	Fornitori

*esclusa dal perimetro di rendicontazione la controllata Aimeri Ambiente S.r.l. in quanto non più operativa a partire dal 22 giugno 2016 a seguito dell'affitto d'azienda alla controllata diretta Energeticambiete S.r.l.

Gli Stakeholder rappresentano le persone e le organizzazioni riconosciuti come "portatori di interessi" nei confronti delle iniziative, economiche e non, di Biancamano: essi infatti ruotano intorno all'azienda e sono interessati ai suoi servizi e agli effetti della sua azione produttiva. Biancamano ha identificato come rilevanti i seguenti gruppi di Stakeholder:

- **Clienti**

Costituiscono il patrimonio (asset) principale del Gruppo, includono gli enti pubblici e privati.

- **Dipendenti e collaboratori**

Rappresentano la forza e l'eccellenza del Gruppo in quanto costituiscono la fonte delle risorse professionali, tecniche e operative oggetto dell'attività della Società.

- **Comunità locali**

Biancamano considera la comunità locale un importante stakeholder in quanto su di essa ricadono gli impatti positivi e negativi del proprio business. Per tale motivo, Biancamano si preoccupa di ridurre nella maggior misura possibile qualsiasi impatto negativo e incrementare gli impatti positivi attraverso il progresso tecnologico, lo sviluppo di conoscenze e competenze, la crescita dell'occupazione e il sostegno e la promozione di alcune attività sociali.

- **Gruppi di interesse di settore o locali**

È impegno di Biancamano informare in modo tempestivo, chiaro, completo e trasparente gli interlocutori sulla propria attività e andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, garantendo così una corretta concorrenza e rispettando le norme vigenti.

- **Fornitori**

L'elevato valore dei servizi di Biancamano si basa anche su selezionate relazioni con i fornitori, improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo. I fornitori sono selezionati in base alla loro capacità di garantire beni e servizi di elevato livello qualitativo.

2. IL GRUPPO BIANCAMANO

L'identità aziendale di Biancamano S.p.A.

Sede legale	Strada 4, Palazzo Q6, Milanofiori - 20089 Rozzano (MI),
Iscritta al Registro delle Imprese di Milano	01362020081
Codice fiscale e partita I.V.A.	01362020081
Sito internet	www.gruppobiancamano.it
Anno di Fondazione	2004
Anno di Quotazione	2007
Principale paese di attività	Italia
Dipendenti	1.189
Centri Operativi	28
Numero Automezzi	2.500
Capitale Sociale	€ 1,7 mln
Azionisti	50,294% - Biancamano Holding SA
	3,824% - Azioni Proprie
	45,882% - Altri Azionisti
Numero Azioni ordinarie	34.000.000
Numero Azioni proprie	1.300.311

Profilo societario

Biancamano S.p.A. è una “holding” che detiene partecipazioni in società operanti nel settore dei servizi ambientali (*waste management*), che svolgono - in prevalenza a favore di Enti Pubblici locali - servizi di raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani (RSU), di spazzamento stradale manuale e meccanico, nonché altri servizi accessori quali, ad esempio, la pulizia di spiagge, arenili e interventi di nettezza stradale di natura straordinaria. Il Gruppo gestisce, inoltre, impianti di trattamento, centri di stoccaggio e smaltimento finale (*waste disposal*).



Perimetro della DNF

Al 31 dicembre 2017 Biancamano S.p.A. controlla direttamente o indirettamente, Aimeri Ambiente S.r.l. in concordato preventivo, Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile S.c.a.r.l. e Biancamano Utilities S.r.l. (*sub holding* per le attività estere).



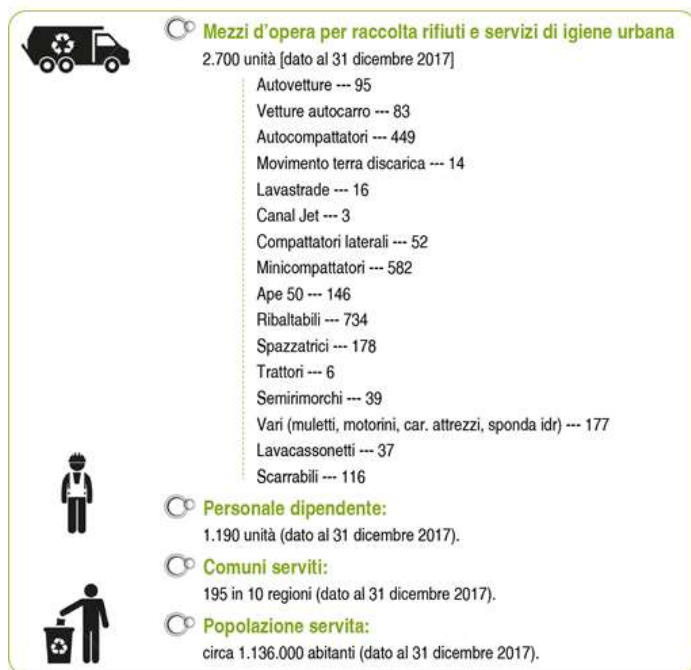
Biancamano Utilities non rientra nell'area di consolidamento in quanto non significativa rispetto al Gruppo nel suo complesso. Il concetto della significatività è legato sia ad un aspetto qualitativo, determinato dalla natura stessa dell'informazione, sia ad un aspetto quantitativo, apprezzabile appunto in base alla rilevanza dell'informazione stessa. Nel caso di specie l'omissione delle informazioni relative alla suddetta società nel bilancio consolidato non pregiudica le decisioni economiche degli utilizzatori prese sulla base del bilancio stesso. Biancamano Utilities, altresì, non rientra all'interno del perimetro di rendicontazione non finanziaria in quanto non ritenuta significativa per comprendere gli impatti di sostenibilità del Gruppo. La scelta di tale esclusione è presa in coerenza con le disposizioni dell'art. 4 del d.lgs. n. 254/2016, secondo il quale la Dichiarazione consolidata può portare ad escludere dalla Dichiarazione quelle società che non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dall'attività stessa. Infatti, gli impatti socio-economici ed ambientali di tali società, non sono stati ritenuti significativi in ragione della scarsa incidenza in termini di fatturato di Gruppo, numero di dipendenti e tipologia di attività (non produttive).

La presenza territoriale

Alla data del 31 dicembre 2017, il Gruppo Biancamano è presente in 10 regioni italiane con 28 centri operativi.

I servizi offerti vedono impiegati mediamente 1.200 dipendenti e un parco di 2.700 veicoli industriali.

La popolazione servita è di circa 1.136.000 cittadini.



Il Business

Le attività



Gli Obiettivi

L'obiettivo del **Gruppo Biancamano** è acquisire quote di Mercato attraverso la partecipazione a gare Pubbliche e Private con iniziative mirate:

- **nel breve periodo** a qualificare la propria offerta con azioni che ne incrementino l'innovazione tecnologica.
- **nel medio – lungo periodo** a portare innovazione nel mercato con una proposta integrata che preveda servizi/impianti/tariffa in una logica di prodotto compatibile e propedeutica all'economia circolare e rifiuti zero, che sia fruibile con la formula chiavi in mano e che ne garantisca il risultato nella sua globalità, consapevoli che la domanda è orientata verso l'aggregazione mentre l'offerta rimane fortemente disaggregata e popolata da piccole imprese.

I punti chiave

- **Sviluppo** dell'innovazione tecnologica di processo, di gestione dati ed informazioni in ottica "smart"
- **Riduzione** complessiva della produzione di rifiuti
- **Valorizzazione** dei materiali con minimizzazione dell'utilizzo delle discariche
- **Incremento** dei livelli occupazionali indotti nel mercato del recupero e riciclo delle diverse frazioni merceologiche dei rifiuti
- **Ottimizzazione** della sostenibilità economica ed ambientale
- **Riduzione** dei costi e delle emissioni di CO2

