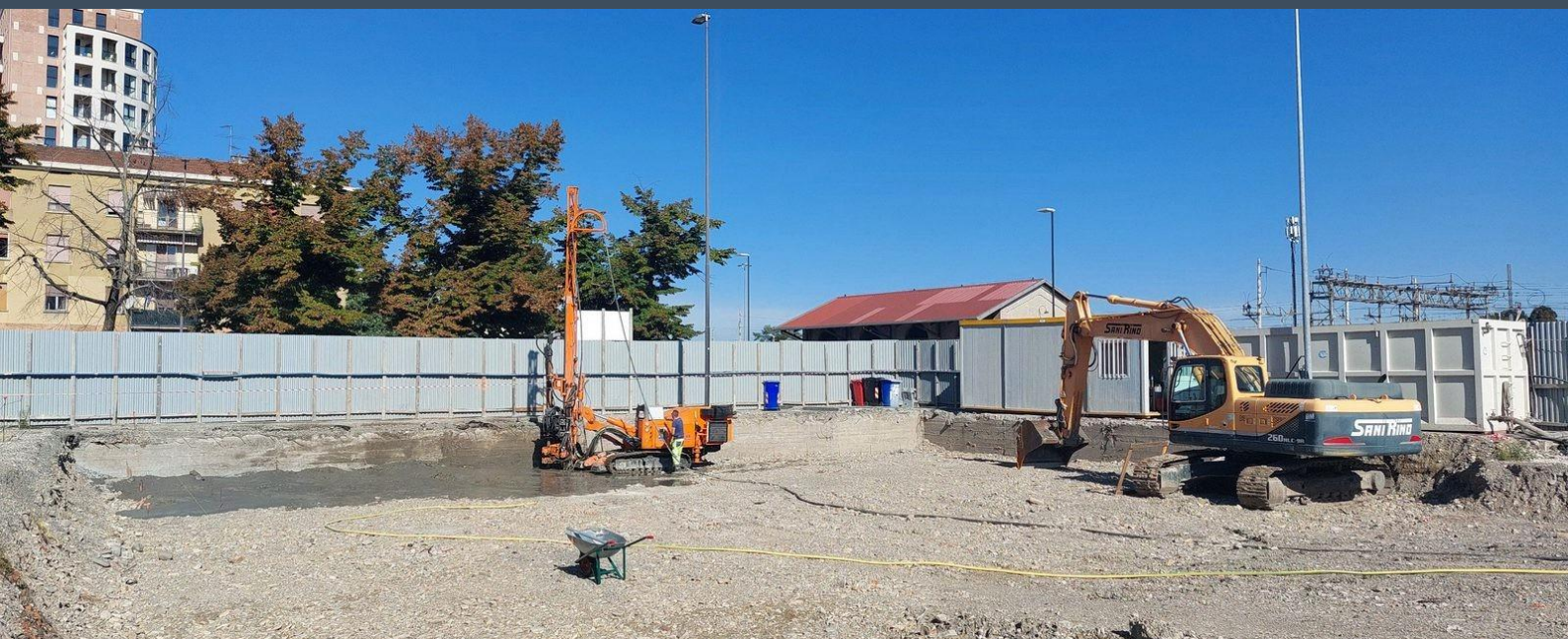




C.C.P. Italiana S.r.l. a Socio Unico

Via F. Barbacini, 18/A – 43122 Parma (PR) Italia

www.ccpitaliana.it



Report di Sostenibilità

2025

Prima edizione





INDICE

— Lettera agli Stakeholder	2	— Analisi di materialità	12
— Nota Metodologica	3	— Gli obiettivi di Sviluppo sostenibile	14
— La nostra storia, chi siamo e cosa facciamo	4	— Comunità, partnership e collaborazioni	15
— Che cosa intendiamo per sostenibilità?	5	— Salute e sicurezza sul lavoro	16
— I nostri valori	6	— Le nostre persone	17
— Governance	8	— Impatto Ambientale	18
— I nostri Stakeholder	10	— GRI Content Index	20

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

Con piacere vi presento il primo Report di Sostenibilità di C.C.P. Italiana S.r.l. a Socio Unico. Ho voluto realizzare questo documento come un momento di trasparenza e confronto con tutti voi, perché credo sia importante raccontare in modo chiaro non solo i risultati economici, ma anche gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla nostra attività.

Operare nel consolidamento dei terreni e nelle opere di ingegneria del sottosuolo significa lavorare in contesti complessi, in cui la capacità di prevenire i rischi, gestire gli impatti e cogliere le opportunità di miglioramento diventa parte integrante del valore che vogliamo generare. Sono consapevole che la Società ha una forte impronta tecnica e operativa, costruita in anni di lavoro nel settore delle opere del sottosuolo. Proprio per questo ritengo utile avviare un percorso di rendicontazione che sappia valorizzare le competenze maturate e, allo stesso tempo, aiutarci a misurare in modo più strutturato le responsabilità connesse alle lavorazioni che svolgiamo quotidianamente. Questo Report rappresenta quindi un primo passo, che nasce con l'obiettivo di dare metodo e continuità a un impegno che vogliamo rendere sempre più concreto.

Il 2025 è stato per noi un anno positivo. Sul piano economico la Società ha confermato le aspettative già delineate nel 2024, mantenendosi in linea con i risultati dell'anno precedente. Considero questo andamento una base solida, perché ci consente di guardare avanti con continuità e di programmare miglioramenti con maggiore stabilità, senza perdere di vista la qualità del lavoro e l'attenzione alle persone.

Focus ESG 2025

Per quanto riguarda i temi ESG, nel 2025 abbiamo scelto di concentrarci innanzitutto sugli aspetti ambientali più rilevanti per la nostra realtà. In particolare, l'attenzione si è rivolta ai consumi di carburante per autotrazione, che rappresentano la componente emissiva più significativa, e ai consumi di acqua, energia elettrica e gas all'interno dei locali aziendali.

Misurare questi elementi e comprenderne l'andamento è stato per me un passaggio fondamentale, perché permette di individuare con maggiore precisione dove intervenire e con quali priorità, definendo azioni realistiche e progressive nel tempo. Anche sul piano sociale, il 2025 ha fatto registrare segnali incoraggianti. L'organico si è ampliato con l'ingresso di due nuove figure, contribuendo a rafforzare la struttura organizzativa e il patrimonio di competenze.

Desidero inoltre evidenziare un dato che ritengo particolarmente significativo: da diversi anni non si registrano infortuni sul lavoro né dimissioni da parte dei collaboratori, un elemento che considero indicativo di continuità, attenzione e di un clima fondato sulla responsabilità reciproca.

