



**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO**

**ANNO 2019**

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



## ***INDICE***

### **MESSAGGIO AGLI STAKEHOLDERS**

|  |    |
|--|----|
| .....  | 1  |
| 1. NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA.....   | 4  |
| 2. IL GRUPPO BIANCAMANO .....  | 8  |
| 3. CORPORATE GOVERNANCE (GRI 102-18), SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI (GRI 102-15) E LOTTA ALLA CORRUZIONE (GRI 205) ..... | 13 |
| 3.1 CORPORATE GOVERNANCE .....   | 13 |
| 3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI.....  | 16 |
| 3.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA.....   | 19 |
| 4. LA TUTELA DELL'AMBIENTE (GRI 302, 305) .....  | 22 |
| 5. ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE ED AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI (GRI 401, 404, 405, 406, 412 e 102-8) .....                                   | 26 |
| 6. ASPETTI SOCIALI (GRI 413).....  | 33 |
| 7. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD .....  | 46 |
| 8. RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDIPENDENTE .....  | 49 |

## MESSAGGIO AGLI STAKEHOLDERS

Anche nel 2019 sono state intraprese diverse iniziative nel campo della sostenibilità. La sostenibilità, intesa nella sua accezione più ampia, si configura da sempre quale valore centrale nella strategia seguita da Biancamano S.p.A. e dalle società del Gruppo. Poiché competitività e sviluppo sostenibile per il territorio di riferimento sono alla base dell'approccio del Gruppo in materia di responsabilità sociale d'impresa, Biancamano integra detti principi all'interno del proprio modello di business al fine di conseguire via via importanti obiettivi di miglioramento legati non solo all'efficientamento dei propri processi e delle proprie attività, ma anche alla capacità propositiva per nuove soluzioni tecnologiche ed operative, tali da determinare positive ricadute sul piano ambientale. Considerata la natura delle nostre attività, la sostenibilità è sempre stata parte integrante della strategia del nostro Gruppo, finalizzata ad apportare benefici a tutti coloro con i quali e per i quali lavoriamo: i nostri azionisti, i nostri clienti, i nostri collaboratori e le comunità locali nelle quali operiamo. Pertanto, la predisposizione delle informazioni di carattere non finanziario rappresenta una delle numerose declinazioni del nostro percorso nell'ambito della sostenibilità, attraverso il quale intendiamo mettere in luce gli obiettivi che il Gruppo si è prefissato e i risultati raggiunti nel campo ambientale, sociale ed economico. L'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. 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). Questa impostazione trova altresì 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” o la “Società”), 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 2019 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 2019 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 terza 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 2019, predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto. Coerentemente con una delle due opzioni previste dall’art. 5 del D.lgs. 254/16, la presente Dichiarazione costituisce una relazione distinta. Tuttavia si segnala che, come richiamato nel testo del presente documento, maggiori dettagli relativi ad alcune informazioni non finanziarie, nonché ai relativi modelli di gestione e ai principali rischi identificati, sono presenti anche nella Relazione sulla gestione e nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione sulla Gestione e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio 2019.

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, con la predisposizione della seconda Dichiarazione, ha colto l’occasione per rinnovare l’impegno termini di sostenibilità e approfondire in maniera più ampia il tema.

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. In particolare, i contenuti oggetto di rendicontazione sono stati predisposti a partire dai risultati dell’analisi materialità realizzata nel 2017, ritenuta valida e coerente

con le caratteristiche del business del Gruppo anche per la Dichiarazione non Finanziaria del 2018 e del 2019, che ha permesso di individuare gli aspetti materiali per Biancamano e per i suoi stakeholders, tenendo conto delle tematiche richiamate dal D.lgs. 254/2016. 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 che dal 1 luglio 2018 hanno sostituito le precedenti linee guida. 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.

Ai fini di una corretta rappresentazione delle performance e di garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio da parte della Società di Revisione Kreston GV Italy Audit S.r.l., che esprime con apposita relazione distinta, riportata in calce, un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite ai sensi del D.lgs. 254/2016. La verifica è stata svolta in base ai principi e alle indicazioni contenuti nell'ISAE3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000 - Revised) dell'International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB). Kreston GV Italy Audit S.r.l. è anche società incaricata della revisione legale del Bilancio consolidato del Gruppo Biancamano.

La Dichiarazione è stata presentata all'esame e alla valutazione del Comitato Controllo Rischi l'11 marzo 2020 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione di Biancamano in data 12 marzo 2020.

La periodicità della pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria è impostata secondo una frequenza annuale. La DNF è pubblicata nella sezione "Responsabilità Sociale/Bilancio Sociale" del sito internet all'indirizzo [www.gruppobiancamano.it](http://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 predetto processo è stato realizzato, nel momento in cui è sorto l'obbligo di redazione della Dichiarazione, 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).

Vista la continuità del business del Gruppo, l'analisi di materialità e i relativi risultati ottenuti sono stati ritenuti validi anche per il 2018 e per il 2019 nonché coerenti alle indicazioni dello standard di rendicontazione ed ai macro trend di 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.gruppo biancamano.it](http://www.gruppo biancamano.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 D. Lgs. 254/2016                                    | Tematiche materiali                        | Topic-specific GRI  | Perimetro degli impatti   |   |
|--|--|---|---|---|
|  |  |   | Standards di riferimento  | Impatti interni al Gruppo                   |
| <b>Lotta alla corruzione attiva e passiva e Governance</b> | Anti-corruzione                            | Anti-corruzione (GRI 205)                                 | Tutto il Gruppo   | Istituzioni, consulenti, clienti, fornitori |
|  | Governance - compliance, etica e integrità | Struttura di governo (GRI 102-18)                         | Tutto il Gruppo   | Azionisti                                   |
| <b>Aspetti ambientali*</b>                                 | Energia                                    | Energia (GRI 302)   | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Fornitori                                   |
|  | Emissioni                                  | Emissioni (GRI 305)                                       | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Clienti, Comunità locali                    |
| <b>Risorse Umane*</b>                                      | Tutela dell'occupazione                    | Profilo organizzativo (GRI 102-8) e Occupazione (GRI 401) | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Fornitori                                   |
|  | Formazione                                 | Formazione (GRI 404)                                      | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | -   |
|  | Diversità                                  | Diversità e pari opportunità (GRI 405)                    | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | -   |
|  | Salute e sicurezza sul lavoro              | Salute e sicurezza (GRI 403)                              | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Fornitori                                   |

|                         |  |   |   |  |
|-------------------------|--|---|---|--|
| <b>Diritti umani*</b>   | Tutela dei diritti umani                               | Non discriminazione (GRI 406)                         | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Fornitori                                      |
|                         |  | Valutazione degli impatti sui diritti umani (GRI 412) | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Fornitori                                      |
| <b>Aspetti sociali*</b> | Rapporti con le comunità locali e qualità del servizio | Comunità locali (GRI 413)                             | Biancamano S.p.A., Energeticambiente S.r.l., Ambiente 2.0 Consorzio Stabile Scarl | Clienti, Comunità locali, Azionisti e Autorità |

*\*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 dell'intera azienda alla controllata diretta Energeticambiente 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.

- **Sindacati**

Biancamano si propone di promuovere un dialogo costante con le associazioni sindacali e di adempiere agli obblighi derivanti dalla contrattazione con gli stessi.

- **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 e azionisti**

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.

|   |   |
|---|---|
| <b>Sede legale</b>                                  | Strada 4, Palazzo Q6, Milanofiori - 20089 Rozzano (MI),                                 |
| <b>Iscritta al Registro delle Imprese di Milano</b> | 01362020081   |
| <b>Codice fiscale e partita I.V.A.</b>              | 01362020081   |
| <b>Sito internet</b>                                | <a href="http://www.gruppo biancamano.it">www.gruppo biancamano.it</a>                  |
| <b>Anno di Fondazione</b>                           | 2004  |
| <b>Anno di Quotazione</b>                           | 2007  |
| <b>Principale paese di attività</b>                 | Italia  |
| <b>Dipendenti del Gruppo</b>                        | 1.291   |
| <b>Capitale Sociale</b>                             | € 1,7 mln   |
| <b>Azionisti</b>                                    | 50,294% - Biancamano Holding SA<br>3,824% - Azioni Proprie<br>45,882% - Altri Azionisti |
| <b>Numero Azioni ordinarie</b>                      | 34.000.000  |
| <b>Numero Azioni proprie</b>                        | 1.300.311   |

### Profilo societario

Biancamano S.p.A. è una "holding" che detiene partecipazioni in società operanti nel settore dei servizi ambientali, 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.



## Perimetro della DNF

Al 31 dicembre 2019 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. in liquidazione.



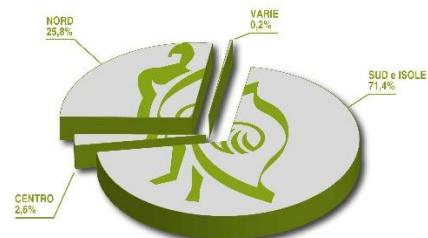
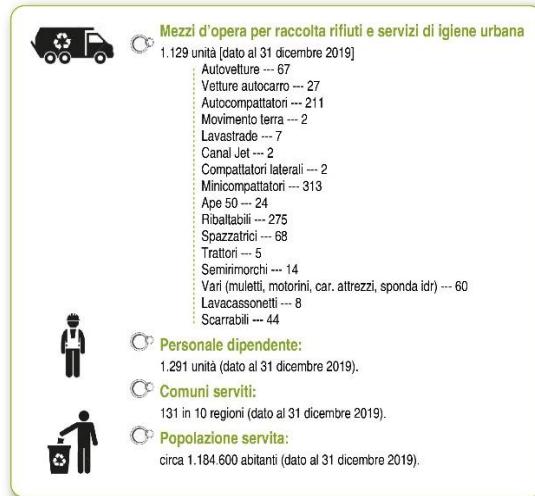
Biancamano Utilities S.r.l. in liquidazione non rientra nell'area di consolidamento in quanto non significativa rispetto al Gruppo nel suo complesso. Biancamano Utilities, altresì, non rientra all'interno del perimetro di rendicontazione non finanziaria in quanto non ritenuta significativa per comprendere 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 2019, il Gruppo Biancamano è presente in 10 regioni italiane con 131 Comuni serviti.