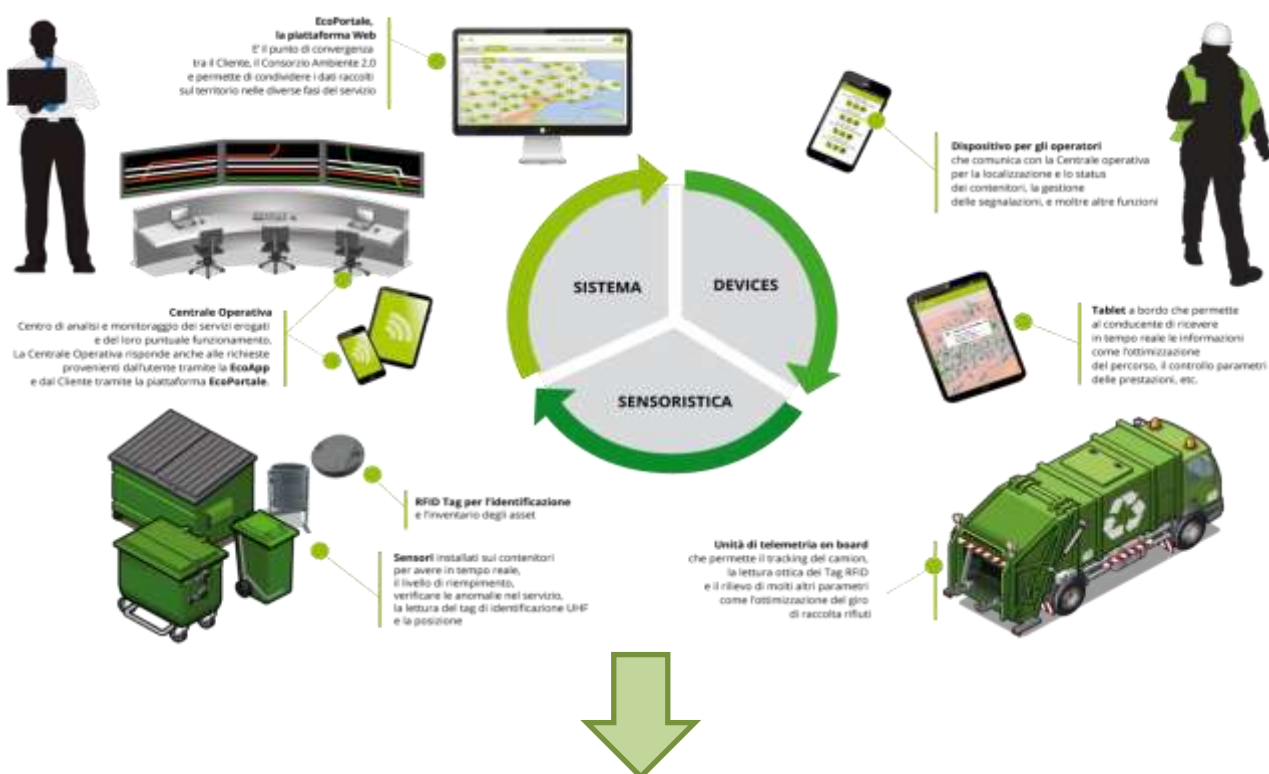


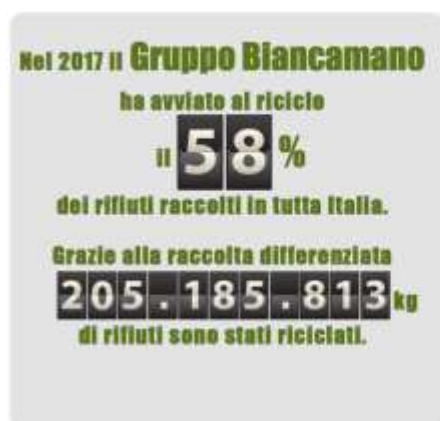
Gli strumenti

- **Strumenti organizzativi dall'elevato know-how:** offrire servizi che, nel loro complesso, garantiscano la massima valorizzazione del rifiuto (intesa come intero ciclo integrato di raccolta e trasporto) e l'ottimizzazione di tutti i servizi di igiene e decoro urbano nel caso di Clienti Pubblici. In molti casi si tratta di applicare metodologie consolidate che risultano essere maggiormente incisive, in quanto più flessibili e adattabili alle esigenze del Cliente riguardo al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- **Strumenti tecnologici:** creazione di una piattaforma digitale condivisa dove tutti i dati e le informazioni riguardanti i servizi vengono rese disponibili a tutti gli attori coinvolti: al Gruppo, per il monitoraggio e l'eventuale miglioramento delle prestazioni, al Cliente per il controllo delle performances e all'Utente finale per l'esatta misurazione del servizio acquistato sia dal punto di vista della prestazione che dal punto di vista della sostenibilità ambientale;
- **Strumenti operativi:** garantire la massima valorizzazione "locale" delle diverse frazioni merceologiche raccolte, con una rete impiantistica di supporto in grado di massimizzare il recupero ed il riciclaggio e minimizzare l'utilizzo delle discariche controllate;
- **Strumenti sociali e complementari:** promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro anche grazie ad azioni mirate atte a promuovere e sviluppare l'industria del recupero e riciclaggio locale.



GESTIONE "SMART" DEL CICLO DI VALORIZZAZIONE DEL RIFIUTO





3. CORPORATE GOVERNANCE, SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI (GRI 102-18) E LOTTA ALLA CORRUZIONE (GRI 205)

TEMI RILEVANTI RELATIVI A IDENTITA' E GOVERNANCE	PRINCIPALI RISCHI CONNESSI
Anti-corruzione	- Rischi relativi a reati legati alla corruzione attiva e passiva
Governance	- Rischi legati a reati societari
	- Rischi relativi alla mancata compliance o violazione della normativa di riferimento o dei regolamenti applicabili
	- Rischio reputazionale
	- Possibili comportamenti non etici/illegali da parte degli Amministratori, Top management e dipendenti

3.1 CORPORATE GOVERNANCE

La politica aziendale di Biancamano è incentrata su un sistema di Corporate Governance in grado di garantire l'equilibrio fra l'efficienza della gestione societaria e la validità del sistema di controllo. Un governo societario improntato su ruoli e responsabilità ben definite all'interno del Gruppo e su una crescente trasparenza nelle scelte societarie rappresenta l'impegno di Biancamano verso la crescita del valore per gli azionisti, una maggiore fiducia degli stakeholder nei confronti della Società e un efficace sistema di controllo interno. Il Gruppo rispetta le previsioni di legge in materia, adotta la normativa di Consob e le raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, operando secondo i principi contenuti nel Codice Etico e nello Statuto Sociale.

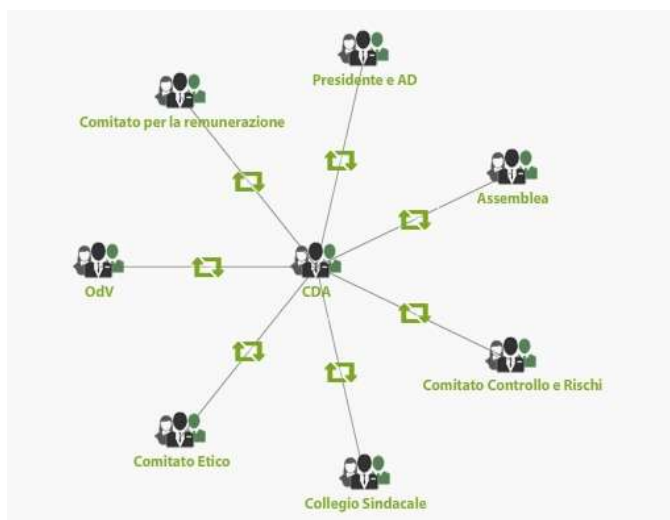
Nello specifico, la struttura di governance di Biancamano si fonda sul modello organizzativo tradizionale e si compone dei seguenti organismi: Assemblea degli azionisti, Consiglio di Amministrazione che opera per il tramite del Presidente con deleghe e dell'Amministratore delegato ed è assistito dal Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (costituito ai sensi da un lato dei principi 7.P.3 (a) (ii) e 7.P.4 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e dall'altro del Regolamento Parti Correlate), dal Comitato per la Remunerazione e Nomine (costituito ai sensi dei principi 5.P.1 e 6.P.3 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana) e dal Collegio Sindacale.

L'Assemblea è l'organo che, con le sue deliberazioni, esprime la volontà dei soci. Le deliberazioni prese in conformità della legge e dello statuto vincolano tutti i soci, inclusi quelli assenti o dissenzienti, salvo per questi ultimi il diritto di recesso nei casi consentiti.

L'Assemblea è convocata, secondo le disposizioni di legge e regolamentari previste per le società con azioni quotate in mercati regolamentati, per deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione ha la funzione di definire gli indirizzi strategici della società e del gruppo ad

essa facente capo ed ha responsabilità di governare la gestione. A tal fine è investito dei più ampi poteri per compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di quelli che la legge riserva espressamente e unicamente all'Assemblea. Il Consiglio ha delegato, nei termini di seguito indicati, parte delle proprie competenze gestionali al Presidente con deleghe e all'Amministratore delegato e ha nominato il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate ed il Comitato per le Remunerazioni.



Al 31 dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione di Biancamano S.p.A. – con riferimento all'informativa richiesta dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 254/2016 in materia di diversità degli organi di amministrazione, gestione e controllo – si componeva di 7 membri, di cui 2 donne e 5 uomini come dettagliato nella tabella seguente. Per ulteriori informazioni si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2017. La Società rispetta la normativa in materia di equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo.

Genere	Fascia d'età	Unità di misura	2016	2017
Uomini	Tra 30 e 50 anni	n.	0	0
	Over 50 anni	n.	4	5
Totale Uomini		n.	4	5
Donne	Tra 30 e 50 anni	n.	1	1
	Over 50 anni	n.	1	1
Totale Donne		n.	2	2
TOTALE		n.	6	7

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza della legge e dello Statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria, cui la Società, mediante informativa al pubblico dichiara di attenersi;
- sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

Inoltre, al Collegio Sindacale, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 spetta il compito di:

- esaminare il piano di lavoro preparato dal preposto al controllo interno nonché le relazioni periodiche da esso predisposte;
- valutare le proposte formulate dalle società di revisione per ottenere l'affidamento del relativo incarico, nonché il piano di lavoro predisposto per la revisione e i risultati esposti nella relazione e nella eventuale lettera di suggerimenti;
- vigilare sull'efficacia del processo di revisione contabile.

A questi organi sociali si affiancano:

- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nominato ai sensi dell'art. 154 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e dell'art. 18 dello Statuto (il "**Dirigente Preposto**");
- l'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2015, ai sensi del principio 7.P.3(a)(i) del Codice di Autodisciplina;
- il Responsabile della funzione internal audit del Gruppo Biancamano (il "**Responsabile Internal Audit**"), nominato in data 13 novembre 2012, ai sensi del criterio applicativo 7.C.5 del Codice;
- l'Organismo di Vigilanza (l'"**OdV**") istituito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. n.231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato (il "**D.Lgs. 231/2001**");
- il Comitato Etico istituito dal Consiglio di Amministrazione a far data dal 11 novembre 2008.

L'attività di revisione legale dei conti, a norma del D. Lgs. n. 39/2010, è stata affidata dall'Assemblea ordinaria della Società in data 28 maggio 2015 - su proposta del Collegio Sindacale - alla società di revisione Kreston GV Altaly Audit S.r.l. per gli esercizi sociali 2015-2023.

Si segnala, infine, che lo Statuto risulta conforme alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti alla data del presente documento.