Sul fronte della governance, nel 2025 è stato avviato il percorso di predisposizione della prima versione del Codice Etico, sviluppato in coerenza con i Dieci Principi dell'United Nations Global Compact in materia di diritti umani, diritti del lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione. L'intenzione è quella di dotarci di un riferimento chiaro e condiviso, che possa orientare comportamenti e scelte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, dai collaboratori ai fornitori, fino a partner e clienti. Il Codice entrerà in vigore nel 2026 e sarà un punto di partenza per rafforzare ulteriormente coerenza e trasparenza.

Guardando al futuro, desidero rendere questo percorso sempre più strutturato. Voglio migliorare progressivamente la misurazione e la rendicontazione dei principali indicatori, definire obiettivi raggiungibili su consumi ed emissioni e consolidare ulteriormente le pratiche sociali e di sicurezza. Intendo anche lavorare per arrivare, nel tempo, a riconoscimenti esterni che possano attestare l'impegno e la qualità del lavoro svolto. Soprattutto, desidero che questo Report sia l'inizio di una rendicontazione più completa, capace di crescere anno dopo anno insieme alla nostra organizzazione.

Vi ringrazio per l'attenzione e per la fiducia che riponete nella C.C.P. Italiana e in tutti i suoi collaboratori. Il confronto con voi è essenziale, perché la sostenibilità non è un traguardo immediato, ma un percorso di miglioramento continuo che richiede responsabilità condivisa e scelte concrete.

Buona lettura.

Ghidini Luca

Amministratore Unico

Nota Metodologica

Il presente documento costituisce il primo Report annuale di Sostenibilità di C.C.P. Italiana S.r.l. a Socio Unico (di seguito anche "C.C.P. Italiana", "C.C.P.", "Società", "Organizzazione" e "Azienda") predisposto su base volontaria per il periodo compreso dal 01.01.2025 al 31.12.2025. Il presente documento rappresenta lo strumento di rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance.

Framework di Riferimento: GRI Standards

Il bilancio è redatto secondo la metodologia "with reference to the GRI Standard", gli standard di rendicontazione non finanziaria definiti dal Global Reporting Initiative – GRI. I GRI Standards rappresentano, ad oggi, il framework più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria.

In tale contesto, assume particolare rilievo la mappatura di correlazione tra gli Standard GRI e i VSME, che supporta il percorso di transizione metodologica avviato dalla Società, orientato al progressivo superamento del framework GRI in favore dell'adozione dei nuovi principi europei VSME. Tale evoluzione è finalizzata ad assicurare maggiore coerenza normativa, adeguata proporzionalità rispetto alle caratteristiche delle PMI e un più stretto allineamento alle prassi richieste in ambito europeo.

La tabella riporta, per ciascuna disclosure GRI, il corrispondente requisito VSME, evidenziando il livello di copertura, piena o parziale, nonché gli eventuali gap informativi e le connesse azioni di adeguamento. Questo approccio consente di sviluppare una rendicontazione più snella ma al contempo solida, garantendo continuità nelle serie storiche e piena tracciabilità nel processo di evoluzione degli standard adottati.

Il presente documento è stato elaborato anche con il supporto di strumenti di intelligenza artificiale generativa. I contenuti prodotti sono stati successivamente verificati, revisionati e integrati dall'autore, che ne assume la responsabilità finale. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale ha avuto esclusivamente funzione di supporto nella redazione, nell'organizzazione e nella rielaborazione delle informazioni e non sostituisce il giudizio professionale, tecnico o umano.

Tutti i dati riportati all'interno del presente documento sono di derivazione interna e supportati da apposita documentazione conservata agli atti della Società.

Periodo di rendicontazione	Standard adottato	Perimetro	Assurance
01.01.2025 – 31.12.2025	GRI Standards "with reference to"	C.C.P. Italiana S.r.l. a Socio Unico	Non prevista (primo anno)

■ Per maggiori informazioni sul presente report è possibile inviare una richiesta a: info@ccpitaliana.it

PROFILO AZIENDALE

La nostra storia, chi siamo e cosa facciamo



La C.C.P. Italiana S.r.l. nasce a cavallo degli anni '60 e '70, fin dagli esordi, si distingue come realtà pionieristica nel panorama nazionale: è infatti tra le prime società italiane ad aver brevettato il sistema di consolidamento del terreno mediante jet grouting. A partire dalla fine degli anni '80, l'azienda introduce e sviluppa in Italia il sistema CCP (Chemical Churning Pile), tecnologia originariamente ideata in Giappone, contribuendo in modo significativo alla sua diffusione e alla sua applicazione nei principali interventi di ingegneria del sottosuolo.

Da oltre sessanta anni C.C.P. Italiana opera con continuità in Italia e all'estero, ponendo al centro della propria attività serietà, precisione esecutiva e rispetto delle tempistiche. L'azienda si avvale di professionisti e tecnici specializzati, con competenze maturate sul campo, in grado di gestire interventi complessi. Nel corso degli anni, C.C.P. Italiana ha consolidato un know-how tecnico di alto livello, offrendo un'ampia gamma di lavorazioni e soluzioni operative.

Principali servizi e lavorazioni

Jet Grouting Sistema brevettato di consolidamento terreno	Iniezioni di boiaccia cementizia Trattamento e consolidamento sottosuolo
Micropali Fondazioni speciali per carichi concentrati	Tiranti e ancoraggi in acciaio A trefoli e/o barre filettate
Infilaggi Opere di sostegno e stabilizzazione	Dreni Sistemi di drenaggio specializzati

C.C.P. Italiana affonda le proprie radici in una tradizione solida, costruita su esperienze concrete e su una preparazione professionale rigorosa. Un ulteriore elemento distintivo dell'azienda è rappresentato dal profilo dei collaboratori che nel tempo ne hanno sostenuto lo sviluppo, provenienti da ambiti differenti ma complementari: questa varietà di competenze ha favorito la creazione di una struttura altamente competente e multidisciplinare, capace di interpretare i progetti a 360° e di seguirne l'intero ciclo di vita, dalla pianificazione alla progettazione, fino alla realizzazione e alla gestione del rapporto con il cliente, garantendo soluzioni integrate e un servizio di elevata qualità.

APPROCCIO ESG

Che cosa intendiamo per sostenibilità?

Per CCP Italiana, essere sostenibili significa integrare in modo concreto pratiche economiche, ambientali e sociali capaci di ridurre l'impatto sull'ambiente e, allo stesso tempo, generare valore per le persone e i territori in cui l'azienda opera. Si tratta di un approccio che orienta le decisioni quotidiane dall'adozione di processi più efficienti e responsabili all'uso attento delle risorse naturali, fino alla promozione di condizioni di lavoro corrette e trasparenti lungo l'intera filiera.