I servizi offerti vedono impiegati 1.291 dipendenti.

La popolazione servita è di circa 1.184.000 cittadini.



## Il Business

### Le attività

#### Clienti PUBBLICI

**Servizi di valorizzazione dei rifiuti urbani**  
raccolta differenziata, trasporto, trattamento, recupero e riciclaggio delle diverse frazioni merceologiche

**Servizi di igiene urbana**  
Pulizia e lavaggio stradale, diserbo e servizi complementari vari

#### Clienti PRIVATI

**Servizi di valorizzazione dei rifiuti speciali**  
trasporto e logistica, trattamento, recupero e riciclaggio

#### Mercato in cui...

- La **domanda** tende all'aggregazione tramite l'imposizione normativa in recepimento delle Direttive Europee
- Le **Aziende Pubbliche** tendono a svilupparsi ulteriormente al Nord Italia con talune iniziative anche al Centro-Sud Italia
- L'**offerta** risulta frammentata ed incapace nel produrre nuovi approcci al **mercato** in linea con la politica ambientale Europea ma, soprattutto, in linea con le esigenze di sostenibilità economica ed ambientale dei Clienti Pubblici

#### Mercato in cui...

- I **rifiuti speciali** rappresentano più dell'80% del totale dei rifiuti prodotti ma che, nell'immaginario collettivo diventano spesso "invisibili"
- La **rete impiantistica dedicata** non è sufficiente per trattare adeguatamente le quantità prodotte con l'emigrazione dei rifiuti lontani dal luogo di produzione, in molti casi anche all'estero con conseguente spostamento di un certo indotto economico in termini di reddito e posti di lavoro

## Gli Obbiettivi

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, garantiscono 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.



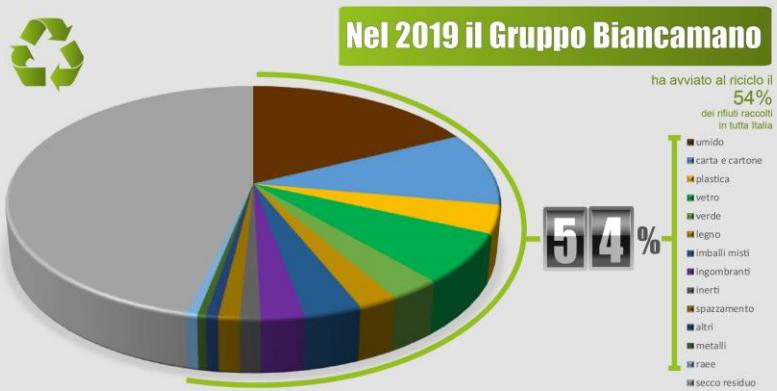
## GESTIONE "SMART" DEL CICLO DI VALORIZZAZIONE DEL RIFIUTO



ATTRaverso la raccolta differenziata dei rifiuti, Biancamano avvia a riciclo una elevata quantità di rifiuti

**Nel 2019 il Gruppo Biancamano ha avviato al riciclo il 54% dei rifiuti raccolti in tutta Italia.**

Grazie alla raccolta differenziata **174 306 130 kg** di rifiuti sono stati riciclati.



### 3. CORPORATE GOVERNANCE (GRI 102-18), SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI (GRI 102-15) E LOTTA ALLA CORRUZIONE (GRI 205)

| TEMI RILEVANTI RELATIVI A IDENTITA' E GOVERNANCE | PRINCIPALI RISCHI CONNESSI   | GESTIONE DEI RISCHI IN SINTESI   |
|--|--|--|
| Governance                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischi legati a reati societari</li> <li>- Rischi relativi alla mancata compliance o violazione della normativa di riferimento o dei regolamenti applicabili</li> <li>- Possibili comportamenti non etici/illegali da parte degli Amministratori, Top management e dipendenti</li> <li>- Rischio reputazionale</li> </ul> | Biancamano presidia la conformità dei propri processi alle normative attraverso apposite funzioni di Compliance la cui autonomia è garantita dalla rispondenza gerarchica al Consiglio di Amministrazione. La società recepisce le raccomandazioni di Borsa Italiana per le società quotate in Italia ed ha implementato un sistema di controllo interno sui rischi strutturato su tre livelli, che integrano le responsabilità di corporate governance degli organi aziendali. Biancamano gestisce inoltre i rapporti con le Autorità preposte al fine di ottimizzare la propria offerta sulla base delle attese del mercato ed in conformità alle normative. In ambito D.Lgs. 231/2001 l'Azienda ha implementato inoltre un piano formativo specifico rivolto ai dipendenti. |
| Anti-corruzione                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischi connessi alla violazione della legislazione esistente nel campo della corruzione attiva e passiva</li> </ul>   | Biancamano si avvale di un processo anticorruzione strutturato al fine di rispettare la legislazione nazionale. Il processo prevede: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la presenza di un canale di Whistleblowing</li> <li>- Il monitoraggio di regali e donazioni;</li> <li>- Il monitoraggio di eventi, sponsorizzazioni, beni e servizi offerti e servizio a titolo gratuito;</li> <li>- Il monitoraggio delle spese del personale e delle relazioni con gli enti pubblici.</li> </ul>   |

Segue una descrizione del modello di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa adottato dal Gruppo Biancamano anche con riferimento alla gestione dei suddetti temi, le politiche praticate dal Gruppo per la gestione dei rischi identificati, i risultati conseguiti tramite di esse e i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario.

#### 3.1 CORPORATE GOVERNANCE

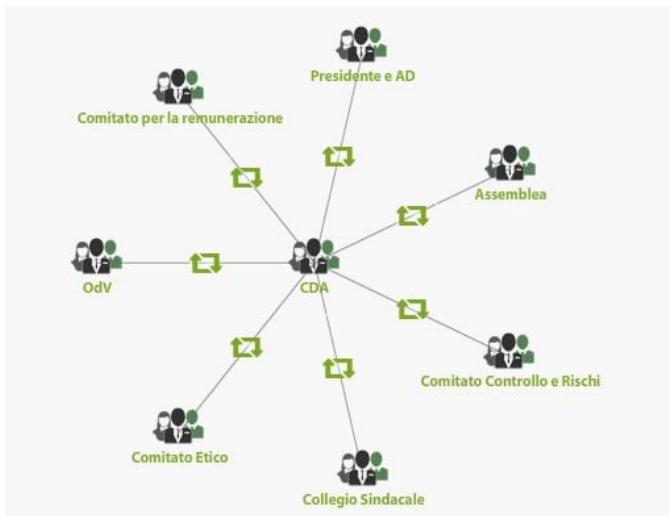
La politica aziendale di Biancamano è incentrata su un sistema di Corporate Governance in grado di garantire l'equilibrio fra l'efficienza della gestione societaria e la validità del sistema di controllo. Un governo societario improntato su ruoli e responsabilità ben definite all'interno del Gruppo e 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 e 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 dissidenti, 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,



nella seduta del 18 settembre 2018, ha delegato, nei termini di seguito indicati, parte delle proprie competenze gestionali al Presidente Geom. Giovanni Battista Pizzimbone e ha nominato il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate ed il Comitato per le Remunerazioni.

Tra le deleghe e i poteri attribuiti al Presidente si menzionano la responsabilità complessiva della Società e delle attività di amministrazione, la responsabilità di sviluppo e attuazione dei Piani strategici, industriali e finanziari e tutte le responsabilità organizzative per garantire la gestione e lo sviluppo del business.

Al 31 dicembre 2019 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 5 membri, di cui 2 donne e 3 uomini come dettagliato nella tabella seguente. Per ulteriori informazioni si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2019. La Società rispetta la normativa in materia di equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo.

| Genere               | Fascia d'età     | Unità di misura | 2019     | 2018     |
|----------------------|------------------|-----------------|----------|----------|
| Uomini               | Tra 30 e 50 anni | n.              | 0        | 0        |
|                      | Over 50 anni     | n.              | 3        | 3        |
| <b>Totale Uomini</b> |                  | <b>n.</b>       | <b>5</b> | <b>3</b> |
| Donne                | Tra 30 e 50 anni | n.              | 1        | 1        |
|                      | Over 50 anni     | n.              | 1        | 1        |
| <b>Totale Donne</b>  |                  | <b>n.</b>       | <b>2</b> | <b>2</b> |
| <b>TOTALE</b>        |                  | <b>n.</b>       | <b>7</b> | <b>5</b> |

Il processo di autovalutazione della dimensione, della composizione e del funzionamento del Consiglio e dei suoi Comitati viene effettuata con cadenza annuale. Le modalità e i risultati dell'assessment sono illustrati nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari. Nell'autovalutazione del 2019 sono state affrontate tematiche di sostenibilità esclusivamente con riferimento ai criteri di diversità, anche di genere, nella composizione del Consiglio di Amministrazione.

La politica sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è definita in linea con le norme di legge e le previsioni statutarie in base alle quali l'Assemblea degli Azionisti determina il compenso globale annuo lordo del Consiglio di Amministrazione (e, eventualmente, anche degli amministratori muniti di particolari cariche: Presidente e Amministratore delegato) e si esprime sulla prima sezione della

Relazione sulla remunerazione. Tutti gli amministratori percepiscono esclusivamente compensi fissi. La tabella “Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l’esercizio 2019” nella Relazione sulla remunerazione indica per ciascun soggetto tutte le tipologie e l’ammontare dei compensi attribuiti.