3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Biancamano è composto da strumenti, strutture organizzative, procedure e regole aziendali che consentono una gestione dell'azienda sana, corretta e coerente con gli obiettivi strategici e operativi. È conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili (*compliance*) di corretta e trasparente informativa interna e verso il mercato (*reporting*), e consente di prevenire e limitare le conseguenze di risultati inattesi. Si basa, tra l'altro, sul Codice Etico-Comportamentale e sul Modello organizzativo elaborato ai sensi del D. Lgs. 231/01 (Modello 231).

Considerata la complessità delle attività gestionali e tenuto conto che l'assunzione di rischio rappresenta una componente fondamentale e imprescindibile dell'attività dell'impresa, il Consiglio di Amministrazione, in data 28 giugno 2018, ha approvato l'aggiornamento del "Documento di analisi delle aree di rischio" che identifica i principali rischi aziendali e descrive i controlli e le attività poste a presidio di ciascun rischio, nonché la valutazione di ciascuno di essi (processo di Risk Management). In vista dell'entrata in vigore del D. Lgs. 254/2016 sulla rendicontazione non finanziaria, il Risk Assessment è stato predisposto prendendo in considerazione anche i rischi incorsi dalla società in ambito di sostenibilità.

Un sistema basato sul Codice Etico e sul Modello 231

Il Codice Etico-Comportamentale di Biancamano contiene i principi e i valori etici che ispirano sia la gestione responsabile delle attività aziendali, stabilendo regole di comportamento e norme di attuazione, sia lo sviluppo del business in ottica di sostenibilità. È stato condiviso e approvato anche dalle società controllate ed è vincolante per tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'azienda in virtù di specifici mandati o procure. Inoltre, è stato portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori della Società e viene reso disponibile a ciascun nuovo assunto.

In particolare il Codice Etico-Comportamentale definisce e disciplina le seguenti aree:

Gestione dei rapporti con gli azionisti:

- *Corporate Governance*: la governance del Gruppo è ispirata ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione d'impresa, così da creare valore per gli azionisti, assicurare la corretta gestione del rischio d'impresa e garantire un prodotto di qualità;
- *Gestione amministrativa e Comunicazione finanziaria*: il Gruppo agisce in piena trasparenza, adottando apposite procedure per garantire la correttezza e la veridicità delle comunicazioni sociali e per prevenire la commissione di reati societari e di abusi di mercato.

Gestione e tutela delle risorse umane:

- *Pari opportunità e discriminazioni e molestie*: Biancamano osserva il principio delle pari opportunità in ambito lavorativo, impegnandosi allo stesso tempo a costituire un ambiente privo di discriminazioni, che tuteli la dignità di ciascuna persona;
- *Lavoro forzato, minorile e irregolare e libertà di associazione*: il Gruppo condanna ogni forma di lavoro forzato, minorile e irregolare e riconosce e rispetta il diritto dei propri lavoratori di creare organizzazioni sindacali;
- *Conflitto di interessi*: tutti i destinatari del Codice Etico-Comportamentale sono tenuti ad evitare situazioni di conflitto di interesse. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi dovrà esserne data tempestiva comunicazione;

- *Tutela degli strumenti informatici e della privacy*: il Codice Etico-Comportamentale disciplina la il rispetto nell'utilizzo degli strumenti informatici aziendali, nonché la tutela della privacy e dei dati personali di tutte le risorse umane;
- *Salute e sicurezza*: il Gruppo è impegnato a diffondere una cultura volta a promuovere la sicurezza nelle condizioni di lavoro interne all'organizzazione, tramite la promozione di politiche e azioni preventive volte a minimizzare i rischi per la salute delle persone.

Gestione dei rapporti con i clienti: Il Gruppo impronta la propria attività al rispetto delle regole di concorrenza, ai criteri di efficienza, efficacia ed economicità nonché alla garanzia di soddisfacimento dei vincoli dei servizi. Biancamano S.p.A. assume la fedeltà e la fiducia della Clientela come valore caratterizzante e come patrimonio proprio a tutela ed incremento dei quali istituisce canali di dialogo di facile accessibilità ed assicurando informazioni complete di immediata comprensione. La responsabilità e la sostenibilità dell'attività d'impresa impongono costantemente di fare il possibile affinché vengano eliminate cause di conflittualità con i Clienti, assicurando un corretto rapporto qualità/prezzo a tutti i servizi erogati;

Gestione dei rapporti con i fornitori: il Gruppo opera una selezione dei fornitori sulla base di requisiti di affidabilità, integrità ed onorabilità, ritenendo necessario che i propri fornitori abbiano una condotta etica integra e trasparente, in particolare in materia di anticorruzione e diritti umani e dei lavoratori.

I rapporti con Pubblica Amministrazione, sono improntati al pieno rispetto delle regole della normativa vigente, nonché ai principi di trasparenza, correttezza ed efficienza;

Rapporti infragruppo:

- è richiesto a tutte le società del Gruppo di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico-Comportamentale, collaborazione leale nel perseguimento degli obiettivi, assoluto rispetto della legge e delle normative vigenti.
- ciascuna Società si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine della Società stessa o del Gruppo. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, nel rispetto dell'ambito di attività di ciascuna Società.

Il Codice Etico-Comportamentale, parte integrante e fondante del Modello 231, è stato oggetto di periodiche revisioni e aggiornamenti, anche al fine di rafforzare il principio della "tolleranza zero" verso frodi e corruzione.

Il Modello 231 che Biancamano ha adottato già a partire dal 2007 è stato oggetto di aggiornamenti nel tempo per adeguarlo sia alle evoluzioni legislative, sia alle modifiche organizzative avvenute. Tale attività si è concretizzata nell'emanazione/nell'integrazione di una serie di Protocolli 231, finalizzati ad esplicitare le modalità attraverso le quali le scelte decisionali, in relazione agli ambiti di rischio evidenziati, sono determinate. In tal senso, i protocolli delineano l'insieme degli obiettivi, ruoli, responsabilità e meccanismi di controllo inerenti all'area di rischio identificata.

Sull'aggiornamento e corretto funzionamento del Modello 231 vigila l'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato dal C.d.A., che in merito riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, il Presidente del Collegio Sindacale ed il Comitato Controllo e Rischi sono all'uopo invitati a prendere parte alle riunioni dell'OdV. Il rispetto del Codice Etico e del Modello 231, ove adottati dalle singole entity, sono monitorati attraverso audit interni di *compliance* 231 rivolti a tutte le aree aziendali, anche su aspetti ambientali e di salute e sicurezza dei lavoratori.

L'approccio integrato alla gestione dei rischi

Biancamano ha inoltre sviluppato un modello aziendale integrato di gestione dei rischi che si ispira ai principi internazionali dell'Enterprise Risk Management (ERM), in particolare al Framework CoSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), il cui scopo principale è adottare un approccio sistematico all'individuazione dei rischi prioritari dell'azienda, che consenta di valutarne anticipatamente i potenziali effetti negativi e intraprendere le opportune azioni per mitigarli.

A tal fine, Biancamano si è dotata di una metodologia di mappatura e valutazione del rischio che valuta per ciascun rischio l'impatto globale, della probabilità di accadimento ed il livello di controllo attuato, sviluppato sulla base delle migliori prassi di settore.

Con il coordinamento della Funzione di Audit, i responsabili delle diverse aree aziendali partecipano individuano i rischi di competenza attraverso un processo di Risk Self Assessment, fornendo indicazione anche delle azioni di mitigazione.

I risultati di tale processo sono consolidati a livello centrale in una mappatura nella quale i rischi sono inseriti in una scala di priorità e aggregati per favorire il coordinamento dei piani di mitigazione in un'ottica di gestione integrata.

Annualmente viene svolto un processo di autovalutazione del sistema di controllo interno con riferimento, tra l'altro, ai principali ambiti di rischio legati ai temi di etica e compliance, quali: frodi, conflitti di interesse, abuso di mercato, antitrust e concorrenza, privacy, antiriciclaggio, regolamentazioni di settore, salute e sicurezza e ambiente. Il processo di autovalutazione ha come obiettivi quello di garantire il controllo dei rischi e delle attività di ciascuna area organizzativa e quello di avere gli elementi necessari per monitorarne gli effetti e renderne conto, definendo al contempo una priorità degli interventi opportuni/necessari.

Le attività di audit

Nell'ottica del continuo miglioramento del controllo interno e della gestione dei rischi, Biancamano S.p.A. si è dotata della funzione Internal Audit (a livello Corporate) che dipende direttamente dal Consiglio di Amministrazione di Biancamano S.p.A. e verifica l'operatività e l'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi a livello di Gruppo, attraverso un piano di audit annuale basato su un processo strutturato di analisi e prioritizzazione dei principali rischi.

La Funzione di Internal Audit fornisce, inoltre, supporto continuo agli OdV e al Dirigente Preposto L. 262/05 nello svolgimento di propedeutiche attività di verifica.

Ulteriore strumento di monitoraggio e di controllo è il sistema di *whistleblowing*, recentemente introdotto. Tutte le attività svolte / le segnalazioni pervenute sono oggetto di periodica e tempestiva rendicontazione agli organi societari all'uopo deputati; tali relazioni contengono anche una valutazione sull'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Di seguito si riporta il riepilogo degli audit effettuati nel corso degli esercizi 2016 e 2017.