I pilastri della nostra sostenibilità

Environmental
Impatto sul mondo naturale

Social
Relazioni con gli stakeholder

Governance
Gestione etica delle risorse

I NOSTRI VALORI

La sostenibilità nella pratica: i nostri valori

Per C.C.P. Italiana, mettere in pratica la sostenibilità significa adottare quotidianamente azioni e strategie concrete lungo tutta la filiera aziendale, dalla fase di progettazione fino alla realizzazione finale delle nostre opere.



1. Salute e sicurezza

La Società si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e protette in ogni cantiere, adottando standard qualitativi superiori ai requisiti normativi vigenti, attraverso programmi di formazione continua, protocolli operativi rigorosi e un'assoluta tolleranza zero verso qualsiasi comportamento che possa compromettere l'incolumità dei lavoratori e la sicurezza delle operazioni.

3. Qualità tecnica

La qualità delle opere realizzate è assicurata attraverso un sistema di controlli rigorosi e continuativi che interessa tutte le fasi del processo, dalle verifiche preliminari alla progettazione, dall'esecuzione al monitoraggio successivo all'intervento. Questo approccio permette di perseguire elevati livelli di sicurezza strutturale, affidabilità e durabilità nel tempo.

5. Etica e trasparenza

La Società conduce l'intera attività nel rispetto delle leggi, delle normative tecniche e degli obblighi contrattuali, rifiutando qualsiasi pratica scorretta e garantendo la massima tracciabilità e trasparenza nei rapporti con clienti, fornitori, partner istituzionali e tutti gli interlocutori coinvolti.

2. Tutela ambientale

CCP privilegia l'impiego di tecnologie avanzate e materiali a basso impatto ambientale nelle proprie opere, minimizzando l'impatto su suolo, falde acquifere ed ecosistemi, nel pieno rispetto delle normative ambientali e con un approccio orientato alla preservazione del patrimonio naturale.

4. Innovazione

L'innovazione rappresenta il motore strategico per l'eccellenza operativa. La società investe in ricerca e sviluppo, adottando nuove tecniche e tecnologie all'avanguardia, macchinari di ultima generazione al fine di ottimizzare i tempi di esecuzione, ridurre significativamente i costi operativi e minimizzare gli impatti ambientali dei cantieri.

6. Valore delle persone

Le persone rappresentano una risorsa centrale e strategica per la crescita, la solidità e la capacità di generare valore nel tempo. Per questo CCP pone particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze, al benessere organizzativo e allo sviluppo professionale dei collaboratori, promuovendo percorsi di formazione continua e una cultura della collaborazione efficace tra uffici tecnici, produzione e personale di cantiere.

7. Sostenibilità

La Società adotta un approccio equilibrato e responsabile nella pianificazione degli investimenti, nella gestione dei cantieri e nella definizione delle politiche di prezzo, con l'obiettivo di garantire continuità aziendale, solidità operativa e sostenibilità nel tempo. Tale impostazione consente di coniugare efficienza gestionale, qualità delle opere realizzate e capacità di assicurarne il mantenimento e la funzionalità nel lungo periodo.

STRUTTURA E PRINCIPI ETICI

Governance

C.C.P. Italiana riconosce nell'etica d'impresa, nell'integrità dei comportamenti e nella correttezza delle relazioni di business presupposti essenziali per la creazione di valore nel lungo periodo e per il perseguimento di uno sviluppo sostenibile. In tale prospettiva, la Società ha elaborato nel corso del 2025 il proprio Codice Etico, la cui approvazione formale è prevista nel 2026, quale strumento volto a rafforzare ulteriormente il proprio sistema di governance¹ e a consolidare un quadro di principi condivisi a supporto dell'operatività aziendale.

Codice Etico

Il Codice Etico definisce i valori, i criteri di comportamento e le regole di condotta cui CCP si ispira nello svolgimento delle proprie attività. Esso costituisce un riferimento per tutti i soggetti che, a diverso titolo, agiscono in nome, per conto o nell'interesse della Società, inclusi amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori e subappaltatori. La conoscenza e il rispetto dei principi contenuti nel Codice rappresentano, pertanto, un elemento fondamentale del sistema di responsabilità aziendale; eventuali violazioni potranno comportare l'adozione di misure disciplinari e/o contrattuali, proporzionate alla natura e alla gravità dei fatti accertati.

In coerenza con tale impostazione, la Società assume inoltre come riferimento i Dieci Principi² dell'UN Global Compact delle Nazioni Unite, che orientano le decisioni e i comportamenti aziendali in modo coerente con la dimensione organizzativa e con le specificità del settore di appartenenza. Tale impegno non si limita alle sole attività interne, ma si estende anche ai rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori e, più in generale, con l'intera catena del valore.

I Dieci Principi dell'UN Global Compact

I Dieci Principi dell'UN Global Compact, articolati nelle aree dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anticorruzione, rappresentano per CCP un quadro di riferimento valoriale volto a sostenere un modello di impresa responsabile, consapevole e orientato al miglioramento continuo. I Dieci Principi sono valori universalmente condivisi, che prendono spunto e ispirazione dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. <https://www.globalcompactnetwork.org>



United Nations
Global Compact



Procedura per le Segnalazioni di Illeciti e Violazioni del Codice Etico

Nel corso del 2025, la Società ha avviato un percorso di analisi interna volto a valutare l'applicabilità e le modalità di adozione di un sistema di segnalazione dedicato, riconosciuto come uno strumento utile a rafforzare la trasparenza, la prevenzione dei rischi e il miglioramento continuo. Tale attività ha consentito di definirne il perimetro, le modalità operative e i relativi presidi organizzativi, ponendo le basi per la sua effettiva attivazione nel 2026.

Pur non rientrando nell'ambito di applicazione obbligatoria della disciplina in materia di whistleblowing³ la Società ha scelto lo stesso di adottare volontariamente un canale di segnalazione dedicato, in coerenza con i principi di trasparenza, responsabilità e correttezza. Il sistema prevede la disponibilità di un form online dedicato, attraverso il quale i soggetti legittimati possono trasmettere segnalazioni relative a eventuali criticità, comportamenti non conformi o altre irregolarità, anche in forma anonima. In alternativa, le segnalazioni possono essere inoltrate tramite PEC all'indirizzo ccpitaliana@pec.it.

Canale	Modalità	Disponibilità
Form online	Segnalazioni anche in forma anonima	Attivazione 2026
PEC	ccpitaliana@pec.it	Operativo

Riconoscimenti

Anche nel corso del periodo di rendicontazione, CCP ha ricevuto dalla Cassa Edile di Parma⁴ l'attestato di riconoscimento per il comportamento virtuoso adottato dalla Società nella categoria Fair Play. Tale attestazione rappresenta un elemento di valorizzazione dell'impegno aziendale nel promuovere principi di correttezza, affidabilità e rispetto delle regole, in coerenza con i valori che orientano l'operato della Società.