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 18 settembre 2018, 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 15 novembre 2018, 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**”);

Ulteriori informazioni riguardanti la nomina e la composizione degli organi sociali si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

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 del Gruppo Biancamano è costituito da un insieme strutturato e organico di strumenti, strutture organizzative, procedure e regole aziendali con la finalità di prevenire o limitare le conseguenze di risultati inattesi e di consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, la conformità alle leggi e ai regolamenti e la corretta e trasparente informativa interna e verso il mercato. Inoltre, tale Sistema consente l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi al fine di conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, salvaguardare il valore delle attività, assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali e assicurare la conformità delle operazioni con tutto l'apparato normativo esistente. Il modello aziendale di gestione delle principali tematiche legate alla sostenibilità si basa, tra l'altro, sul Codice Etico-Comportamentale e sul Modello organizzativo elaborato ai sensi del D. Lgs. 231/01 (Modello 231) adottato anche da tutte le società controllate. I Modelli 231 adottati dalle Società del Gruppo, sono strumenti dinamici ed effettivi grazie alla costante attività di controllo e aggiornamento anche promossa da parte degli Organismi di Vigilanza.

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, provvede quando necessario ad aggiornare il "Documento di analisi delle aree di rischio" che identifica i principali rischi aziendali, anche nell'ambito della sostenibilità, e descrive i controlli e le attività poste a presidio di ciascun rischio, nonché la valutazione di ciascuno di essi (processo di Risk Management).

Sul fronte della gestione dei dati e della privacy, il Gruppo Biancamano si è adeguato al nuovo Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR n. 2016/679). Il progetto, ha permesso, a tutte le Società del Gruppo di adottare le misure previste dal Regolamento europeo. Più in particolare, la conformità al GDPR ha comportato la definizione e implementazione di un modello di gestione della privacy con nuove regole e processi aziendali. Sul fronte organizzativo, la novità più rilevante è stata la nomina di un Data Protection Officer.

Ulteriori informazioni riguardanti i Modelli Organizzativi ex D.lgs. 231/2001 sono disponibili nella sezione "Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi" della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

#### *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 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, in linea con quanto previsto dalle *best practice* internazionali in materia e in conformità ai principali requisiti normativi vigenti. L'obiettivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è la conduzione delle attività coerente con gli obiettivi aziendali, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e assicurando l'efficienza e l'efficacia dei processi interni, oltre all'affidabilità dell'informativa finanziaria adottando 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 individuano i rischi di competenza, 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.

Come maggiormente esplicitato all'interno della sezione "Obiettivi e politiche del Gruppo nella gestione dei principali rischi ed incertezze" della Relazione sulla gestione e della sezione "Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi" della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, i principali fattori di rischio a cui il Gruppo è esposto possono essere rischi connessi al contesto esterno, rischi strategici e operativi, rischi finanziari e di compliance. Periodicamente viene svolto un processo di valutazione del sistema di controllo interno che 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*.

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 egli audit effettuati nel corso degli esercizi 2018 e 2019.

| Attività di Internal Audit                              | Unità di misura | 2019     | 2018     |
|---|-----------------|----------|----------|
| <b>Numero totale audit eseguiti per area gestionale</b> |                 | <b>7</b> | <b>9</b> |
| - Amministrazione, finanza e controllo                  | n.              | 0        | 4        |
| - Risorse umane   | n.              | 3        | 0        |
| - Acquisti, smaltimenti, appalti                        | n.              | 1        | 5        |
| - Corporate, IT   | n.              | 3        | 0        |

| Attività di Internal Audit  | Unità di misura | 2019     | 2018     |
|---|-----------------|----------|----------|
| <b>Numero totale audit eseguiti società incluse nel perimetro DNF</b> |                 | <b>7</b> | <b>9</b> |
| - Biancamano  | n.              | 3        | 4        |
| - Energeticambiente   | n.              | 2        | 4        |
| - Ambiente 2.0 Consorzio Stabile                                      | n.              | 2        | 1        |

### 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-reddittuali-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, consapevole dei potenziali rischi derivanti dai numerosi rapporti con la Pubblica Amministrazione tipici del particolare ambito nel quale opera, 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. Nel 2018, attraverso la procedura Whistleblowing, non sono arrivate segnalazioni.

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 altre 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 altre 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 altre 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, o sono in attesa che la richiesta di iscrizione venga evasa, 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 | 2019 | 2018 |
|---|-----------------|------|------|
| Episodi di corruzione segnalati   | n.              | 0    | 0    |
| Segnalazioni archiviate per assenza di elementi o non veritiero                   | 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 2019 e 2018 nessun incidente correlato alla corruzione è stato registrato.

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

| TEMI RILEVANTI RELATIVI ALL'AMBIENTE |  | PRINCIPALI RISCHI CONNESSI  | GESTIONE DEI RISCHI IN SINTESI   |
|--------------------------------------|--|---|--|
| Energia                              |  | - Crescita dei costi legati all'approvvigionamento energetico   | I rischi rilevati in questo ambito sono soprattutto quelli connessi al processo produttivo quali gli incidenti nello svolgimento dell'attività che potrebbero determinare conseguenze gravi su persone ed ambiente, con conseguenti impatti in termini economici e di immagine aziendale. La gestione di questi rischi è anzitutto richiesta dagli standard qualitativi previsti nel settore in cui opera il Gruppo e il cui rispetto è rappresentato dalle certificazioni ambientali ottenute. Presidi specifici sono rappresentati da un'attività preventiva di analisi dei rischi prestata da personale dedicato e qualificato e da un piano di audit specifico. Tali presidi consentono al Gruppo di ridurre sostanzialmente l'esposizione ai rischi di tale natura. Il Gruppo si impegna nello sviluppo sostenibile partecipando e promuovendo diverse iniziative di sensibilizzazione alla corretta gestione ambientale dei rifiuti. |
| Emissioni                            |  | - Mancata conformità alle disposizioni di legge e regolamenti in campo ambientale<br><br>- Inquinamento ambientale<br><br>- 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:

- o 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.
- o valutazione attenta dell'incidenza diretta e indiretta sull'ambiente e monitoraggio permanente al fine di prevenire possibili situazioni d'emergenza.
- o ottimizzazione dei consumi energetici e idrici al fine di ridurli.
- o valutazione anche in chiave ambientale di ogni innovazione tecnologica riguardante i mezzi utilizzati e le strutture a disposizione dell'azienda.
- o 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 sistematico 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 dell'ultimo biennio 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 *comprendibilità* 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 2018 e 2019.

| <b>Consumi energetici</b>      | <b>2019</b> | <b>2018</b> |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| Carburante – gasolio (in tep*) | 3.701       | 3.881       |
| Energia elettrica (in MWh)     | 1.215       | 1.331       |

*\*tonnellate equivalenti petrolio*

| <b>Consumi energetici (in GJ)</b> | <b>Unità di misura</b> | <b>2019</b> | <b>2018</b> |
|-----------------------------------|------------------------|-------------|-------------|
| Carburante (gasolio)              | litri                  | 4.303.927   | 4.512.297   |
|                                   | GJ                     | 150.637     | 157.930     |
| Energia elettrica                 | KWh                    | 1.215.266   | 1.331.712   |
|                                   | GJ                     | 3.646       | 3.995       |

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 CO<sub>2</sub>, 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 le emissioni energetiche indirette, l'unico gas a effetto serra considerato è la CO<sub>2</sub>. Le emissioni di CO<sub>2</sub> vengono calcolate moltiplicando i GJ di energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica vigente evidenziata nella tabella seguente.

| Fonte combustibile | Fonte del fattore di emissione   |
|--------------------|--|
| Energia elettrica  | Confronti internazionali Terna su dati Enerdata  |
| Gasolio            | DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) aggiornati al 2019<br><a href="https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2019">https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2019</a> |

La conversione dei consumi energetici in GJ è stata effettuata utilizzando i fattori di conversione del MATTM (Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare), contenuti nella Tabella parametri standard nazionali 2019 disponibile al seguente link

[https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission\\_trading/fattori\\_standard\\_2019.pdf](https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/fattori_standard_2019.pdf)

I fattori di emissione utilizzati per trasformare l'energia in tonnellate di CO<sub>2</sub> sono i seguenti:

| Categoria/combustibile                    |               |                        |
|---|---------------|------------------------|
| Energia elettrica                         | KWh           | EF specifici per Paese |
| Gasolio                                   | 1 ton gasolio | 3,164 tCO <sub>2</sub> |
|   |               |                        |
|   |               |                        |
| ton CO <sub>2</sub>                       |               |                        |
|   |               |                        |
| 2019                                      |               |                        |
| 2018                                      |               |                        |
| <b>EMISSIONI DIRETTE</b>                  |               |                        |
| Emissioni da consumo gasolio              |               | 10.939                 |
|   |               | 11.469                 |
| <b>EMISSIONI INDIRETTE</b>                |               |                        |
| Emissioni da consumo di energia elettrica |               | 476                    |
|   |               | 521                    |

## 5. ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE ED AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI (GRI 401, 404, 405, 406, 412 e 102-8)

| TEMI RILEVANTI RELATIVI A RISORSE UMANE E DIRITTI UMANI |  | PRINCIPALI RISCHI CONNESSI   | GESTIONE DEI RISCHI IN SINTESI  |
|---|--|--|---|
| Crescita e formazione                                   |  | - Rischi di perdita di personale competente e rilevante  | I rischi identificati in questo ambito si riferiscono ai diritti e la sicurezza dei lavoratori nonché alla loro valorizzazione professionale. In relazione alla sicurezza sul luogo di lavoro, la conformità alla normativa viene garantita dal rispetto di standard tecnico-strutturali relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici. Inoltre da attività di natura organizzativa, quali la gestione delle emergenze, del primo soccorso, degli appalti, nonché riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Infine l'attività di sorveglianza sanitaria, di informazione e formazione dei lavoratori nonché un piano di audit interni consentono al Gruppo di minimizzare i rischi in questo ambito. In relazione ai diritti dei lavoratori è stato identificato il rischio connesso al dimensionamento della struttura organizzativa in termini di adeguatezza del numero di risorse e di competenze, nonché il rischio di perdita di risorse chiave. A fronte di tali rischi la Direzione Risorse Umane monitora costantemente le dimensioni del personale all'interno delle organizzazioni del Gruppo nelle diverse direzioni. Inoltre, la Società impiega uno specifico processo di mappatura delle competenze, di tipo sia manageriale che tecnico, che consente di identificare, nell'ambito dell'intero Gruppo, le risorse chiave a livello dirigenziale, per poi estendere l'analisi ai livelli sottostanti. |
| 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<br>- Rischio di aumento di casi di discriminazione e non uguaglianza di trattamento |   |

### - Gestione delle risorse e dei diritti umani

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 S.c.a.r.l.), 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 e 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**

I dipendenti del Gruppo Biancamano al 31 dicembre 2019 sono complessivamente, esclusi i collaboratori, 1.291 (1.300 nel 2018). 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 87% (91% nel 2018).