Attività di Internal Audit	Unità di misura	2016	2017
Numero totale audit eseguiti per area gestionale		18	19
- Amministrazione, finanza e controllo	n.	9	11
- Risorse umane	n.	4	0
- Acquisti, smaltimenti, appalti	n.	2	4
- Corporate , IT	n.	3	4

Attività di Internal Audit	Unità di misura	2016	2017
Numero totale audit eseguiti società incluse nel perimetro DNF		18	19
- Biancamano	n.	6	9
- Energeticambiente	n.	8	7
- Ambiente 2.0 Consorzio Stabile	n.	3	3
- Aimeri Ambiente	n.	1	0

3.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Il Gruppo Biancamano è consapevole del ruolo sociale che ricopre all'interno del contesto in cui opera e di come il proprio "successo" non possa esclusivamente basarsi sulla mera massimizzazione di parametri economico-reddituali-aziendali (oggettivamente misurabili), ma debba poggiarsi su principi e valori quali la trasparenza, l'integrità, l'onestà, l'imparzialità, il rigore e la lealtà. Tali valori non sono determinabili esclusivamente nei termini di una stretta osservanza delle leggi (e della conseguente adozione di apposita normativa aziendale), ma soprattutto sulla condivisione ed attuazione - a tutti i livelli aziendali - di modelli di comportamento rigorosi e fondati sulla diffusione di una cultura della legalità. Il Gruppo ritiene che l'etica possa anche diventare un fattore competitivo nel lungo periodo, riconoscendo altresì la responsabilità insita al ruolo che esso ricopre in seno alla comunità sociale sia nella lotta alla corruzione che a qualsiasi forma di illegalità finanziaria.

La corruzione rappresenta una grave minaccia per le attività del Gruppo, pertanto è stato identificato come tema materiale di grande importanza. Biancamano adotta un approccio di ferma e assoluta proibizione nei confronti della corruzione sotto qualsiasi forma, tra l'altro ribadito nel Codice Etico-Comportamentale adottato a livello di Gruppo che definisce con chiarezza e trasparenza i principi di deontologia aziendale ritenuti di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, e quindi per il successo dell'impresa stessa.

Tale approccio si applica tanto verso i dipendenti del Gruppo quanto verso i soggetti terzi, attraverso l'adozione di una serie di protocolli, elaborati nell'ambito del Modello 231, relativi alla gestione delle attività a rischio diretto nei confronti della Pubblica Amministrazione e di soggetti privati, di un opportuno Sistema Disciplinare nonché nella previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico"; è stato, inoltre, designato un "Organismo di Vigilanza" con il compito di vigilare sull'applicazione del Modello 231.

La lotta alla corruzione è, pertanto, compito di ogni destinatario del Codice Etico e del Modello 231 non solo al fine di evitare qualsiasi atto illecito o reato, ma anche al fine di garantire la massima qualità e il giusto compenso per i servizi e i beni erogati e/o richiesti. Per questo motivo i rapporti di Biancamano con clienti, fornitori, Istituzioni Pubbliche e ogni Pubblica Amministrazione sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutato qualsiasi comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel Codice Etico Aziendale.

Quale ulteriore politica a presidio del tema, Biancamano, nel rispetto della *Policy Whistleblowing*, mette a disposizione nel proprio sito internet, nella sezione "Contatti/Whistleblowing", il riferimento da contattare,

in grado di assicurare i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza, per segnalazioni aventi ad oggetto fatti che possano integrare reati, illeciti, irregolarità o comportamenti, anche omissivi, posti in essere dal personale della Società o da terzi in violazione delle procedure aziendali, del Codice di Comportamento o del Modello nel suo complesso, adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 da Biancamano, di leggi, regolamenti o provvedimenti delle autorità o comunque atti a cagionare danno o pregiudizio, di qualsiasi natura, alla Società.

La politica anticorruzione mira a proteggere il patrimonio, le persone e gli obiettivi aziendali mediante un approccio più ampio:

- fornisce indicazioni atte a individuare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- indica le regole di attuazione e di controllo per il rispetto della legalità e integrità;
- invita i dipendenti ad adeguare ogni propria condotta o procedura;
- riconosce il piano di prevenzione della corruzione come imprescindibile atto programmatico.

Nel dettaglio, la politica anticorruzione vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità a un Pubblico Ufficiale o ad un privato (corruzione attiva);
 - accettare la richiesta da, o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da un Pubblico Ufficiale o da un privato (corruzione passiva);
- quando l'intenzione sia:
- indurre un Pubblico Ufficiale o un privato, a svolgere in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica o, qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta;
 - influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
 - ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa;
- o
- in ogni caso, violare le leggi applicabili.

La condotta proibita include l'offerta a, o la ricezione da parte di personale Biancamano (corruzione diretta) o da parte di chiunque agisca per conto della Società stessa, o del Gruppo stesso (corruzione indiretta) di un vantaggio economico o altra utilità in relazione alle attività dell'impresa.

Il divieto non è limitato ai soli pagamenti in contanti, ma include, a fini corruttivi:

- omaggi, spese e ospitalità a terzi;
- contributi come ad esempio le donazioni, le sponsorizzazioni, ecc.;
- attività commerciali, posti di lavoro o opportunità di investimento;
- informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
- sconti o crediti personali;
- assistenza o supporto ai familiari;
- altri vantaggi o altre utilità.

Inoltre, per garantire la massima trasparenza e correttezza dell'operato del Gruppo, tutte le controllate sono iscritte alla c.d. "White List", apposito elenco di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio, previsto dalla Legge 6/11/2012, n. 190 e dal D.P.C.M. del 18 aprile 2013 pubblicato in G.U. il 15 luglio 2013 ed entrato in vigore il 14 agosto 2013.

Azioni intraprese in risposta a episodi di corruzione	Unità di misura	2016	2017
Episodi di corruzione segnalati	n.	0	0
Segnalazioni archiviate per assenza di elementi o non veritiere	n.	0	0
Segnalazioni che hanno comportato interventi disciplinari a carico dei dipendenti	n.	0	0
Segnalazioni che hanno comportato interventi giudiziari	n.	0	0

Nel corso del 2016 e 2017 nessun incidente correlato alla corruzione è stato registrato.

4. LA TUTELA DELL'AMBIENTE (GRI 302, 305)

TEMI RILEVANTI RELATIVI ALL'AMBIENTE	PRINCIPALI RISCHI CONNESSI
Energia	- Crescita dei costi legati all'approvvigionamento energetico
Emissioni	- Mancata conformità alle disposizioni di legge e regolamenti in campo ambientale
	- Modifiche della normativa con rischi sanzionatori

Per migliorare costantemente l'impatto ambientale della sua attività, Biancamano ha adottato delle norme di comportamento cui si attiene scrupolosamente:

- rispetto della normativa ambientale vigente e degli altri requisiti volontari sottoscritti dall'azienda è obiettivo primario della Società responsabilità nei confronti dell'ambiente considerata al pari degli altri aspetti gestionali dell'azienda.
- valutazione attenta dell'incidenza diretta e indiretta sull'ambiente e monitoraggio permanente al fine di prevenire possibili situazioni d'emergenza.
- ottimizzazione dei consumi energetici e idrici al fine di ridurli.
- valutazione anche in chiave ambientale di ogni innovazione tecnologica riguardante i mezzi utilizzati e le strutture a disposizione dell'azienda.
- trasparenza delle comunicazioni sui temi ambientali nei confronti degli enti pubblici, dei clienti e dei cittadini.

In coerenza con la politica sopra descritta, il Gruppo Biancamano ha ottenuto una serie di riconoscimenti che certificano l'efficienza e l'eco-compatibilità delle sue attività. In particolare, Energeticambiente S.r.l. e Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Soc. Cons. a r.l. operano in ottemperanza agli standard internazionali di riferimento **UNI EN ISO 9001** e **ISO 14001**, che garantiscono un approccio sistemico al miglioramento continuo delle performance e indirettamente alla riduzione del rischio.



L'adesione al sistema di eco-gestione permette di effettuare valutazioni preventive e tempestive per contenere i rischi ambientali legati ai servizi erogati dall'azienda.

A tal proposito, nel corso del 2017 i sistemi di gestione sono stati interessati dalle seguenti attività:

- tutti gli adempimenti previsti dalle norme applicabili sono stati assolti e verificati tramite audit specifici di conformità legislativa;
- sono state portate a termine le visite di sorveglianza e per il rinnovo delle certificazioni.

I sistemi di gestione vengono periodicamente sottoposti a audit, interni ed esterni, finalizzati a verificare lo stato di applicazione del sistema nonché monitorare l'evoluzione del rischio attraverso i principali indicatori ambientali e di sicurezza.

➤ **LA CARTA DEI SERVIZI**

In concomitanza con l'avvio dei servizi di ciascuna commessa viene emanata e resa disponibile agli utenti la Carta dei Servizi, documento istituzionale attraverso il quale il gestore si presenta agli utenti con chiarezza e trasparenza indicando principi operativi, standard qualitativi, struttura aziendale e i servizi erogati, in ossequio alla L. n. 244/2007 e a quanto stabilito nell'Accordo Stato-Regioni del 26 settembre 2013.

Nello specifico la parte introduttiva pone il focus sull'importanza che ricopre la politica ambientale aziendale e il sistema di gestione che ne deriva.

La **sezione I** presenta le Aziende, i **servizi** offerti, le **iscrizioni** all'Albo, le **certificazioni** ambientali e di qualità possedute e i **principi fondamentali** sui quali si fonda l'operato aziendale, come *uguaglianza e imparzialità* nell'erogazione e nella fruizione dei servizi, *continuità e regolarità* dei servizi, *partecipazione* e accesso alle informazioni da parte dei cittadini, *efficienza* tecnologica delle soluzioni adottate, *cortesia* nelle relazioni con l'utenza, *chiarezza* e comprensibilità delle informazioni diffuse, *accessibilità* al servizio, *rispetto* delle norme e *semplificazione* delle procedure.

La **sezione II** palesa la struttura aziendale operativa sul territorio con presentazione di tutti i servizi di raccolta e di spazzamento erogati. In questa sezione viene presentata modalità di esecuzione dei servizi per ciascun Comune e di separazione dei materiali.

La **sezione III** riporta quindi standard e indicatori di qualità utilizzati nel corso della gestione del servizio con la metodologia di misurazione e di verifica attuata.