■ Cassa Edile Awards 2025 – Categoria Fair Play

Riconoscimento per comportamento virtuoso nel rispetto di correttezza, affidabilità e regole del settore edile.



¹ In data 30.09.2022 l'assemblea dei Soci ha nominato Luca Ghidini (Uomo, con età >50) quale Amministratore Unico della Società. Attualmente non è stata formalizzata una procedura di selezione del/dei componente/i del massimo organo di governo. Fatta questa precisazione la nomina dell'Amministratore Unico avviene in conformità con quanto stabilito dalla giurisprudenza italiana considerando le possibili cause di decadenza. L'Amministratore Unico ha un ruolo di rilievo all'interno della Società. CCP mette in atto tutte le misure necessarie per mitigare e prevenire i conflitti d'interesse. Dato il ruolo cruciale dell'Amministratore Unico nella gestione degli impatti e date le dimensioni della Società non viene delegata la responsabilità per gestione degli impatti.

² I Dieci Principi sono valori universalmente condivisi, che prendono spunto e ispirazione dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. <https://www.globalcompactnetwork.org>

³ La normativa whistleblowing è il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e di disposizioni normative nazionali.

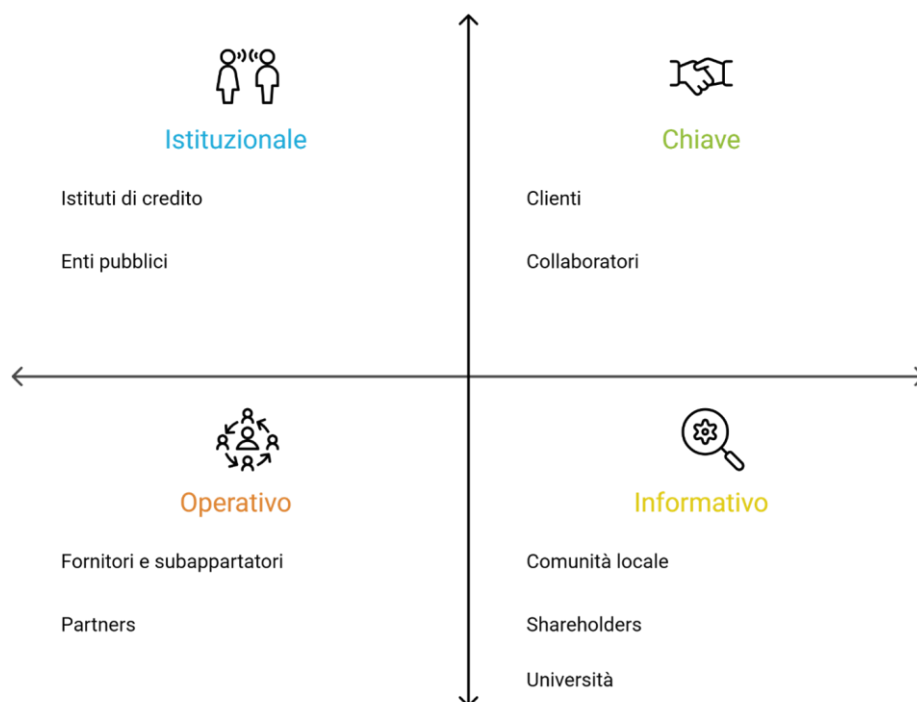
⁴ <http://www.parmaedile.it/>

MAPPATURA E COINVOLGIMENTO

I nostri Stakeholder

Nel 2025, C.C.P. ha realizzato la prima attività strutturata di mappatura dei propri Stakeholder⁵, intesi come l'insieme dei soggetti, delle persone, degli enti e delle istituzioni che possono influenzare le attività della Società, esserne influenzati oppure vantare, a diverso titolo, un interesse diretto o indiretto nei suoi confronti. Tale analisi rappresenta un passaggio rilevante nel percorso di consolidamento del sistema di governance e di rafforzamento dell'approccio della Società ai temi della sostenibilità, della trasparenza e del dialogo con i propri interlocutori di riferimento.

Classificazione degli Stakeholder



STAKEHOLDER CORE

Collaboratori, Clienti, Fornitori e subappaltatori, Shareholder

Entità centrali con influenza diretta - soggetti direttamente coinvolti nella capacità della Società di operare, creare valore e perseguire i propri indirizzi strategici.

STAKEHOLDER DIRETTI

Istituti di credito, Enti pubblici, Partners

Gruppi chiave con interessi significativi - interlocutori rilevanti ai fini del supporto finanziario, del rapporto con il quadro istituzionale e dello sviluppo delle attività aziendali.

STAKEHOLDER INDIRETTI

Comunità locale, Università

Gruppi di supporto con influenza indiretta - soggetti che operano nel più ampio ecosistema in cui C.C.P. è inserita.

⁵ Gli stakeholder core comprendono i soggetti che rivestono un ruolo centrale per la continuità operativa e per lo sviluppo della Società, in quanto direttamente connessi ai processi aziendali, alle dinamiche decisionali e alla generazione di valore nel breve, medio e lungo periodo.

Coinvolgimento degli Stakeholder

Nel corso del 2025, C.C.P. ha sviluppato il dialogo con i propri Stakeholder prevalentemente attraverso modalità di coinvolgimento coerenti con la natura della relazione instaurata con ciascun gruppo e con le esigenze operative, organizzative e strategiche della Società. Pur in assenza, allo stato attuale, di un sistema formalizzato di consultazione periodica, il confronto con gli Stakeholder si è sviluppato in maniera continuativa nel corso dell'anno, mediante occasioni di interazione diretta, momenti di coordinamento operativo, relazioni istituzionali e scambi informativi funzionali al presidio delle attività aziendali.

In una prospettiva di progressivo rafforzamento delle attività di stakeholder engagement, C.C.P. intende valutare, nei prossimi anni, l'introduzione di strumenti più strutturati di ascolto e consultazione. In tale ambito, la Società potrà prevedere la somministrazione di una survey dedicata ad alcuni gruppi di stakeholder prioritari, con l'obiettivo di raccogliere percezioni, aspettative, elementi di valutazione e spunti di miglioramento in merito ai principali temi economici, sociali, ambientali e di governance connessi alle proprie attività.