Nella seguente tabella vengono fornite, per gli esercizi 2019 e 2018, le informazioni in merito (i) alla tipologia di contratto, (ii) alla ripartizione per genere e (iii) all'inquadramento contrattuale.

|                           |               |           |        | ANNO 2019    |                   |                          |                    |  |  |
|---------------------------|---------------|-----------|--------|--------------|-------------------|--------------------------|--------------------|--|--|
| Qualifica                 | Tipo rapporto | %         | Genere | Ambiente 2.0 | Biancamano S.p.A. | Energeticambiente S.r.l. | Totale complessivo |  |  |
| <b>Dirigente</b>          | Indeterminato | Full-Time | F      |              | 1                 | 1                        | 2                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              | 1                 |                          | 1                  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
| <b>Totale Dirigenti</b>   |               |           |        | <b>0</b>     | <b>2</b>          | <b>1</b>                 | <b>3</b>           |  |  |
| <b>Quadro</b>             | Indeterminato | Full-Time | F      |              | 2                 |                          | 2                  |  |  |
|                           |               |           | M      | 1            | 1                 | 3                        | 5                  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
| <b>Totale Quadri</b>      |               |           |        | <b>1</b>     | <b>3</b>          | <b>3</b>                 | <b>7</b>           |  |  |
| <b>Impiegato</b>          | Indeterminato | Full-Time | F      | 3            | 10                | 12                       | 25                 |  |  |
|                           |               |           | M      | 4            | 5                 | 35                       | 44                 |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 7                        | 7                  |  |  |
|                           |               |           | M      | 2            |                   | 1                        | 3                  |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          | -                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          | -                  |  |  |
| <b>Totale Impiegati</b>   |               |           |        | <b>9</b>     | <b>15</b>         | <b>55</b>                | <b>79</b>          |  |  |
| <b>Operaio</b>            | Indeterminato | Full-Time | F      |              |                   | 36                       | 36                 |  |  |
|                           |               |           | M      | 39           |                   | 866                      | 905                |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 11                       | 11                 |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   | 84                       | 84                 |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   | 6                        | 6                  |  |  |
|                           |               |           | M      | 1            |                   | 110                      | 111                |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 3                        | 3                  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   | 46                       | 46                 |  |  |
| <b>Totale Operai</b>      |               |           |        | <b>40</b>    | <b>-</b>          | <b>1.162</b>             | <b>1.202</b>       |  |  |
| <b>Totale complessivo</b> |               |           |        | <b>50</b>    | <b>20</b>         | <b>1.221</b>             | <b>1.291</b>       |  |  |

|                           |               |           |        | ANNO 2018    |                   |                          |                    |     |  |  |
|---------------------------|---------------|-----------|--------|--------------|-------------------|--------------------------|--------------------|-----|--|--|
| Qualifica                 | Tipo rapporto | %         | Genere | Ambiente 2.0 | Biancamano S.p.A. | Energeticambiente S.r.l. | Totale complessivo |     |  |  |
| <b>Dirigente</b>          | Indeterminato | Full-Time | F      |              | 1                 |                          | 1                  | 2   |  |  |
|                           |               |           | M      |              | 1                 |                          |                    | 1   |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
| <b>Totale Dirigenti</b>   |               |           |        | <b>0</b>     | <b>2</b>          | <b>1</b>                 | <b>3</b>           |     |  |  |
| <b>Quadro</b>             | Indeterminato | Full-Time | F      |              | 2                 |                          |                    | 2   |  |  |
|                           |               |           | M      | 1            | 1                 | 3                        |                    | 5   |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
| <b>Totale Quadri</b>      |               |           |        | <b>1</b>     | <b>3</b>          | <b>3</b>                 | <b>7</b>           |     |  |  |
| <b>Impiegato</b>          | Indeterminato | Full-Time | F      | 2            | 10                | 13                       |                    | 25  |  |  |
|                           |               |           | M      | 5            | 5                 | 34                       |                    | 44  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 5                        |                    | 5   |  |  |
|                           |               |           | M      | 2            |                   | 1                        |                    | 3   |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   | 1                        |                    | -   |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 1                        |                    | 1   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   |                          |                    | -   |  |  |
| <b>Totale Impiegati</b>   |               |           |        | <b>9</b>     | <b>15</b>         | <b>55</b>                | <b>78</b>          |     |  |  |
| <b>Operario</b>           | Indeterminato | Full-Time | F      |              |                   | 43                       |                    | 43  |  |  |
|                           |               |           | M      | 40           |                   | 928                      |                    | 968 |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 13                       |                    | 13  |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   | 78                       |                    | 78  |  |  |
|                           | Determinato   | Full-Time | F      |              |                   | 5                        |                    | 5   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   | 65                       |                    | 65  |  |  |
|                           |               | Part-Time | F      |              |                   | 2                        |                    | 2   |  |  |
|                           |               |           | M      |              |                   | 37                       |                    | 37  |  |  |
| <b>Totale Operai</b>      |               |           |        | <b>40</b>    | <b>-</b>          | <b>1.171</b>             | <b>1.211</b>       |     |  |  |
| <b>Totale complessivo</b> |               |           |        | <b>50</b>    | <b>20</b>         | <b>1.230</b>             | <b>1.300</b>       |     |  |  |

Nel 2019 il 93% del personale, stante anche la tipologia di attività svolta, è di genere maschile (92% NELL 2018).

La categoria professionale maggiormente rappresentata è quella degli operai (93% del totale), seguono gli impiegati (6% del totale) e i quadri/dirigenti (1% del totale). Le suddette percentuali sono in linea con quelle calcolate negli esercizi precedenti.

Il personale assunto o che ha rassegnato le dimissioni nel 2018 e nel 2019 si distribuisce nelle fasce d'età e per genere come evidenziato nelle seguenti tabelle:

| Fasce d'età   | Numero Assunti 2019 |             |            |              | Numero Dimessi 2019 |             |            |              |
|---------------|---------------------|-------------|------------|--------------|---------------------|-------------|------------|--------------|
|               | Donne               |             | Uomini     |              | Donne               |             | Uomini     |              |
| < 30          | 12                  | 1,7%        | 143        | 20,7%        | 11                  | 1,5%        | 124        | 17,2%        |
| 30-50         | 9                   | 1,3%        | 327        | 47,3%        | 11                  | 1,5%        | 292        | 40,5%        |
| > 50          | 2                   | 0,3%        | 198        | 28,7%        | 10                  | 1,4%        | 273        | 37,9%        |
| <b>Totale</b> | <b>23</b>           | <b>3,3%</b> | <b>668</b> | <b>96,7%</b> | <b>32</b>           | <b>4,4%</b> | <b>689</b> | <b>95,6%</b> |

| Fasce d'età   | Numero Assunti 2018 |             |            |              | Numero Dimessi 2018 |             |            |              |
|---------------|---------------------|-------------|------------|--------------|---------------------|-------------|------------|--------------|
|               | Donne               |             | Uomini     |              | Donne               |             | Uomini     |              |
| < 30          | 8                   | 1,3%        | 109        | 17,8%        | 4                   | 0,8%        | 82         | 16,0%        |
| 30-50         | 9                   | 1,5%        | 243        | 39,7%        | 14                  | 2,7%        | 211        | 41,1%        |
| > 50          | 9                   | 1,5%        | 234        | 38,2%        | 4                   | 0,8%        | 198        | 38,6%        |
| <b>Totale</b> | <b>26</b>           | <b>4,2%</b> | <b>586</b> | <b>95,8%</b> | <b>22</b>           | <b>4,3%</b> | <b>491</b> | <b>95,7%</b> |

#### - 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 2019 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 si segnala che le ore di formazione erogate nel 2019 sono in linea con quelle del 2018. Oltre alla formazione interna, il gruppo si avvale di una società esterna che periodicamente organizza dei corsi specifici.

#### - Salute e sicurezza

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 ridurne 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 segnalano:

- 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:
  - o verificano l'applicazione delle misure di sicurezza e protezione della salute, anche mediante l'accesso ai luoghi in cui si svolgono le attività lavorative;
  - o 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;
  - o svolgono un ruolo propositivo di elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione.