La **sezione IV** mostra quindi procedure e modalità di reclamo con tutte le informazioni relative alle tempistiche di riscontro e risposta.

La **sezione V** infine fornire indicazioni sulla validazione e aggiornamento della Carta.



➤ **L'ENERGY MANAGER**

Annualmente viene conferito l'incarico di Tecnico Responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia, definito anche "Energy Manager", figura prevista dall'art. 19 della legge 9 gennaio 1991 n. 10. In particolare, la nomina di tale figura per il settore terziario e dei trasporti è prevista per tutti i soggetti consumatori di energia, sia pubblici, sia privati, forniti o meno di personalità giuridica che, con riferimento all'anno precedente, hanno registrato un consumo di energia pari o superiore a 1.000 tonnellate equivalenti di petrolio (Tep).

L'indicazione dei consumi globali di energia (ovvero il bilancio energetico) con riferimento all'esercizio precedente deve essere comunicata al Ministero dello Sviluppo Economico entro il 30 aprile di ogni anno.

L'Energy Manager si occupa in particolare delle seguenti attività:

- individuazione delle azioni, degli interventi, delle procedure e di quanto altro necessario per promuovere l'uso razionale dell'energia;
- predisposizione dei bilanci energetici in funzione anche dei parametri economici e degli usi energetici finali;
- predisposizione dei dati energetici eventualmente richiesti dall'attuale Ministero dello Sviluppo Economico ai soggetti beneficiari dei contributi previsti dalla Legge n. 10/1991.

• **RISULTATI E INDICATORI NON FINANZIARI**

Energia

Nella seguente tabella vengono riportati i dati del consumo energetico di carburante e energia elettrica per gli esercizi 2016 e 2017.

Consumi energetici (in tep*)	2016	2017
Carburante (gasolio)	4.581	4.262
Energia elettrica	488	278

*tonnellate equivalenti petrolio

Consumi energetici (in GJ)	Unità di misura	2016	2017
Carburante (gasolio)	litri	5.327.138	4.956.281
	GJ	186.450	173.470
Energia elettrica	KWh	2.607.080	1.486.960
	GJ	7.821	4.461

Non sono ritenuti rilevanti gli impatti di altre emissioni inquinanti quali il gas naturale e il GPL.

Emissioni

Data la natura del business e delle attività del Gruppo Biancamano, le emissioni in atmosfera significative sono quelle legate ai carburanti utilizzati dagli automezzi utilizzati nella raccolta dei RSU.

Il Gruppo calcola la propria “impronta carbonica” in termini di CO₂, rendicontando:

- emissioni dirette derivanti dal funzionamento degli automezzi alimentati a gasolio (scopo 1);
- emissioni indirette derivanti dai consumi energetici (elettricità) di tutti i cantieri e dalla sede sociale provenienti da fornitura esterna (scopo 2).

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate unicamente le emissioni di CO₂. Le emissioni di CO₂ vengono calcolate moltiplicando i consumi di energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica vigente. In particolare per i combustibili fossili è stata utilizzata la tabella dei parametri standard nazionali del Ministero Ambiente che utilizza i dati ISPRA, aggiornati al 2017.

I fattori di emissione utilizzati per trasformare l'energia in tonnellate di CO₂ sono i seguenti:

Categoria/combustibile		
Energia elettrica	KWh	gCO ₂ (Fonte: confronti internazionali Terna su dati Enerdata 2016)
Gasolio	1 ton gasolio	3,155 tCO ₂

	ton CO ₂	
	2016	2017
EMISSIONI DIRETTE		
Emissioni da consumo gasolio	13.540	12.597
EMISSIONI INDIRETTE		
Emissioni da consumo di energia elettrica	1.025	582

5. ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE ED AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI (GRI 401, 404, 406, 412 e 102-8)

TEMI RILEVANTI RELATIVI A RISORSE UMANE E DIRITTI UMANI	PRINCIPALI RISCHI CONNESSI
Crescita e formazione	- Rischi di perdita di personale competente e rilevante
Sicurezza sul Lavoro	- Rischio di aumento degli infortuni
Rispetto dei diritti umani	- Rischio di aumento dello stress lavoro
Tutela dell'occupazione	- Rischio di incompetenza e negligenza
	- Rischio di aumento di casi di discriminazione e non uguaglianza di trattamento

La policy del Gruppo Biancamano pone particolare attenzione al rispetto della normativa civile e penale a tutela del personale, ritenendo parte integrante del proprio ruolo imprenditoriale, sia la tutela delle condizioni di lavoro, sia la protezione dell'integrità psico-fisica e morale del lavoratore. Costituiscono valori fondamentali della Società quelli espressi nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dell'*International Labour Organization*, quali la valorizzazione delle risorse umane, il rispetto per il personale e l'incentivo alla sua partecipazione alle decisioni della società, nonché quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di diritto del lavoro. Il Gruppo intende rendere sempre più concreti ed effettivi i principi inerenti la responsabilità sociale delle imprese; nelle proprie scelte di politica gestionale esso garantisce il rispetto con l'implementazione di strumenti specifici. Le Società individuano i requisiti per un comportamento socialmente corretto verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile ed infantile;
- il lavoro obbligato;
- condizioni per la salute e la sicurezza;
- la libertà di associazione;
- la discriminazione;
- le pratiche disciplinari;
- la retribuzione e l'orario di lavoro.

Il Gruppo ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare il modo concreto di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner. L'adozione dello **standard SA8000** (da parte di Energeticambiente S.r.l e Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl), sul quale sono basate le attività operative, porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente. Biancamano pone la massima attenzione a coloro i quali prestano la loro attività lavorativa in ambito aziendale, ai quali viene riconosciuto il fondamentale ruolo nello sviluppo e nella garanzia dei servizi, nonché nella creazione di valore. In particolare Biancamano si impegna a:

- valorizzare pienamente la capacità del personale;
- consentire la valutazione di costi e vantaggi attuali e futuri del proprio rapporto con la Società;
- favorire la loro consapevole partecipazione alle decisioni della Società;
- sviluppare la capacità e le competenze del personale, affinché le stesse trovino piena espressione.

Al Presidente, all'Amministratore Delegato ed ai Responsabili di funzione del Gruppo, è demandato il compito di valutare l'opportunità di predisporre idonei programmi di aggiornamento e di formazione, atti a valorizzare le professionalità specifiche ed a conservare ed accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione. A tal proposito, affinché a tutti i lavoratori siano offerte le medesime opportunità di lavoro, senza discriminazione alcuna, in un contesto ispirato alla meritocrazia, le funzioni competenti:

- adottano criteri di merito e di competenze per qualunque decisione relativa al personale dipendente ed ai collaboratori;
- provvedono a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire il personale dipendente ed i collaboratori senza discriminazione alcuna;
- garantiscono un ambiente di lavoro nel quale non si sviluppino discriminazioni;
- definiscono l'organizzazione del lavoro e le attribuzioni degli incarichi in modo che: (i) il personale non sia adibito a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza, a meno di comprovata incompetenza, negligenza o in presenza di eventi nuovi o imprevisti; (ii) siano esplicitamente indicati al personale eventi nuovi o imprevisti, da cui dipende la riorganizzazione; (iii) siano resi noti i costi ed i benefici per i lavoratori e per l'impresa, previsti dalle decisioni di riorganizzazione.

Il Gruppo Biancamano si impegna a tutelare l'integrità morale del personale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violazione psicologica. In tal modo si contrasta qualsiasi atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, come ad esempio l'assoluta non discriminazione in relazione all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose, handicap, etc.

Al fine di tutelare al meglio i diritti dei lavoratori, il Gruppo Biancamano si impegna a favorire ottimali e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori. Essa non eroga contributi di alcun genere, direttamente e indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso il proprio personale.

• **RISULTATI E INDICATORI NON FINANZIARI**

Composizione e caratteristiche

I dipendenti del Gruppo Biancamano al 31 dicembre 2017 sono complessivamente, esclusi i collaboratori, 1.189 (1.226 nel 2016). L'impegno ad instaurare rapporti stabili è confermato dall'elevata percentuale dei dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato pari a circa il 94% (96% nel 2016).

Nella seguente tabella vengono fornite, per gli esercizi 2016 e 2017, le informazioni in merito (i) alla tipologia di contratto, (ii) alla ripartizione per genere e (iii) all'inquadramento contrattuale.