Categoria	Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Possibili sviluppi futuri
Core	Collaboratori	Riunioni operative, confronti diretti con il management, comunicazioni interne, coordinamento sulle attività e sugli obiettivi aziendali	Survey interna di clima e coinvolgimento, raccolta periodica di feedback strutturati
Core	Clienti	Incontri commerciali, call di aggiornamento, scambi periodici sulle commesse, confronto su esigenze, qualità del servizio e sviluppo delle attività	Questionario di soddisfazione e survey dedicata sui temi ESG rilevanti
Core	Fornitori e subappaltatori	Interlocuzioni operative, coordinamento sulle attività, confronto su tempistiche, qualità, organizzazione e continuità del servizio	Survey di valutazione e maggiore formalizzazione del dialogo su aspetti tecnici e di sostenibilità
Core	Shareholders	Condivisione periodica dell'andamento aziendale, confronto sugli indirizzi strategici, aggiornamenti sulle prospettive di sviluppo della Società	Maggiore strutturazione dei momenti di confronto anche sui temi ESG e di creazione di valore nel lungo periodo
Diretti	Istituti di credito	Incontri periodici, scambi informativi, interlocuzioni connesse ai rapporti bancari e al supporto finanziario	Approfondimenti più strutturati sui risultati economici, patrimoniali e di sostenibilità
Diretti	Enti pubblici	Rapporti istituzionali, comunicazioni formali, adempimenti amministrativi, interlocuzioni autorizzative e operative	Rafforzamento del dialogo istituzionale e possibile condivisione di iniziative e impatti sul territorio
Diretti	Partners	Riunioni di coordinamento, sviluppo congiunto di iniziative, confronto su opportunità progettuali e operative	Survey qualitativa e tavoli di confronto su collaborazioni future e progetti condivisi
Indiretti	Comunità locale	Relazioni con il territorio, contatti con soggetti locali, attenzione agli impatti generati dalle attività aziendali	Attivazione di strumenti di ascolto e raccolta feedback sulle aspettative territoriali
Indiretti	Università	Occasioni di confronto, networking, scambio di competenze e possibili collaborazioni su temi di interesse comune	Maggiore strutturazione delle collaborazioni e possibile survey su temi di innovazione e sostenibilità

Modello di classificazione per livello di influenza e interesse

C.C.P., oltre alla distinzione tra stakeholder core, diretti e indiretti, ha definito un proprio modello di classificazione dei portatori di interesse⁶, tenendo conto del livello di interesse e di influenza che ciascuna categoria può esercitare rispetto alle attività della Società.

L'influenza e l'interesse determinano l'impatto



Istituzionali	Chiave	Informativi	Operativi
Istituti di credito, Enti pubblici	Clienti, Collaboratori	Comunità locale, Shareholders, Università	Fornitori e subappaltatori, Partners
<i>Da coinvolgere per anticipare eventuali criticità</i>	<i>Da coinvolgere nei processi di governance e decisioni strategiche</i>	<i>Da mantenere aggiornati attraverso strumenti di comunicazione periodica</i>	<i>Da coinvolgere in relazione a specifiche decisioni o aree di interesse</i>



⁶ "Portatore di interesse": è la traduzione in italiano del termine "stakeholder", che letteralmente sta a significare "colui che ha della posta in gioco".

TEMI MATERIALI ESG

Analisi di materialità

A seguito dei processi di coinvolgimento avviati con i portatori di interesse interni ed esterni, C.C.P. Italiana ha identificato la propria materialità, rappresentata nella mappa sottostante. La mappa di materialità sarà oggetto di revisione e aggiornamento con cadenza annuale, nei Report di Sostenibilità futuri.

Per individuare i propri temi materiali, la Società ha esaminato con rigore le aspettative degli stakeholder, il contesto competitivo e le attività quotidiane che caratterizzano il business. Affiancata da un consulente esterno, ha strutturato il percorso in tre fasi principali:

1

Analisi del contesto competitivo

Approfondimento del settore di riferimento, dei trend di mercato e dell'evoluzione normativa.

2

Mappatura delle attività aziendali

Ricostruzione dei processi interni e delle aree operative al fine di rilevare gli impatti ambientali e sociali generati.

3

Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder

Selezione delle categorie rilevanti e organizzazione di momenti di ascolto (survey, interviste, workshop) per raccogliere priorità e istanze di sostenibilità.

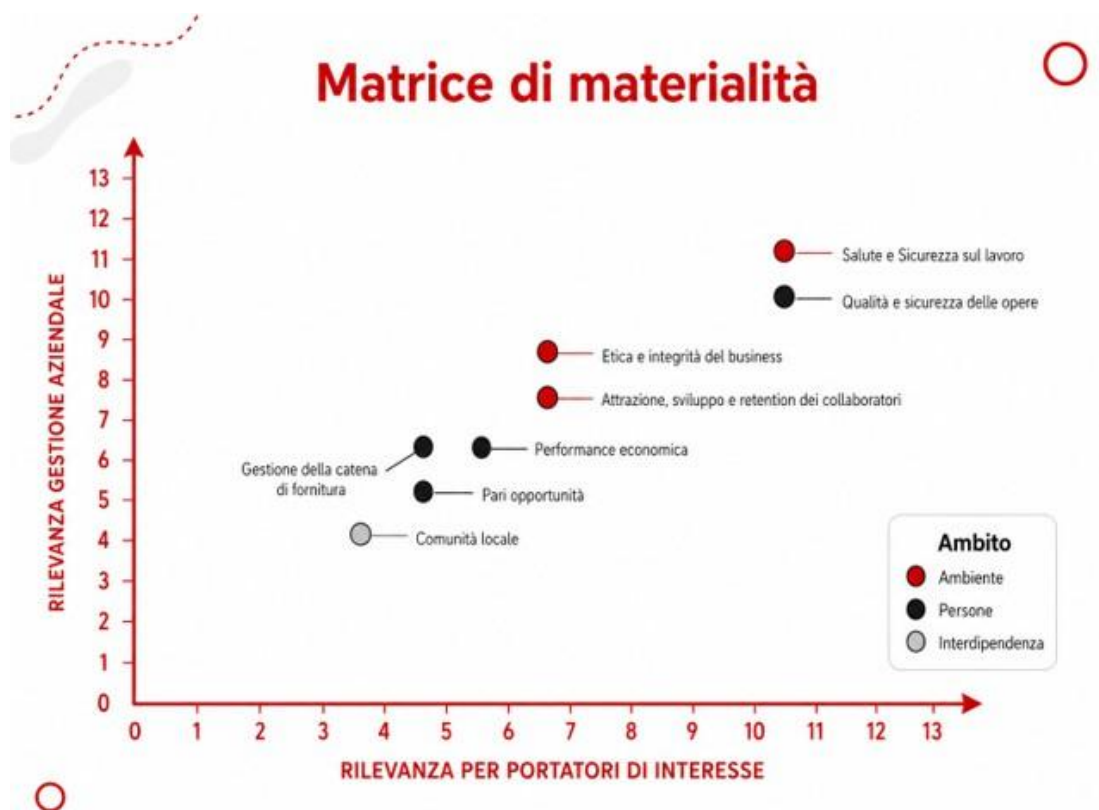
Grazie a questo metodo strutturato, la Società definisce con chiarezza i temi più significativi, orienta le proprie strategie ESG e comunica in modo trasparente le proprie performance a tutti i portatori di interesse.