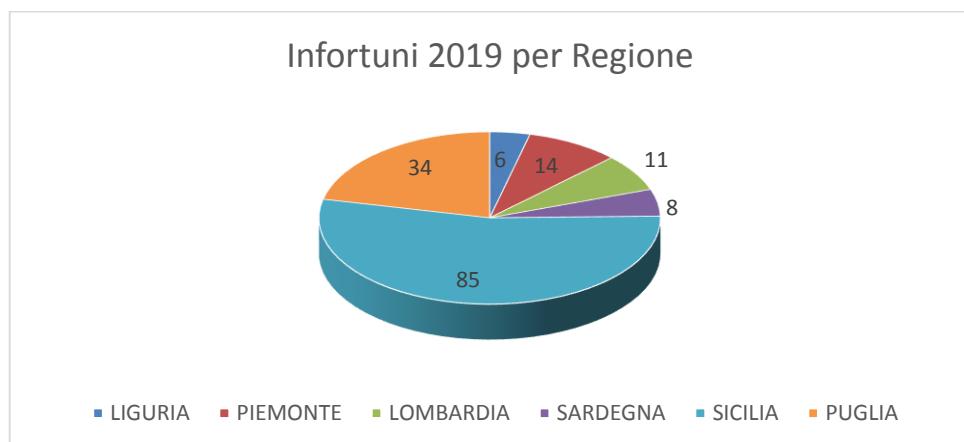
Le tematiche della salute e sicurezza sono oggetto di specifici e continui interventi formativi, differenziati in base ai ruoli ricoperti. Nell'ambito del mantenimento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza vengono svolti ogni anno specifici Audit Interni finalizzati a verificare lo stato di 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.

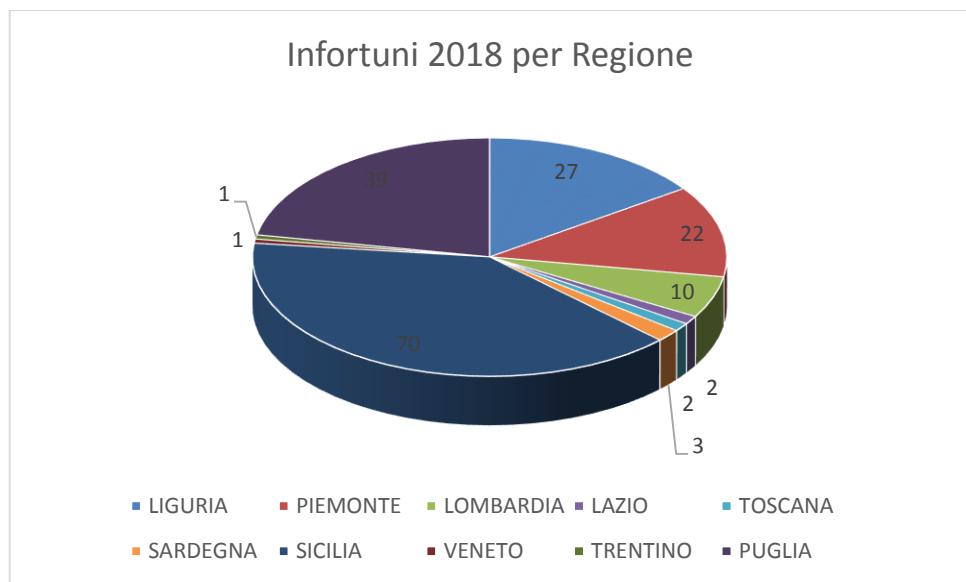
- **RISULTATI E INDICATORI NON FINANZIARI**

Di seguito si riepilogano i principali dati raccolti in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro. Nel 2019 sono stati registrati n. 158 infortuni con un decremento di circa l'11% rispetto al 2018.

| Numero infortuni per Genere    | Unità di misura | 2019       | 2018       |
|--------------------------------|-----------------|------------|------------|
| Uomini                         | n.              | 140        | 166        |
| <b>Totale Infortuni Uomini</b> | <b>n.</b>       | <b>140</b> | <b>166</b> |
| Donne                          | n.              | 18         | 11         |
| <b>Totale infortuni Donne</b>  | <b>n.</b>       | <b>18</b>  | <b>11</b>  |
| <b>TOTALE</b>                  | <b>n.</b>       | <b>158</b> | <b>177</b> |

Nei grafici seguenti viene illustrata la ripartizione degli infortuni per regione per gli esercizi 2018 e 2019.





Ai fini di quanto richiesto dallo standard 403-2, per il calcolo dei giorni persi è stato considerato anche il giorno di accadimento dell'evento e per quanto riguarda il calcolo delle ore lavorate il dato puntuale è stato fornito dall'Ufficio risorse umane.

|  | <b>Tassi di infortuni</b> |             |
|--|---------------------------|-------------|
|  | <b>2019</b>               | <b>2018</b> |
| <b>Indice di gravità</b><br><i>(numero di giornate perse per infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate) x 1.000</i> | 2,60                      | 3,39        |
| <b>Indice di frequenza</b><br><i>(numero di infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate) x 1.000.000</i>              | 80,66                     | 93,30       |

## 6. ASPETTI SOCIALI (GRI 413)

| TEI RILEVANTI RELATIVI AGLI IMPATTI SOCIALI |  | PRINCIPALI RISCHI CONNESSI | GESTIONE DEI RISCHI IN SINTESI   |
|---|--|----------------------------|--|
| Aspetti sociali                             | - Rischi connessi alla responsabilità del servizio erogato |                            | Si tratta di rischi con impatti di tipo economico o reputazionale per l'azienda (anche rischio di richieste di penalità a seguito della mancata o non corretta erogazione del servizio). Per questo motivo il Gruppo si è dotato di specifiche funzioni di controllo qualità al fine di individuare l'affidabilità dei servizi resi. Al fine di rafforzare ed ampliare la base dei clienti (pubblici e privati) è cruciale per Biancamano mantenere i più alti standard nell'erogazione dei servizi. |

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 COMUNITÀ LOCALI

Di seguito si riportano alcune campagne informative sviluppate sul territorio nel corso del 2019 con l'obiettivo di sensibilizzare il cittadino alla corretta gestione ambientale dei rifiuti.

| 1. | Obiettivo  | Strumento  |
|----|--|--|
|    | Comunicare i nuovi servizi di raccolta durante lo start up e il follow up delle commesse | <ul style="list-style-type: none"><li>- Predisposizione materiali informativi (lettere, pieghevoli, calendari, dizionari dei rifiuti)</li><li>- Realizzazione momenti informativi per la cittadinanza</li><li>- Campagne social a supporto delle iniziative</li><li>- Ufficio stampa</li></ul> |



**dal 7 gennaio 2019**

**punti informativi**

- > Martedì, giovedì e sabato dalle ore 14 alle ore 20 in Via Roma.
- > Lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 8 alle ore 14 presso l'area villa Cavallotti/Teatro Impero.

**punti di distribuzione kit**

- > Centro Comunale di Raccolta Contrada Cutusio dal lunedì al sabato dalle 7 alle 13
- > Centro Comunale di Raccolta Contrada Ponte Fiumarella dal lunedì al sabato dalle 7 alle 13
- > Monumento ai Mille dal lunedì al sabato dalle 7 alle 13

**Mi conviene separare Ciguadagna la mia vita**

**MARSALA bellapulita**

Numero verde 800 601167 | [www.energetikambiente.it](http://www.energetikambiente.it)

**NOVITÀ MARSALA 2019**

**incontri pubblici informativi**

**Mi conviene separare Ciguadagna la mia vita**

**MARSALA bellapulita**

Numero verde 800 601167 | [www.energetikambiente.it](http://www.energetikambiente.it)

**4.A SISTEMA INFORMATIVO – COMUNICAZIONE ED EDUCAZIONE**

**ANNO 1 - avvio dei servizi e RD**

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI - Aprile 2019



...per continuare a crescere...

...insieme.

**INVITO INCONTRI INFORMATIVI PUBBLICI**

lunedì 18 marzo 2019 ore 18 - Santa Teresa  
Via dè Fornari, Taggia

lunedì 25 marzo 2019 ore 18 - Villa Boselli  
Via Paolo Boselli 2, Taggia

lunedì 01 aprile 2019 ore 18 - Casa Comunale  
Via San Francesco 441, Taggia

lunedì 08 aprile 2019 ore 18 - Opere Parrocchiali  
Via San Francesco, Leva

Comune di Taggia

Docks Lanterna

energetikambiente

Nel grafico riportato qui accanto vi presentiamo i dati di raccolta dei primi 10 mesi del 2018. L'elaborazione dei dati mensili mostra una media di raccolta differenziata del 69%.

L'elaborazione dei dati mensili mostra una media di raccolta differenziata del 69%.

Ecco quali sono i rifiuti che compongono il 69% di raccolta differenziata.

**REGOLE PER LA FORNITURA DI MASTELLI CASSONETTI E SACCHI**

- Le utenze possono ritirare annualmente una fornitura gratuita di sacchi.
- Insieme ai sacchi, le utenze devono ritirare le etichette-codice da applicare solo sui sacchi gialli (raccolta plastica) e verdi (raccolta indifferenziata).
- L'utente deve applicare sul sacco da esporre una sola etichetta-codice.
- Etichette-codice per i sacchi, mastelli e cassonetti sono abbinate all'abitazione. Nel caso in cui l'utenza dovesse cambiare residenza o domicilio, deve lasciare le attrezzature nella vecchia abitazione e recarsi presso gli uffici Docks Lanterna per segnalare il cambio di abitazione.

| GIORNI RACCOLTA   | ZONA 1 ARMA | ZONA 2 TAGGIA/LEVA' |
|---|-------------|---------------------|
| <b>INVERNO</b><br>DAL 16 SETTEMBRE AL 14 GIUGNO<br>ESPOSIZIONE DALLE 21 AL 01 DEL GIORNO<br>PRECEDENTE ALLO 01 DEL GIORNO DI RACCOLTA | venerdì     | martedì             |
| <b>ESTATE</b><br>DAL 15 GIUGNO AL 15 SETTEMBRE<br>ESPOSIZIONE DALLE 21 AL 01 DEL GIORNO<br>PRECEDENTE ALLO 01 DEL GIORNO DI RACCOLTA  | venerdì     | martedì             |

**VETRO E LATTINE**

Scarti di frutta e verdura, avanzi di cibo, bucce, fondi di caffè e piccole ossa, gusci d'uovo, carta da cucina e salviette di carta unte, ceneri spente, piccole quantità di foglie secche, fiori recisi.