				ANNO 2016			
Qualifica	Tipo rapporto	%	Genere	Ambiente 2.0	Biancamano S.p.A.	Energeticambiente S.r.l.	Totale complessivo
Dirigente	Indeterminato	Full-Time	F	-	1	-	1
			M	2	1	1	4
		Part-Time	F	-	-	-	-
			M	-	-	-	-
	Determinato	Full-Time	F	-	-	-	-
			M	-	-	-	-
		Part-Time	F	-	-	-	-
			M	-	-	-	-
Totale Dirigenti				2	2	1	5
Quadro	Indeterminato	Full-Time	F		3		3
			M	1	2	3	6
		Part-Time	F	-	-	-	-
			M	-	-	-	-
	Determinato	Full-Time	F	-	1	-	1
			M	-	-	-	-
		Part-Time	F	-	-	-	-
			M	-	-	-	-
Totale Quadri				1	6	3	10
Impiegato	Indeterminato	Full-Time	F	2	11	25	38
			M	2	8	43	53
		Part-Time	F	-	-	10	10
			M	-	-	1	1
	Determinato	Full-Time	F	-	1		1
			M	-	-	1	1
		Part-Time	F	-	-	1	1
			M	-	-	-	-
Totale Impiegati				4	20	81	105
Operaio	Indeterminato	Full-Time	F	-	-	44	44
			M	-	-	1.010	1.010
		Part-Time	F	-	-	4	4
			M	-	-	9	9
	Determinato	Full-Time	F	-	-	1	1
			M	-	-	36	36
		Part-Time	F	-	-		-
			M	-	-	2	2
Totale Operai				-	-	1.106	1.106
Totale complessivo				7	28	1.191	1.226

				ANNO 2017				
Qualifica	Tipo rapporto	%	Genere	Ambiente 2.0	Biancamano S.p.A.	Energeticambiente S.r.l.	Totale complessivo	
Dirigente	Indeterminato	Full-Time	F	-	1	-	1	
			M	1	1	1	3	
		Part-Time	F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
	Determinato	Full-Time	F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
		Part-Time	F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
	Totale Dirigenti				1	2	1	4
	Quadro	Indeterminato	Full-Time	F	-	4	-	4
M				1	2	4	7	
Part-Time			F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
Determinato		Full-Time	F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
		Part-Time	F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
Totale Quadri				1	6	4	11	
Impiegato		Indeterminato	Full-Time	F	2	10	18	30
	M			6	7	34	47	
	Part-Time		F	-	-	6	6	
			M	-	-	1	1	
	Determinato	Full-Time	F	-	-	-	-	
			M	-	-	-	-	
		Part-Time	F	-	-	2	2	
			M	-	-	1	1	
	Totale Impiegati				8	17	62	87
	Operaio	Indeterminato	Full-Time	F	-	-	42	42
M				41	-	923	964	
Part-Time			F	-	-	3	3	
			M	-	-	9	9	
Determinato		Full-Time	F	-	-	1	1	
			M	1	-	61	62	
		Part-Time	F	-	-	1	1	
			M	-	-	5	5	
Totale Operai				42	-	1.045	1.087	
Totale complessivo				52	25	1.112	1.189	

Nel 2017 il 92% del personale, stante anche la tipologia di attività svolta, è di genere maschile.

La categoria professionale maggiormente rappresentata è quella degli operai (91% del totale), seguono gli impiegati (8% del totale) e i quadri/dirigenti (1% del totale). Le suddette percentuali sono in linea con quelle calcolate per il 2016.

Il personale assunto o che ha rassegnato le dimissioni nel 2017 si distribuisce nelle fasce d'età e per genere come evidenziato nella seguente tabella (le percentuali indicate sono rapportate all'organico in forza):

Fasce d'età	Numero Assunti				Numero Dimessi			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
< 30	0	0,0%	79	6,6%	1	0,1%	67	5,6%
30-50	6	0,5%	165	13,9%	14	1,2%	147	12,4%
> 50	2	0,2%	145	12,2%	4	0,3%	161	13,5%
Totale	8	0,7%	389	32,7%	19	1,6%	375	31,5%

Programmi per la formazione

Il sistema di miglioramento e sviluppo del valore del capitale umano comporta uno specifico programma di gestione delle assunzioni e del training al fine di garantire trasparenza, coerenza e accesso alle informazioni indispensabili per lo svolgimento del proprio lavoro nonché per stimolare e guidare i collaboratori affinché contribuiscano agli obiettivi organizzativi, al di là del mero ambito del proprio lavoro.

Anche per il 2017 si sono consolidate le attività di training e formazione proponendo, oltre alla formazione obbligatoria, in particolare in tema di sicurezza nell'ambiente di lavoro, nuove iniziative volte a consolidare le competenze individuali e a migliorare le prestazioni coltivando la diversità di esperienze, di culture e di contributi.

Infatti, oltre a consentire l'emersione delle competenze delle varie professionalità, una formazione continua generale e specifica, accresce non solo il livello qualitativo dei servizi offerti, ma anche la consapevolezza delle azioni che si pongono in essere, la valorizzazione delle figure che operano nella struttura, la capacità di adattarsi e di proporre miglioramenti.

Da un raffronto qualitativo e quantitativo rispetto al 2016 si segnala che le ore di formazione erogate sono in linea con quelle del 2017. Oltre alla formazione interna, il gruppo si avvale di una società esterna che periodicamente organizza dei corsi specifici.

6. ASPETTI DI SALUTE E SICUREZZA (GRI 403)

I principali rischi connessi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti del Gruppo Biancamano sono oggetto di monitoraggio continuo e riconducibili al normale svolgimento delle attività lavorative all'interno dei siti operativi (cantieri) e/o su strada.

Il Gruppo Biancamano si assicura che il personale adotti tutte le misure di sicurezza richieste dalla normativa e si adopera affinché venga garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

L'attenzione verso la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e di tutte le persone che operano per garantire lo svolgimento delle attività del Gruppo è un valore centrale integrato nelle strategie di sviluppo ed in ogni attività della società; il Gruppo conforma le proprie scelte in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai seguenti principi:

- evitare rischi per il personale;
- valutare i rischi che non possono essere valutati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- individuare i criteri di scelta delle mansioni, delle attrezzature e dei metodi di lavoro volti ad attenuare il lavoro ripetitivo o monotono ed a ridurre gli effetti sulla salute;
- analizzare il grado di evoluzione della tecnica in materia;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che è meno pericoloso;
- programmare le attività di prevenzione dei rischi;
- privilegiare le misure di protezione collettive rispetto alle misure individuali;
- prevedere adeguati programmi di formazione.

Al riguardo, le controllate Energeticambiente S.r.l. e Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Soc. Cons. a r.l. hanno conseguito la **CERTIFICAZIONE OHSAS 18001**, standard internazionale per un sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori che permette di garantire un adeguato livello di controllo in materia, oltre al rispetto delle norme cogenti.



Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, in tutte le società del Gruppo sono previsti incontri annuali ai quali partecipano i rappresentanti aziendali (Datore di lavoro e i suoi delegati), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza nominati. Determinati aspetti in materia della sicurezza sono trattati in modo specifico in appositi incontri tra il Servizio di Prevenzione e Protezione e ciascuno degli attori sopra citati. Il Delegato Aziendale per la Sicurezza viene anche periodicamente convocato dagli organi di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

In particolare il Gruppo ha individuato le figure professionali coinvolte nel processo di gestione della salute e sicurezza, provvedendo a fornire a ciascuna di queste le necessarie istruzioni per ricoprire adeguatamente il ruolo assegnato. Tra questi si segnala:

- Delegato aziendale per la sicurezza che deve, tra l'altro:
 - mantenere attivo il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - individuare e riferire con cadenza annuale all'Amministratore Delegato gli interventi necessari in materia di sicurezza sul lavoro, definendone le priorità e gli importi preventivabili, al fine della definizione, da parte dell'Amministratore Delegato stesso, dello stanziamento di apposito budget annuale di spesa da parte del Consiglio di Amministrazione;
 - provvedere alla formazione prevista dalla normativa vigente per i Dirigenti e i Preposti alla sicurezza, nonché per gli altri lavoratori;
- Preposti, i cui principali compiti consistono nell'applicare le direttive da attuarsi in caso di emergenza, coordinando gli addetti all'emergenza antincendio e al primo soccorso ad essi sottoposti e debitamente formati. In fase preventiva, i preposti hanno il compito di effettuare una adeguata opera di sensibilizzazione alla sicurezza nei confronti del personale subordinato, informando i lavoratori sui rischi presenti, sulle procedure e i comportamenti da tenere in caso di emergenza, responsabilizzandoli sulla tutela della propria e altrui sicurezza. Tali figure hanno pertanto il dovere di sorvegliare il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza e di segnalare ogni carenza, anomalia o situazione che dovessero ritenere essere un rischio per i lavoratori;
- Medico Competente, che ha preso conoscenza dei siti operativi del Gruppo ed ha la responsabilità della sorveglianza del rischio sanitario, nell'intento anche di controllare e prevenire gli effetti avversi sulla salute dipendenti da cause professionali.
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che:
 - verificano l'applicazione delle misure di sicurezza e protezione della salute, anche mediante l'accesso ai luoghi in cui si svolgono le attività lavorative;
 - acquisiscono informazioni dai lavoratori riguardanti eventuali carenze dei mezzi di lavoro e dei dispositivi di protezione e più in generale sui problemi concernenti la salute e la sicurezza, sollecitando la partecipazione dei lavoratori nella formulazione di possibili soluzioni;

- svolgono un ruolo propositivo di elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione.

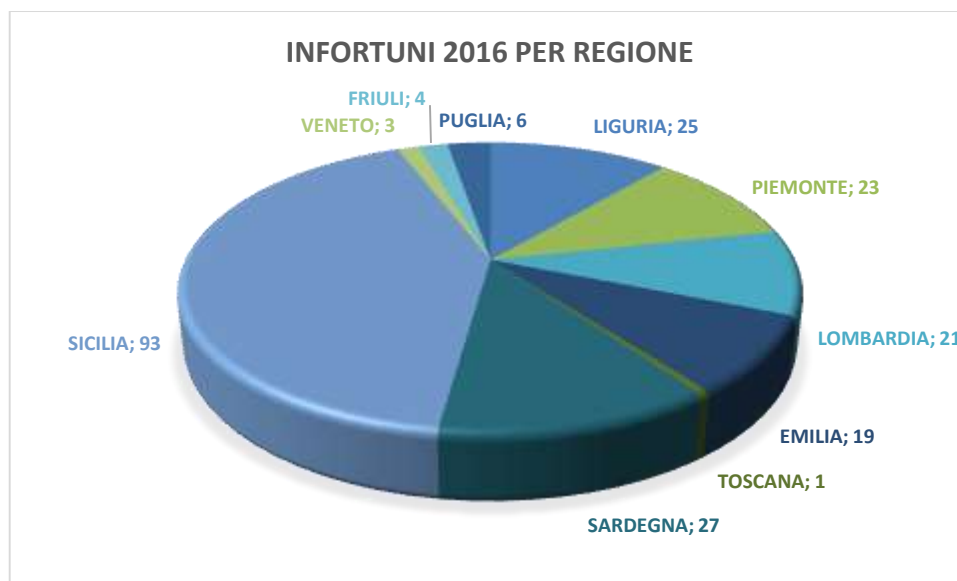
Le tematiche della salute e sicurezza sono oggetto di specifici e continui interventi formativi, differenziati in base ai ruoli ricoperti. Nell'ambito del mantenimento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza vengono svolti ogni anno specifici Audit Interni finalizzati a verificare lo stato di applicazione delle direttive nonché a monitorare l'evoluzione del rischio. Questi incontri, oltre a evidenziare eventuali problematiche che vengono tempestivamente prese in carico, hanno l'importantissima funzione di aumentare la consapevolezza e la sensibilità nei confronti di questa tematica.