Le tematiche emerse sono state ricondotte alle seguenti aree principali (impatti⁷).



⁷ Per ciascun tema materiale, la Società ha svolto un'analisi degli impatti, prendendo in considerazione almeno un impatto positivo e un impatto negativo. Tali impatti sono riepilogati all'interno del Content Index.

Matrice di Materialità



Aree tematiche principali (impatti)

Area	Tema Materiale	Rilevanza per Stakeholder	Rilevanza Gestione Aziendale
Persone	Salute e Sicurezza sul lavoro	★★★★★	★★★★★
Persone	Qualità e sicurezza delle opere	★★★★★	★★★★★
Governance	Etica e integrità del business	★★★★★	★★★★★
Persone	Attrazione, sviluppo e retention dei collaboratori	★★★★★	★★★★★
Interdip.	Performance economica	★★★★★	★★★★★
Interdip.	Gestione della catena di fornitura	★★★★★	★★★★★
Persone	Pari opportunità	★★★★★	★★★★★
Interdip.	Comunità locale	★★★★★	★★★★★

Gli obiettivi di Sviluppo sostenibile

C.C.P. Italiana riconosce lo sviluppo sostenibile come parte integrante del proprio modello di business e si impegna a contribuire, in misura proporzionata alla propria dimensione e ai rischi connessi alla propria attività, al raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Per valutare e migliorare nel tempo il proprio contributo agli SDG's, la Società si è misurata tramite l'SDG Action Manager⁸, piattaforma che integra il B Impact Assessment con i Principi del Global Compact Network delle Nazioni Unite. L'SDG's Action Manager è utilizzato come strumento di autovalutazione e gestione interna: consente di monitorare le prestazioni sui temi di diritti umani, lavoro, ambiente e governance e di individuare aree di forza e opportunità di miglioramento, a supporto della definizione di priorità e azioni concrete.

SDG's prioritari per C.C.P. Italiana



SDG 8
8.2 + 8.8

Lavoro dignitoso e crescita economica

Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione. Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.

SDG 9
9.1

Industria, innovazione e infrastrutture

Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano.

SDG 10
10.2

Ridurre le disuguaglianze

Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

SDG 11
11.a

Città e comunità sostenibili

Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale.

SDG 12
12.2

Consumo e produzione responsabili

Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

SDG 16
16.6

Pace, giustizia e istituzioni solide

Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli.

⁸ La valutazione condotta tramite lo SDG Action Manager con riferimento al periodo oggetto di analisi ha restituito i risultati riportati nella pagina seguente.

Risultati SDG Action Manager

Nel contesto italiano, la Società osserva con attenzione critica l'evoluzione dei temi connessi allo sviluppo sostenibile, assumendo come riferimenti la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile⁹ e i contributi dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile¹⁰, che redige annualmente un rapporto volto a illustrare sia lo stato di avanzamento dell'Italia rispetto all'Agenda 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, sia proposte strategiche finalizzate a promuovere lo sviluppo economico e sociale del Paese.

La valutazione condotta tramite lo SDG Action Manager con riferimento al periodo oggetto di analisi ha restituito i seguenti risultati:

SDG 9 – Industria, innovazione e infrastrutture	50,5%
SDG 3 – Assicurare salute e benessere	26,9%
SDG 1 – Sconfiggere la povertà	25,5%
SDG 12 – Consumo e produzione responsabili	23,8%
SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica	21,8%
SDG 4 – Istruzione di qualità	21,7%
SDG 13 – Agire per il clima	19,8%
SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze	15,4%
SDG 11 – Città e comunità sostenibili	12,8%
SDG 5 – Uguaglianza di genere	10,2%
SDG 7 – Energia accessibile e pulita	9,8%
SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari	9,5%
SDG 2 – Sconfiggere la fame	6,3%
SDG 15 – La vita sulla terra	5,6%
SDG 14 – Vita sott'acqua	3,1%

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

17 OBIETTIVI PER TRASFORMARE IL NOSTRO MONDO

⁹ La Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile costituisce il principale strumento di coordinamento per l'attuazione dell'Agenda 2030 nel contesto nazionale. Aggiornata con cadenza triennale, essa definisce il quadro di riferimento per i processi di pianificazione, programmazione e valutazione di natura ambientale e territoriale, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

¹⁰ L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile costituita nel 2016 su iniziativa della Fondazione Unipolis e dell'Università di Roma "Tor Vergata", opera con la finalità di diffondere, a livello sociale e istituzionale, la conoscenza e la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

TERRITORIO E RELAZIONI

La nostra comunità, partnership e collaborazioni vincenti

C.C.P. Italiana S.r.l. è profondamente radicata nel territorio di Parma, città in cui opera da anni e nella quale affondano le sue origini imprenditoriali. Anche la catena di fornitura conferma questa forte connessione territoriale. La maggior parte dei fornitori di C.C.P. Italiana S.r.l. ha sede in Emilia-Romagna, a testimonianza di una consolidata tradizione di collaborazione con realtà locali e regionali. Tale approccio consente alla Società di valorizzare competenze, professionalità e relazioni sviluppate nel tempo, contribuendo indirettamente anche al sostegno del tessuto economico del territorio.

Il radicamento locale si concretizza inoltre attraverso il sostegno attivo a diverse iniziative promosse sul territorio. C.C.P. crede infatti nell'importanza di contribuire allo sviluppo culturale, sociale ed economico della comunità in cui opera, favorendo momenti di condivisione, partecipazione e valorizzazione delle eccellenze locali.



Associazioni di categoria e partnership istituzionali



Centro Servizi Edili (CSE) – Parma

La Società mantiene un dialogo costante con il sistema associativo e istituzionale di riferimento, anche attraverso l'adesione al Centro Servizi Edili¹¹, realtà impegnata nella promozione della salute e sicurezza nei cantieri, ambito di particolare rilevanza per il settore in cui opera C.C.P. Italiana S.r.l. Il CSE riunisce la Scuola Edile e il Comitato Paritetico Territoriale per la sicurezza nei cantieri, promuovendo attività formative, iniziative di aggiornamento

e servizi di supporto alle imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

ANCE – Associazione Nazionale Costruttori Edili

C.C.P. Italiana S.r.l. aderisce inoltre ad ANCE, principale organizzazione di rappresentanza delle imprese italiane operanti nel settore delle costruzioni, confermando il proprio impegno a partecipare attivamente al confronto con il sistema imprenditoriale e professionale del comparto.