COSA NON CONFERIRE NELLA NUOVA RACCOLTA?

Gusci o valve di molluschi, piatti, posate, bicchieri, contenitori di vetro, alluminio o acciaio, plastica, contenitori in cartone per bevande e alimenti, rifiuti non organici, rifiuti liquidi, pannolini, garze e cerotti, lettiera per animali, portatutto, sfalci, erba.

COME AVERE INFORMAZIONI SUL NUOVO SERVIZIO?

Per approfondire maggiormente e condividere dubbi e domande che dovesse avere, ti invitiamo a partecipare agli incontri informativi dedicati per il tuo Comune: trovi data, luogo e orario dell'incontro al retro della presente lettera.

Siamo certi che troveremo in Voi la collaborazione necessaria alla buona riusita del progetto, e in attesa di incontrarVi durante i incontri informativi, porgiamo cordiali saluti.

CoABSeR  
Consorzio Attivo Basso Stretto

energetikambiente

36

| 2. | Obiettivo  | Strumento                                 |
|----|--|---|
|    | Sensibilizzare gli alunni sulle tematiche di riuso, riduzione, compostaggio e riciclo dei materiali. | Percorsi di educazione ambientale in aula |



| 3. | Obiettivo  | Strumento                  |
|----|--|----------------------------|
|    | Coinvolgere utenti in iniziative concrete di sensibilizzazione al riciclo dei rifiuti. | Concorso a premi ecocentro |

**RISPONDI & VINCI**  
CON LA RACCOLTA DIFFERENZIATA! HAI TEMPO FINO ALL'11 MAGGIO!

**1° PREMIO**  
UNA FANTASTICA MOUNTAIN BIKE

**2° PREMIO**  
UN TABLET SAMSUNG

**3° PREMIO**  
LETTORE E-BOOK KINDLE PAPERWHITE

**1** Rispondi esattamente alle domande sul retro

**2** Compila tutti i campi richiesti

**3** Porta il calendario compilato presso l'Ecocentro Comunale di Via Fontana Vecchia 17, tutti i giorni dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 17

**4** Ritaglia la pagina e consegnala all'operatore che ti apporrà un visto per il ritiro

**5** Incroci la data e spera di vincere uno dei fantastici premi! C'è tempo fino all'11 maggio 2019!



**CONCORSO ECOCENTRI**  
**ULTIMA ESTRAZIONE**  
**I PREMI RADIODOPPIOANO!!!**

**CONFERISCI I TUOI RIFIUTI IN ECOCENTRO.**

**FATTI TIMBRARE LA TESSERA VERDE 2016 E LA TESSERA AZZURRA 2017 E PARTECIPA ALL'ESTRAZIONE DEI PREMI IN PALIO.**

Per partecipare all'estrazione consegnare le ecotessere timbrate:

- presso l'Ufficio Ecologico dell'Unione Montana Feltrina (entro il 19 marzo 2019)
- dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 13.00
- il giorno dell'estrazione programmata per il tuo Comune (date, orari e luogo dell'estrazione sono consultabili alla pagina web raggiungibile utilizzando il lettore qr code del tuo smartphone per scansionare il quadrato qua accanto).

**più diviso per meno rifiuto**

**Partecipa all'estrazione dei premi in palio per il Concorso Ecocentri.**

Tutte le estrazioni si svolgeranno presso la Sala del Consiglio dell'Unione Montana Feltrina in Viale Carlo Rizzarda, 21 - Feltre

Consegnate le ecotessere azzurre e verdi timbrate:

- presso l'Ufficio Ecologico dell'Unione Montana Feltrina dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 13.00 (entro il 19 marzo 2019)
- in occasione dell'estrazione programmata per il tuo Comune:

|                                |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| <b>ALANO DI PIAVE</b>          | mercoledì 20 marzo, ore 15 |
| <b>ARSIÉ</b>                   | mercoledì 20 marzo, ore 16 |
| <b>CESIO MAGGIORE</b>          | mercoledì 20 marzo, ore 17 |
| <b>FELTRE</b>                  | lunedì 25 marzo, ore 15    |
| <b>FONZASO</b>                 | lunedì 25 marzo, ore 16    |
| <b>LAMON</b>                   | lunedì 25 marzo, ore 17    |
| <b>PEDAVENA</b>                | mercoledì 27 marzo, ore 15 |
| <b>QUERO - VAS</b>             | mercoledì 27 marzo, ore 16 |
| <b>SAN GREGORIO NELLE ALPI</b> | mercoledì 27 marzo, ore 17 |
| <b>SANTA GIUSTINA</b>          | giovedì 28 marzo, ore 15   |
| <b>SEREN DEL GRAPPA</b>        | giovedì 28 marzo, ore 16   |
| <b>SOVRAMONTE</b>              | giovedì 28 marzo, ore 17   |

Per informazioni  
[www.feltrino.be.it](http://www.feltrino.be.it)

| <b>4.</b> | <b>Obiettivo</b>   | <b>Strumento</b>  |
|-----------|--|---|
|           | Fornire informazioni sullo svolgimento dei servizi per permettere all'utenza di collaborare correttamente alla concretizzazione dei risultati. | Predisposizione, stampa e distribuzione calendari di raccolta |

## GIORNI DI RACCOLTA

|                                  | LUNEDÌ | MARTEDÌ | MERCOLEDÌ | GIÒVEDÌ | VENERdì | SABATO |
|----------------------------------|--------|---------|-----------|---------|---------|--------|
| ORGANICO                         |        |         |           |         |         |        |
| CARTA E CARTONE                  |        |         |           |         |         |        |
| IMBALLAGGI DI PLASTICA E LATTINE |        |         |           |         |         |        |
| VETRO                            |        |         |           |         |         |        |
| RSU<br>NON RICICLABILE           |        |         |           |         |         |        |

COMUNE DI  
PORTO TORRES

AMBENTE E PROTEZIONE  
DELL'AMBIENTE

A.S.A.

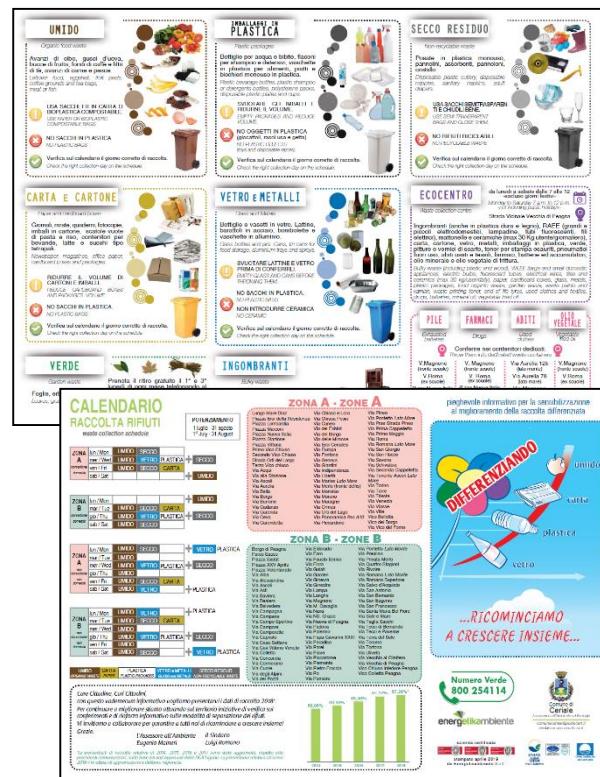
  

# INSIEME FACCIAMO LA DIFFERENZA

Porto Torres più virtuosa con te!

**CALENDARIO  
UTENZE NON DOMESTICHE**

**2020**



| 5. | Obiettivo  | Strumento  |
|----|--|--|
|    | Garantire supporto e rinforzo informativo sulla corretta gestione della raccolta differenziata e sulla corretta fruizione dei servizi. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisposizione pieghevoli informativi per turisti</li> <li>- Predisposizione cartellonistica ecocentri</li> <li>- Allestimento attrezzature per la raccolta</li> <li>- Allestimento casette rifiuti</li> </ul> |

**ATTENZIONE  
CONTROLLO SUL CONFERIMENTO**

**I RIFIUTI RACCOLTI  
NON SONO STATI  
CONFERITI CORRETTAMENTE.**

**SE CARTA, PLASTICA/METALLI,  
VETRO E ORGANICO  
NON SARANNO DIFFERENZIATI,  
IN FUTURO IL SUO RIFIUTO  
NON POTRÀ PIÙ ESSERE RITIRATO.**

**I TRASGRESSORI SARANNO SANZIONATI  
A NORMA DI LEGGE.**

PER INFORMAZIONI:

Numero Verde  
800.601167  
da cui: 0923.556942  
(costo piano telefonico)

scarica l'App  
Eco 2.0



**VERIFICA SUI CONFERIMENTI DEI RIFIUTI**

Nel 2018 Arpal (Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure) ha condotto **verifiche** sulla qualità dei conferimenti nella raccolta dei rifiuti indifferenziati (secco residuo - cassonetti grigi) del nostro Comune.



I risultati delle analisi hanno evidenziato che all'interno dei cassonetti grigi della raccolta indifferenziata che dovrebbe contenere solo materiali non riciclabili, sono presenti elevate quantità di materiali riciclabili che devono essere conferiti nelle raccolte differenziate.

**Si richiede a tutti i cittadini  
MAGGIOR ATTENZIONE**  
nella separazione dei materiali da gettare e nel conferimento degli stessi nel cassonetto corretto.