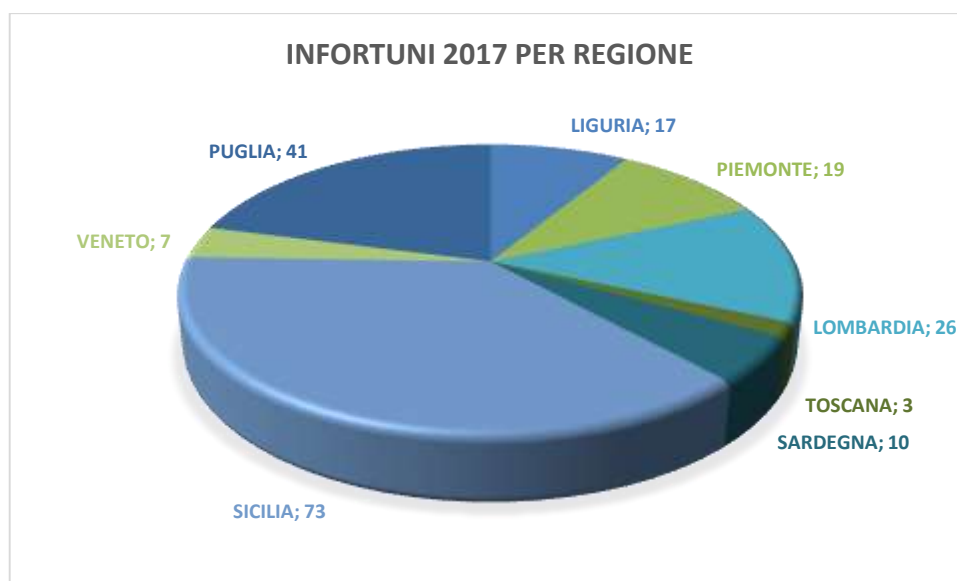
• RISULTATI E INDICATORI NON FINANZIARI

Di seguito si riepilogano i principali dati raccolti in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro. Nel 2017 ci sono stati n. 196 infortuni con un decremento di circa il 12% rispetto al 2016.

Numero infortuni per Genere	Unità di misura	2016	2017
Uomini	n.	206	183
Totale Infortuni Uomini	n.	206	183
Donne	n.	16	13
Totale infortuni Donne	n.	16	13
TOTALE	n.	222	196

Nei grafici seguenti viene illustrata la ripartizione degli infortuni per regione per gli esercizi 2016 e 2017.





Tassi di infortuni		
	2016	2017
Indice di gravità		
<i>(numero di giornate perse per infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate) x 1.000</i>	2,75	3,23
Indice di frequenza		
<i>(numero di infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate) x 1.000.000</i>	110,95	102,85

7. ASPETTI SOCIALI (GRI 413)

Il principale rischio di carattere sociale, riconducibile alla qualità del servizio reso, è quello “reputazionale” legato alle relazioni con le comunità ed il territorio; lo stesso deriva dalla reputazione negativa verso terzi (clienti, business partner, controparti, azionisti, investitori, autorità) che può influenzare negativamente la capacità dell’azienda di mantenere e/o accrescere la base dei clienti.

Il Gruppo Biancamano è consapevole del proprio ruolo di attore responsabile e attento ai bisogni della collettività e sviluppa progetti che promuovono l’adozione di soluzioni sostenibili.

In ottemperanza al principio di responsabilità verso la “collettività”, il Management di Gruppo:

- promuove il rispetto dei principi etici, sociali e giuridici che determinano il benessere e la salute della collettività e pone questi come riferimento del proprio comportamento aziendale; a tal fine si assume il compito di motivare, coinvolgere ed organizzare tutto l’organico dando adeguato impulso alla formazione di tutti i livelli affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo e gratificante, con l’obiettivo del continuo miglioramento della qualità dei servizi aziendali e conseguentemente dell’immagine del Gruppo sul territorio;
- si impegna a verificare costantemente l’eticità del ciclo produttivo proprio e dei propri fornitori, con particolare riferimento alla salvaguardia della sicurezza, dell’ambiente di lavoro e del rispetto dei

fondamentali diritti umani. Secondo tale logica, il management comunica e trasferisce l'insieme dei valori che ispirano il sistema di gestione societario e le conseguenti responsabilità assunte verso l'interno e verso l'esterno. La loro osservanza da parte del personale operativo e direttivo è di importanza fondamentale per il funzionamento, l'affidabilità e la correttezza dell'azienda;

- valuta l'integrazione di problematiche sociali - ed ambientali - emerse nella propria strategia aziendale, nell'operatività e nei rapporti con i propri interlocutori.

Il Gruppo Biancamano ha da tempo introdotto nella sua politica aziendale il concetto di *"Responsabilità Sociale d'Impresa"* attraverso l'adozione volontaria di strategie socialmente responsabili connotate dall'obiettivo di perseguire uno sviluppo sostenibile. E' infatti costante l'impegno del Gruppo nel migliorare l'impatto ambientale della propria attività ed incrementare il proprio impegno nel sociale, attraverso la l'organizzazione di incontri con le comunità locali (in particolare con il mondo delle scuole) per diffondere all'interno delle famiglie una cultura ambientale in grado di tradursi in una corretta gestione dei rifiuti domestici e al tempo stesso promuovere un'attività di reclutamento e formazione di *"eco-volontari"*.

➤ **LE CAMPAGNE INFORMATIVE E GLI INCONTRI CON LE COMUNITA' LOCALI**

Di seguito si riportano alcune campagne informative sviluppate sul territorio nel corso del 2017 con l'obiettivo di sensibilizzare il cittadino alla corretta gestione ambientale dei rifiuti.

1.	Obiettivo	Strumento
	Migliorare il decoro delle isole ecologiche e la qualità della raccolta differenziata	Cartellonistica isole ecologiche



2.	Obiettivo	Strumento
	Incentivare l'uso del nuovo Centro di raccolta	LE BUONE AZIONI PORTANO ALL'ECOCENTRO Stampa pieghevole informativo + Campagna social



5.	Obiettivo	Strumento
	Sensibilizzare sulla corretta gestione scarto umido	<ul style="list-style-type: none"> - serate informative - attività didattiche scuole - materiali informativi specifici - campagna social

CITTÀ DI PORTO TORRES **ARIONTESTRASPORTAZIONE** **A.S.A.** **Porto Torres**

MIGLIORARE LA RACCOLTA DIFFERENZIATA E RIDURRE LA TARI? CON IL COMPOSTAGGIO DOMESTICO SI PUÒ!

INCONTRI PUBBLICI

ORE 18:30
GIOVEDÌ 29 GIUGNO
 Presso il Museo del Porto - Via A. Bassu

Organico? Differenziato? Nuovo sito? Sono parole e concetti che ti torneranno utili.

CITTÀ DI PORTO TORRES **ARIONTESTRASPORTAZIONE** **A.S.A.** **Porto Torres**

ORGANICO PURO AL 100% PER UN COMPOST DI QUALITÀ

Per fare bene la raccolta differenziata dell'umido bastano 3 semplici passi:

- 1 SEPARA** con attenzione i rifiuti organici dagli altri rifiuti.
- 2 CONFERISCI** i rifiuti organici separati nel bidoncino marrone in sacchetti compostabili in carta o in bioplastica.
- 3 ESPONI** a bordo strada il bidoncino marrone entro le 4 del giorno di raccolta o dopo le 21 del giorno precedente.

L'organico (o "umido") è la componente dei rifiuti urbani costituita da scarti prodotti in cucina nella preparazione dei pasti e dagli avanzi lasciati nel piatto. Si tratta di materiali biodegradabili la cui destinazione è l'impianto di compostaggio nel quale vengono lavorati per produrre compost che verrà insaccettato e venduto come fertilizzante per orto e giardino. Ma... Attenzione agli intrusi! Le impurità, rifiuti non biodegradabili conferiti nel bidoncino marrone dell'organico, pregiudicano il funzionamento dell'impianto di compostaggio e, di conseguenza, la qualità del compost derivante dal recupero dei materiali organici. Può sembrare strano ma anche il rifiuto verde è un intruso e non va conferito insieme all'organico.

CITTÀ DI PORTO TORRES **ARIONTESTRASPORTAZIONE** **A.S.A.** **Porto Torres**

ORGANICO E VERDE? SEMPRE SEPARATI!

Se, come abbiamo già detto, è chiamato "organico" la componente dei rifiuti urbani costituita dagli scarti di cibo e dagli avanzi dei pasti, richiama "verde" il rifiuto prodotto dalla manutenzione dei giardini pubblici e privati.

"Organico" e "verde" sono due categorie di rifiuti simili solo all'apparenza: il primo, vegetale, è ricco di acqua e di azoto e povero di carbonio. Il secondo è più secco, povero in acqua e ricco in carbonio. Essendo così complementari (fondamentali e complementari) del processo di compostaggio, nella raccolta differenziata, è importante che vengano raccolti separatamente gli uni dagli altri.