¹¹ C.C.P. aderisce al Centro Servizi Edili di Parma (CSE), ente di formazione professionale accreditato e punto di riferimento territoriale per il settore delle costruzioni. Il CSE riunisce la Scuola Edile e il Comitato Paritetico Territoriale per la sicurezza nei cantieri, promuovendo attività formative, iniziative di aggiornamento e servizi di supporto alle imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

PERIODO -2025

Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un elemento centrale per garantire il benessere fisico e psicologico dei lavoratori, oltre che per sostenere l'efficienza organizzativa e la continuità operativa dell'azienda. In tale prospettiva, C.C.P. si impegna costantemente a rispettare scrupolosamente la normativa vigente, adottando politiche, procedure e competenze finalizzate alla prevenzione dei rischi, alla riduzione della probabilità di infortuni e malattie professionali e alla promozione di un ambiente di lavoro sicuro.

Considerata la particolare rilevanza del tema della salute e sicurezza sul lavoro per il settore in cui C.C.P. opera, si è ritenuto opportuno analizzare un arco temporale più ampio rispetto al solo esercizio oggetto di rendicontazione, prendendo in considerazione il periodo **2021-2025**.

0%

tutti gli anni
infortuni sul lavoro
(2021-2025)

0%

tutti gli anni
Tasso di infortuni gravi con
conseguenze (2021-2025)

0

tutti gli anni
Numero di infortuni
registrabili (2021-2025)

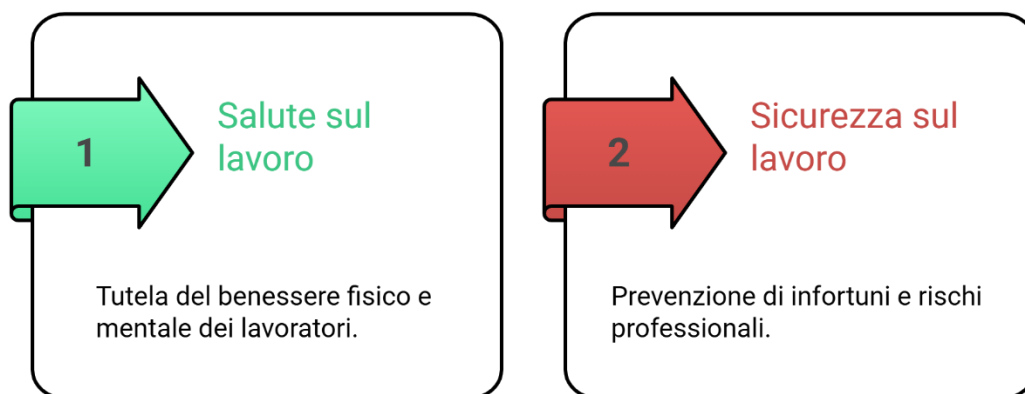
0%

tutti gli anni
Tasso di infortuni registrabili
(2021-2025)

■ **Nel periodo 2021-2025, C.C.P. non ha registrato alcun infortunio, né tra i propri collaboratori né tra quelli di altre imprese coinvolte nella realizzazione delle opere. Questo risultato testimonia l'efficacia delle politiche, delle procedure e delle prassi operative adottate in materia di salute e sicurezza.**

La prevenzione, intesa come impegno continuo e approccio proattivo da parte di tutti i soggetti coinvolti, e la formazione¹², quale strumento essenziale per l'identificazione dei rischi, l'applicazione delle procedure di sicurezza, la gestione delle emergenze e il coinvolgimento consapevole di ogni collaboratore, costituiscono i pilastri di una gestione efficace della sicurezza sul lavoro.

In conclusione, per C.C.P. la salute e la sicurezza non rappresentano soltanto un obbligo normativo, ma costituiscono un impegno etico e una responsabilità condivisa. La prevenzione, la formazione continua e il presidio costante dei rischi si confermano strumenti fondamentali per garantire un contesto lavorativo sicuro, efficiente e orientato alla tutela delle persone.



¹² C.C.P. assicura a tutti i dipendenti la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità alla normativa nazionale applicabile. Nel periodo di riferimento, la totalità della forza lavoro ha completato le ore di formazione previste per legge, a conferma dell'impegno dell'organizzazione nel promuovere una cultura della sicurezza diffusa e consapevole.

CAPITALE UMANO

Le nostre persone

12

unità (+1 vs 2024)
Risorse totali al 31/12/2025

10

di cui 8 operai, 2 impiegati
Dipendenti al 31/12/2025

3

2 under 30 + 1 (30-50)
Nuove assunzioni nel 2025

0%

zero dimissioni
Turnover in uscita 2025

C.C.P. Italiana considera le persone un elemento centrale del proprio modello organizzativo e della propria capacità di presidiare con continuità, competenza e affidabilità le attività di progettazione e realizzazione degli interventi. La Società opera attraverso un gruppo qualificato di collaboratori interni ed esterni¹³, selezionati sulla base dell'esperienza maturata, della solidità delle competenze tecniche e della capacità di contribuire in modo stabile alla gestione di progetti complessi. Al 31/12/2025 le risorse complessive ammontano a 12 unità¹⁴.

Distribuzione per fascia d'età

Fascia d'età	Dipendenti	%	Risorse totali	%
Under 30	2	20%	2	16,67%
30–50 anni	5	50%	6	50%
Over 50	3	30%	4	33,33%
Totale	10	100%	12	100%



¹³ I dipendenti sono regolarmente inquadrati secondo il CCNL Edilizia - Industria. La Società si avvale inoltre di collaboratori esterni qualificati, riconducibili alla categoria dei "non dipendenti" prevista dallo Standard GRI 2-8: una persona appartenente alla fascia d'età compresa tra 30 e 50 anni, che opera in affiancamento all'Amministratore Unico e all'area amministrativa, e una persona di età superiore ai 50 anni, che supporta le squadre operative di cantiere.

¹⁴ L'Amministratore Unico ricopre inoltre un ruolo operativo all'interno della Società, contribuendo direttamente al coordinamento e allo sviluppo delle attività aziendali.

Distribuzione per genere e tipologia contrattuale

Indicatore	Valore	Note
Uomini (dipendenti)	9 (90%)	Componente operaia interamente maschile
Donne (dipendenti)	1 (10%)	Area impiegatizia – distribuzione 50/50 uomini/donne
Contratti a tempo indeterminato	90%	Elevata stabilità occupazionale
Contratti a tempo determinato	10%	
Contratti full-time	9	
Contratti part-time (75%)	1	Area amministrativa
Turnover in uscita	0%	Nessuna uscita nel periodo considerato
Turnover in entrata	30%	3 nuovi inserimenti
Età media al 31/12/2025 ¹⁵	45,6 anni	

Consapevole dell'importanza strategica dell'aggiornamento professionale e della conformità normativa, C.C.P. Italiana garantisce il rispetto del percorso formativo obbligatorio previsto dalla legge. Inoltre, su richiesta dei dipendenti, promuove percorsi formativi volontari finalizzati all'aggiornamento delle competenze tecniche, al rafforzamento delle professionalità interne e al miglioramento continuo della qualità del lavoro svolto.