**ALL'INTERNO DEI CASSONETTI GRIGI  
DEVONO ESSERE PRESENTI SOLO RIFIUTI NON RICICLABILI.**

**ONDE EVITARE SANZIONI PREVISTE DALLE NORMATIVE VIGENTI,  
NON DOVRANNO ESSERE PRESENTI RIFIUTI RICICLABILI  
ALL'INTERNO DEI CASSONETTI GRIGI:**

|  |   |   |
|--|---|---|
|  <b>NO VETRO</b>  |  <b>NO METALLI</b> |  <b>NO IMBALLI IN PLASTICA</b> |
|  <b>NO LATINI</b> |  <b>NO FERRO</b>   |  <b>NO CARTA E CARTONE</b>     |
|  <b>NO RUMIDI</b> |  <b>NO INERTI</b>  |  <b>NO INDUMENTI</b>           |
|  <b>NO VERDE</b>  |  <b>NO PILE</b>    |  <b>NO ELETTRODOMESTICI</b>    |
|  <b>NO LEGNO</b>  |  <b>NO FARMACI</b> |                                |

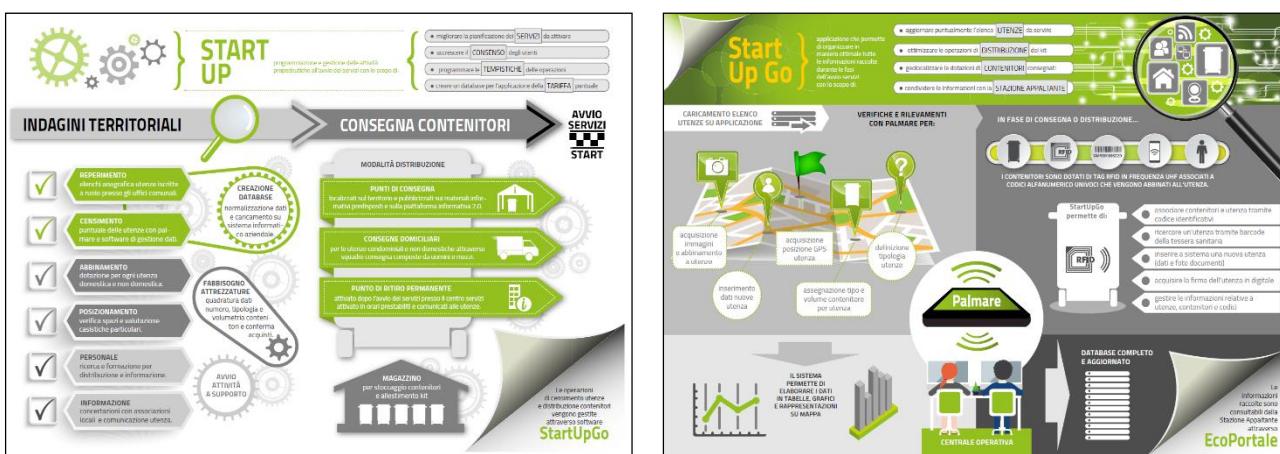
**LA RACCOLTA DIFFERENZIATA È UN OBBLIGO DI LEGGE.  
SEPARARE I RIFIUTI È UN DOVERE CIVICO DI TUTTI I CITTADINI.**

**La sostenibilità ambientale ci DIFFERENZIA**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>UNIDO</b><br>rifiuti organici<br>in cassonetto nero                                | <b>ORGANIC</b><br>food waste<br>in black trash cans  |    |
| <b>CARTA</b><br>cartone e tetrapak<br>in cassonetto blu                               | <b>PAPER</b><br>cardboard boxes and tetrapak<br>in blue trash cans   |    |
| <b>IMBALLAGGI IN PLASTICA ALUMINIO + ACCIAIO</b><br>in cassonetto giallo              | <b>PLASTIC PACKAGES ALUMINUM and METALS</b><br>in yellow trash cans  |    |
| <b>GESSI</b><br>in cassonetto verde   | <b>GGLASS</b><br>in green trash cans   |    |
| <b>SFALCI IN ERBA, FOGLIE + RAMAGLIE SOTTILI</b><br>in cassonetto bianco              | <b>GARDEN WASTE</b><br>in white trash cans   |    |
| <b>INGOMBRANTI</b><br>BULKY WASTE   | <b>DRUGS</b><br>prescrive le farmacie<br>into pharmaceutical containers  |   |
|  | <b>PILE DI ESALUTE</b><br>EXHAUSTED BATTERIES<br>in contentatori speciali dedicati<br>into dedicated collection containers         |  |
|  | <b>OLIO VEGETALE</b><br>VEGETABLE FRIED OIL<br>portalo in piazzale a raccimile<br>waste collection centre<br>to the oil collection |  |
|  | <b>SECCO RESIDUO</b><br>rifiuto indifferenziato<br>in cassonetto grigio  |  |
|  | <b>NON-RECYCLABLE</b><br>waste<br>in grey trash cans   |  |

| 6. | Obiettivo   | Strumento  |
|----|---|--|
|    | Garantire supporto alla progettazione di gara per l'aggiudicazione di commesse. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget piani di comunicazione</li> <li>- Stesura elaborati da CSA</li> <li>- Predisposizione grafiche di gara e infografiche progettuali</li> </ul> |



| 7. | Obiettivo   | Strumento   |
|----|---|---|
|    | Garantire supporto alle attività informative previste nell'ambito delle campagne. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aggiornamento siti web aziendali</li> <li>- Aggiornamento social aziendali</li> <li>- aggiornamento informazioni su App</li> </ul> |

**energetikambiente**

Home | Azienda | Attività | Materiali informativi | Il nostro impegno | Contatti | Mappa del sito |

Giovedì, 7 Marzo 2019

**FELTRINA – PREMIAZIONE CONCORSO ECOCENTRI**

Feltre - Ultimi giorni per gli utenti feltrini per consegnare le ecotessere verdi e azzurre legate al Concorso Ecocentri dei Comuni di Alano, Arsie, Cesimoggiore, Feltre, Fonzaso, Lamon, Pedavena, Quero Vas, San Gregorio, Santa Giustina, Seren del Grappa e Sovramonte che si avvia alla sua conclusione. Le ecotessere timbrate permetteranno di partecipare all'ultima estrazione dei premi in palio che per l'occasione raddoppiano (bic, compostiere, kit cancelleria compatti di matite, penne, evidenziatori, blocchi note e pen drive). Si svolgeranno infatti a partire dal 20 marzo presso ...

[Leggi tutto](#)

**Nel 2019 Energetikambiente ha avviato al riciclo il 54% dei rifiuti raccolti in tutta Italia.**

Grazie alla raccolta differenziata **146 640 889 kg** di rifiuti sono stati riciclati.

\*data aggiornata al 21 ottobre

**Seguici su** [f](#) [t](#) [in](#)

**Biancamano**  
Entra nel sito

Rassegna stampa | Rassegna stampa | Materiali informativi

**eka**

Energetikambiente @energetikambiente

**Home**

Informazioni

Foto

Eventi

Video

Post

Servizi

Vetrina

Note

Offerte

Lavoro

Community

Promuovi

Visita il Centro inserzioni

Commenta come Energetikambiente

Energetikambiente 23 dicembre 2019

#TRAPANI CALENDARIO 2020 ZONA NORD UTENZE NON DOMESTICHE

Trapani pulita è più bella

CALENDARIO RACCOLTA PORTA A PORTA 2020 UTENZE NON DOMESTICHE - ZONA NORD

| lunedì        | martedì  | mercoledì | giovedì  | venerdì | sabato   | domenica | Ufficio            |
|---------------|----------|-----------|----------|---------|----------|----------|--------------------|
| UMIDO         | UMIDO    | UMIDO     | UMIDO    | UMIDO   | UMIDO    | UMIDO    | UMIDO + METALLI    |
| SECCO RESIDUO | PIERGATO | CARTONE   | PIERGATO | CARTA   | PIERGATO | PIERGATO | PIERGATO + METALLI |
| lunedì        | martedì  | mercoledì | giovedì  | venerdì | sabato   | domenica | Ufficio            |
| UMIDO         | UMIDO    | UMIDO     | UMIDO    | UMIDO   | UMIDO    | UMIDO    | UMIDO + METALLI    |
| SECCO RESIDUO | PIERGATO | CARTONE   | PIERGATO | CARTA   | PIERGATO | PIERGATO | PIERGATO + METALLI |

PIATTAFORMA INFORMATIVA

NUMERO VERDE | SITO INTERNET

APP | CANALI SOCIAL

INDIMENTICO IN PLASTICA

VERTO + METALLI

INDIMENTICO IN PLASTICA

SECCO RESIDUO (NON RICICLABILE)

CENTRO COMUNALE DI RACCOLTA

CCR

4075 | 485

4075 | 485

4075 | 485

Metti in evidenza il post

## ➤ 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.



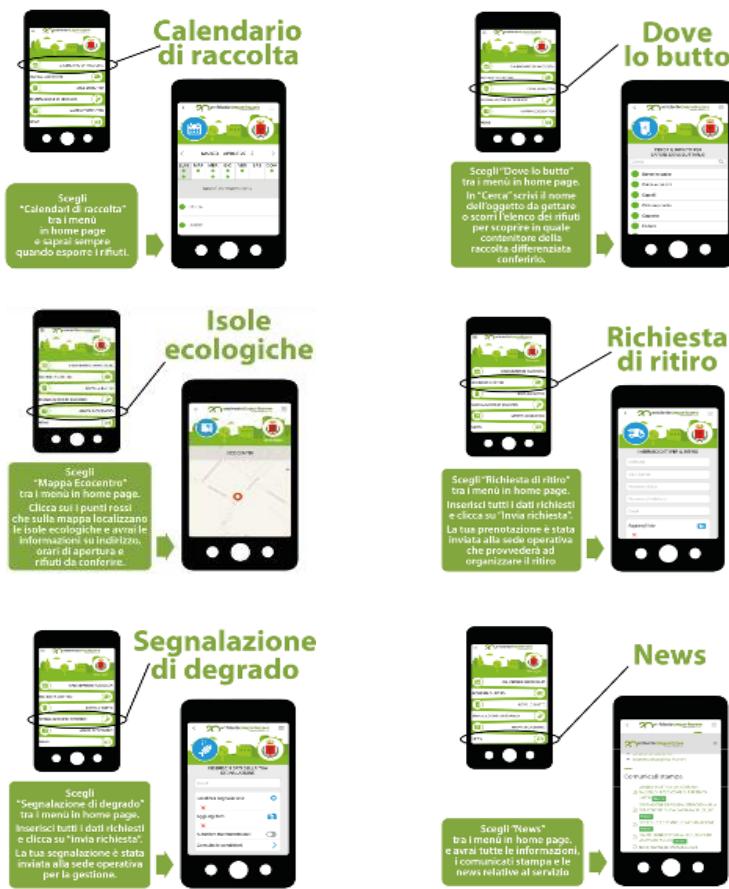
## APP ECO 2.0

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:



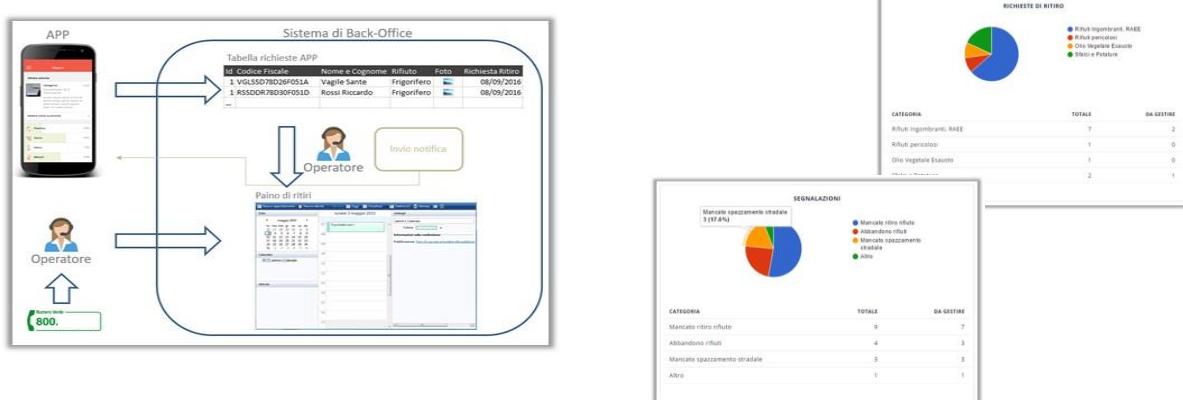
- **Calendario raccolta**: per sapere quando vengono ritirati i rifiuti e ricevere notifiche di promemoria
  - **Dove lo butto**: per consultare l'elenco dei materiali e conferire correttamente i rifiuti
  - **Ecocentro**: per conoscere indirizzo e orari di apertura del centro e le indicazioni stradali 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.



## SITI WEB

Attraverso la creazione di **pagine web dedicata** al servizio in appalto all'interno dei siti aziendali, gli utenti possono reperire tutte le informazioni sul servizio.

Sulla pagina web dedicata sono reperibili:

- comunicata stampa sul servizio e sulle attività di comunicazione e sensibilizzazione;
- rassegna stampa;
- materiali informativi realizzati;
- calendari di raccolta;
- approfondimenti su specifiche tematiche ambientali.
- tutti i contatti per i canali attivi della piattaforma informativa 2.0



## PAGINE SOCIAL

L'informazione e la sensibilizzazione dell'utente è presente anche sui canali social attraverso la pagina Facebook e il profilo Twitter attivati. Tutte le informazioni sul servizio, aggiornamenti sui dati di raccolta, informazioni specifiche sulle modalità di separazione, indicazioni sulle attività informative e gli eventi in programma per le utenze e i calendari di raccolta sono oggetto di campagne social attraverso la realizzazione di post dedicati.



#### 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.

## 7. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI STANDARD

Nella presente Appendice è proposta la lista delle General disclosure 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 e altre informazioni | Omissioni |
|---|-----------------------|---|---------------------------------------|-----------|
| <b>GENERAL DISCLOSURES</b>  |                       |   |                                       |           |
| <b>GRI 102 General Disclosures 2016 - Profilo dell'organizzazione</b> | 102-1                 | Nome dell'organizzazione                            | Copertina                             |           |
|   | 102-2                 | Attività svolte                                     | 10,11                                 |           |
|   | 102-3                 | Ubicazione sede centrale                            | 8                                     |           |
|   | 102-4                 | Aree geografiche di operatività                     | 10                                    |           |
|   | 102-5                 | Assetto proprietario                                | 8                                     |           |
|   | 102-6                 | Mercati serviti                                     | 10                                    |           |
|   | 102-7                 | Dimensione dell'organizzazione                      | 9                                     |           |
|   | 102-8                 | Informazioni su dipendenti e lavoratori             | 26-33                                 |           |
| <b>GRI 102 General Disclosures 2016 - Etica e Integrità</b>           | 102-16                | Valori, principi, standard e norme di comportamento | 16,17,18                              |           |

| GRI Standard Title   | GRI Disclosure Number | GRI Disclosure Title  | Pagina nella DNF e altre informazioni                                  | Omissioni |
|--|-----------------------|---|--|-----------|
| <b>GENERAL DISCLOSURES</b>                                       |                       |   |  |           |
| <b>GRI 102 General Disclosures 2016 - Processo di reporting</b>  | 102-45                | Elenco società incluse nel bilancio consolidato                         | 9  |           |
|  | 102-46                | Definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto | 4-7  |           |
|  | 102-47                | Elenco dei temi materiali   | 6,7  |           |
|  | 102-50                | Periodo di rendicontazione  | 4  |           |
|  | 102-51                | Data del report più recente   | <i>La DNF relativa al 2018 verrà pubblicata entro il 31 marzo 2020</i> |           |
|  | 102-54                | Dichiarazione di <i>compliance</i> allo Standard GRI                    | 4  |           |
|  | 102-55                | Indice GRI  | 47   |           |
|  | 102-56                | Attestazione esterna  | 49   |           |
| <b>GRI 102 General Disclosures 2016 - Strategia</b>              | 102-14                | Dichiarazione del Presidente  | 3  |           |
|  | 102-15                | Principali impatti, rischi ed opportunità                               | 16-19  |           |
| <b>GRI 102 General Disclosures 2016 - Governance</b>             | 102-18                | Struttura di governo  | 13-15  |           |
|  | 102-19                | Autorità di delega  | 13   |           |
|  | 102-28                | Valutazione della performance del più alto organo di governo            | 14   |           |
| <b>GRI 102 General Disclosures 2016 - Stakeholder engagement</b> | 102-42                | Identificazione degli stakeholder                                       | 7  |           |

| GRI Standard Title                                | GRI Disclosure Number | GRI Disclosure Title   | Pagina nella DNF e altre informazioni | Omissioni  |
|---|-----------------------|--|---------------------------------------|--|
| <b>TOPIC SPECIFIC STANDARDS</b>                   |                       |  |                                       |  |
| <b>GRI 103 Management Approach 2016</b>           | 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, 7, 13, 22, 26, 33                  |  |
| <b>GRI 205 Anti-corruzione 2016</b>               | 205-1                 | Operazioni valutate per rischio di corruzione  | 19-21                                 |  |
|   | 205-2                 | Comunicazione delle policies su anti-corruzione  | 19-21                                 |  |
|   | 205-3                 | Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate   | 21                                    |  |
| <b>GRI 302 Energia 2016</b>                       | 302-1                 | Consumo di energia all'interno dell'organizzazione   | 24                                    |  |
| <b>GRI 305 Emissioni 2016</b>                     | 305-1                 | Emissioni dirette di gas ad effetto serra (scopo 1)  | 25                                    |  |
|   | 305-2                 | Emissioni dirette di gas ad effetto serra per utilizzo energia elettrica (scopo 2)   | 25                                    |  |
| <b>GRI 401 Occupazione 2016</b>                   | 401-1                 | Assunzioni e dimissioni del personale  | 29,30                                 |  |
| <b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2016</b> | 403-2                 | Tipologia e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro   | 32,33                                 | 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. |
| <b>GRI 404 Formazione ed educazione 2016</b>      | 404-2                 | Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti  | 30                                    |  |
| <b>GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016</b>  | 405-1                 | Diversità degli organi di governo e dipendenti   | 14, 28, 29                            |  |
| <b>GRI 406 Non discriminazione</b>                | 406-1                 | Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate  | 26, 27                                |  |
| <b>GRI 412 Valutazione dei diritti umani 2016</b> | 412-1                 | Attività che sono state valutate o che hanno impattato sui diritti umani   | 26-27                                 |  |
| <b>GRI 413 Comunità locali 2016</b>               | 413-1                 | Operazioni con le comunità locali, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo   | 34-45                                 |  |

## 8. RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDEPENDENTE



Kreston GV Italy Audit S.r.l.  
Revisione ed organizzazione contabile  
Corso Sempione, 4 - 20134 Milano  
T +39 02 48518340  
F +39 02 48511938

### RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDEPENDENTE 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

Al 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 2019 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata da Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020 (di seguito la "DNF").

#### Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF 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 qualità che

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 04087290150  
Iscritta al Registro dei Revisori Legali N°  
53251

Sede Legale: Corso Sempione, 4  
20134 Milano  
Altri uffici: Roma, Padova, Empoli, Torino,  
Palermo  
Registrazione imprese di Milano 1861379  
REA 1089479

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 Audit 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 verificare la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accettare 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 2019 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".

Milano, 14 aprile 2020

Kreston GV Italy Audit S.r.l.



Paolo Franzini  
(Socio)