ATTENZIONE! Il servizio di raccolta del verde è dedicato solo alle attività DIOLIVARI, PIANTA E FORTIFICAZIONE di nuovo verde, in assenza di germinazione, i sacchi di verde esposti in strada NON VERRANNO RACCOLTI.

➤ **L'INIZIATIVA DI LEGAMBIENTE "COMUNI RICICLONI 2017"**

In data 23.06.2017 si è svolta a Roma la cerimonia di premiazione di "Comuni Ricicloni 2017", iniziativa di Legambiente che da oltre vent'anni premia i Comuni virtuosi in tema di raccolta differenziata dei rifiuti e che, già da un paio di anni, ha deciso di utilizzare criteri maggiormente restrittivi per premiare le Amministrazioni comunali, alle quali si richiede, oltre al raggiungimento delle percentuali di legge, anche l'impegno ad attuare politiche di prevenzione sulla produzione dei rifiuti puntando verso la sfida della riduzione del secco residuo. Premiati quindi 486 "Comuni Rifiuti Free" nei quali si producono meno di 75 kg di rifiuto secco indifferenziato a testa all'anno (0,21 kg pro-capite al giorno).

Nonostante i severi criteri di valutazione e il numero di Comuni premiati in calo rispetto allo scorso anno, mantengono la qualifica di Comuni Ricicloni 12 Comuni veneti gestiti da Energeticambiente.

➤ **LA PIATTAFORMA INFO 2.0 PER IL CITTADINO**

Inoltre, le aziende del Gruppo hanno attivato una piattaforma informativa multicanale, denominata **PIATTAFORMA INFO 2.0** con la quale garantire ai cittadini il reperimento costante delle informazioni relative alle modalità di esecuzione dei servizi, effettuare segnalazioni e confrontarsi con il gestore attraverso i numerosi canali che la compongono, per una gestione ambientale sempre più condivisa e radicata sul territorio.



APP ECO 2.0

Applicazione mobile disponibile per il download per dispositivi Android su Google Play e iOS su App Store.



Eco 2.0 permette agli utenti, una volta scaricata l'applicazione sul proprio smartphone e localizzata la propria posizione, di usufruire di numerose funzionalità:

- **Calendario raccolta:** per sapere quando vengono ritirati i rifiuti e ricevere notifiche di promemoria
- **Dove lo butto:** per consultare l'elenco dei materiali e conferire correttamente i rifiuti
- **Ecocentro:** per conoscere indirizzo e orari di apertura del centro e le indicazioni stradali per raggiungerlo.
- **Richiesta di ritiro:** per prenotare in pochi semplici passaggi il ritiro a domicilio dei rifiuti ingombranti.
- **Segnalazione di degrado:** permette di segnalare abbandoni di rifiuti direttamente al centro servizi.
- **News:** per consultare comunicati stampa e news sui servizi di raccolta e attività di informazione.



CALL CENTER

Le utenze degli appalti in capo alle aziende del Gruppo hanno a disposizione un numero verde gestito da un **Call center** attivo 7 giorni su 7, 24 ore su 24, con sistema misto che preveda presenza di operatore e segreteria telefonica. Tutte le chiamate, le richieste e le segnalazioni vengono registrate e classificate attraverso il sistema BackOffice, lo stesso sul quale vengono processate le segnalazioni pervenute attraverso l'app Eco 2.0.

Il sistema consente all'operatore di centrale di definire un piano temporale di ritiri, ovvero una calendarizzazione, man mano che pervengono le richieste da parte dell'utenza e nel rispetto degli impegni sulla tempistica di evasione grazie ad un sistema automatico di alert.



CANALE TELEGRAM

Telegram è un'applicazione di messaggistica istantanea, disponibile per tutte le piattaforme mobile, semplice, veloce, sicura con oltre 100 milioni di utenti attivi nel mondo. Le aziende del Gruppo attivano per ciascun Comune un canale Telegram dedicato, con il quale diffondere alert sul servizio per raggiungere le utenze direttamente sul proprio smartphone. I canali Telegram sono uno strumento per diffondere messaggi a un ampio pubblico e ad un numero illimitato di membri. Quando nuovi membri si uniscono, possono visualizzare l'intera cronologia del canale e reperire informazioni già trasmesse.



È sufficiente che l'utente installi l'applicazione di messaggistica istantanea Telegram sul proprio smartphone e aderisca al Canale. Chiunque può trovare il Canale Telegram utilizzando l'username che verrà comunicato e usando la ricerca di Telegram o leggendo il qr code presente sui materiali informativi.

Ogni qualvolta è necessario trasmettere un alert sul servizio o fornire informazioni sulla campagna l'utente ricevere il messaggio sul proprio telefono in maniera immediata e certa. Ogni messaggio infatti canale ha un contatore delle visualizzazioni per verificare quanti utenti hanno visualizzato il contenuto trasmesso.

8. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD

Nella presente Appendice è proposta la lista delle General disclosures e dei Topic-Specific Standards utilizzati da Biancamano per la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria. Riportiamo di seguito la tabella di riconciliazione dei GRI Standard rendicontati.

GRI Standard Title	GRI Disclosure Number	GRI Disclosure Title	Pagina nella DNF	Note/Omissioni
GRI 102 General Disclosures 2016 - Profilo dell'organizzazione	102-1	Nome dell'organizzazione	Copertina	
	102-3	Ubicazione sede centrale	7	
	102-4	Paesi di operatività	9	
	102-5	Assetto proprietario	7	
	102-6	Mercati serviti	9	
	102-7	Dimensione dell'organizzazione	8	
	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori	24-28	
GRI 102 General Disclosures 2016 - Etica e Integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	18, 19	
GRI 102 General Disclosures 2016 - Processo di reporting	102-45	Elenco società incluse nel bilancio consolidato	8-10	
	102-46	Definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto	4, 5	
	102-47	Elenco dei temi materiali	5, 6	
	102-50	Periodo di rendicontazione	4	
	102-55	Indice GRI	38, 39	
	102-54	Dichiarazione di <i>compliance</i> allo Standard GRI	4	
	102-56	Attestazione esterna	40	
GRI 102 General Disclosures 2016 - Strategia	102-15	Principali impatti, rischi ed opportunità	15-18	
GRI 102 General Disclosures 2016 - Governance	102-18	Struttura di governo	13,14	
GRI 102 General Disclosures 2016 - Stakeholder engagement	102-42	Identificazione degli stakeholder	6,7	
GRI 103 Management Approach 2016	103-1:3	Indicazione del perimetro di consolidamento per ciascun aspetto materiale; approccio di gestione per ciascun aspetto materiale; valutazione dell'approccio di gestione per ciascun tema materiale.	6, 12, 18, 20, 24, 28, 30	
GRI 205 Anti-corruzione 2016	205-1	Operazioni valutate per rischio di corruzione	18,19	
	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	20	

GRI Standard Title	GRI Disclosure Number	GRI Disclosure Title	Pagina nella DNF	Note/Omissioni
GRI 302 Energia 2016	302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	23	
GRI 305 Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (scopo 1)	23	
	305-2	Emissioni dirette di gas ad effetto serra per utilizzo energia elettrica (scopo 2)	23	
GRI 401 Occupazione 2016	401-1	Assunzioni e dimissioni del personale	27	
GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2016	403-2	Tipologia e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro	30	Gli attuali sistemi di rilevazione non consentono di identificare la tipologia di infortunio. Il Gruppo si riserva la possibilità di definire una procedura globale per il calcolo di tale indicatore a partire dai prossimi esercizi.
GRI 404 Formazione ed educazione 2016	404-2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti	28	
GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità degli organi di governo e dipendenti	14, 26, 27	
GRI 406 Non discriminazione	406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	24, 25	
GRI 412 Valutazione dei diritti umani 2016	412-1	Attività che sono state valutate o che hanno impattato sui diritti umani	24, 25	
GRI 413 Comunità locali 2016	413-1	Operazioni con le comunità locali, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	30-37	

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE



Kreston GV Italy Audit S.r.l.
Revisione ed organizzazione contabile
Corso Sempione, 4 - 20154 Milano
T +39 02 48518240
F +39 02 48511938

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA NON FINANZIARIA AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 10, DEL D.LGS. 30 DICEMBRE 2016, N. 254 E DELL'ART. 5 DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 20267

Ai Consiglio di Amministrazione di
Biancamano S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento Consob n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*"limited assurance engagement"*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Biancamano S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 02 agosto 2018 (di seguito la "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti nel 2016 da GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla sezione "GRI Standard". Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni di cui al Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emanato dall'*International Ethics Standards Board for Accountants* (Codice IESBA), basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo

Kreston GV Italy Audit S.r.l. is a Member of Kreston International. Each member of the Kreston network is an independent accounting and advisory firm which practices in its own right. The Kreston network is not itself a separate legal entity in any jurisdiction. Kreston International is a member of the IFAC Forum of Firms.

Società a Responsabilità Limitata
Capitale Sociale Euro 100.000 i.v.
C.F. e P. IVA 04387290150
Iscritta al Registro dei Revisori Contabili ed all'Albo Consob con delibera n. 18025 del 14.12.2011

Sede Legale: Corso Sempione, 4
20154 Milano
Altri uffici: Roma, Padova, Empoli, Terni, Palermo
Registro imprese di Milano 186339
REA 1009459

qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"International Standard on Assurance Engagement ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagement other than Audits or Review of Historical Financial Information"* (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised (*"reasonable assurance engagement"*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a).

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Biancamano S.p.A. e con il personale di Energeticambiente S.r.l., e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo;

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per la società, Energeticambiente S.r.l. che abbiamo selezionato sulla base dell'attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Biancamano S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards selezionati come specificato nella "Nota metodologica / guida alla lettura".

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

Milano, 08 agosto 2018

Kreston GV Italy Audit S.r.l.
Paolo Franzini
Revisore Legale