¹⁵ L'età media al 31/12/2025 è di 45,6 anni.

ENERGIA ED EMISSIONI 2025

Impatto Ambientale

C.C.P. considera la gestione responsabile delle proprie attività e il contenimento degli impatti ambientali elementi centrali della propria strategia aziendale. Negli ultimi anni, la crescita dell'operatività e l'aumento del numero di interventi realizzati hanno determinato un incremento dei consumi energetici e delle relative emissioni di gas a effetto serra. Tale andamento risulta strettamente collegato all'espansione dell'attività aziendale e alla crescita dei ricavi: l'aumento dei volumi di lavoro ha infatti comportato un maggiore utilizzo di mezzi, attrezzature e risorse energetiche necessarie allo svolgimento delle attività operative.

In questo contesto, C.C.P. è consapevole dell'importanza di monitorare con continuità i propri consumi e le proprie emissioni, con l'obiettivo di individuare progressivamente azioni di efficientamento energetico e di contenimento degli impatti ambientali generati, direttamente e indirettamente, dallo svolgimento delle proprie attività.

Transaction Information

Transaction Date 2026-03-25 14:10
Transaction Number 202603290018686
Cancellation Purpose Per energia verde fornita nell'anno 2025
Volume Cancelled (sum) 2



[View cancellation statement here.](#)

Perimetro di rendicontazione ambientale

Scope	Tipologia	Descrizione
SCOPE 1¹⁷	Emissioni dirette	Consumi di carburante ¹⁶ (gasolio) per autotrazione dei mezzi aziendali e funzionamento dei macchinari da lavoro. Tutti i mezzi aziendali sono alimentati a diesel.
SCOPE 2	Emissioni indirette da energia	Consumi di energia elettrica relativi al capannone e agli uffici utilizzati per lo svolgimento dell'attività aziendale (illuminazione e altri usi energetici).
SCOPE 3	Emissioni indirette altre	Cat. 8 (Upstream leased assets): consumi energetici immobili ¹⁸ condotti in locazione messi a disposizione dei dipendenti. Cat. 13 (Downstream leased assets): immobile di proprietà concesso in locazione a terzi.

Consumi energetici – 01.01.2025 al 31.12.2025

Voce	MWh	GJ
Consumo totale energia	14.625	31.977
Combustibili fossili	1.863	6.708
→ Gasolio per auto trazione	1.863	6.708
→ Gas naturale riscaldamento	–	–
Energia elettrica	12.762	25.269
→ Fonti rinnovabili	7.019	–
→ Fonti non rinnovabili	5.743	–

Emissioni di gas a effetto serra – 01.01.2025 al 31.12.2025

Scope	Fonte	tCO ₂ eq
SCOPE 1	Carburanti per autotrazione	493,10
	Totale SCOPE 1	493,10
SCOPE 2	Elettricità Location based	3,37
	Elettricità Market based	6,38
SCOPE 3 Cat.8 Upstream	Elettricità Location based	0,53
	Elettricità Market based	–
SCOPE 3 Cat.13 Downstream	Elettricità Location based	1,24
	Elettricità Market based	2,36

■ Per gli immobili condotti in locazione e messi a disposizione dei dipendenti, i contratti di fornitura di energia elettrica risultano coperti da Garanzie di Origine. Pertanto, secondo l'approccio market-based, i relativi consumi di energia elettrica generano emissioni pari a zero per l'anno 2025.



¹⁶ Tutti i mezzi aziendali sono alimentati a diesel, scelta adottata principalmente per garantire un approvvigionamento uniforme e una gestione più efficiente del carburante. A tal fine, presso la sede aziendale è presente una cisterna dedicata al rifornimento dei mezzi. Allo stato attuale, per le macchine operatrici non risultano disponibili soluzioni alternative di alimentazione pienamente compatibili con le esigenze tecniche e operative delle attività svolte. Inoltre, le lunghe distanze da percorrere per raggiungere i diversi cantieri distribuiti sul territorio nazionale rendono, al momento, difficilmente praticabile l'utilizzo di veicoli con alimentazioni alternative rispetto al gasolio o alla benzina.

¹⁷ Si precisa che la Società non dispone di contratti attivi per la fornitura di gas metano destinato al riscaldamento degli uffici aziendali, in quanto tali esigenze sono interamente gestite mediante energia elettrica.

¹⁸ Entrambi gli appartamenti sono situati in provincia di Parma, così come il locale di proprietà concesso in locazione a terzi.

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso: C.C.P. Italiana S.r.l. a Socio Unico ha riportato le informazioni citate all'interno del seguente GRI content index mediante l'opzione "with reference to" per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

Utilizzo GRI 1: GRI 1 – Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Sector Standard: N.A.

GRI Standard	Informativa	GRI	Paragrafo / Nota
GRI 2: Informativa generale 2021	L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
	Sede, proprietà, struttura legale	2-1	Via Barbacini 18/a, Parma, Italia. Operativa 100% sul territorio italiano.
	Entità incluse nella rendicontazione	2-2	La Società è l'unica entità inclusa.
	Periodo e frequenza di rendicontazione	2-3	01.01.2025 – 31.12.2025, annuale.
	Eventuali ridefinizioni delle informazioni	2-4	Non applicabile.
	Assurance esterna	2-5	Il presente Report non è sottoposto ad Assurance esterna.
	Attività, catena del valore	2-6	La nostra storia, chi siamo e cosa facciamo
	Dipendenti	2-7	Le nostre persone
	Lavoratori non dipendenti	2-8	Le nostre persone
	Struttura di governance	2-9	Governance
	Nomina del massimo organo di governo	2-10	Governance
	Presidente del massimo organo di governo	2-11	Il Presidente è anche un alto dirigente con responsabilità sulla funzione tecnica e progettuale.
	Delega della responsabilità sugli impatti	2-13	Non applicabile. Non viene delegata la responsabilità per gestione degli impatti.
	Ruolo del massimo organo di governo sulla rendicontazione	2-14	L'AU approva formalmente il Report di Sostenibilità, i temi materiali e i KPI rendicontati.
	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2-22	Lettera agli Stakeholder
	Conformità con leggi e regolamenti	2-27	Nel periodo nessun caso significativo di non conformità a leggi e regolamenti.
	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2-29	I nostri Stakeholder
	Contratti collettivi	2-30	La totalità dei dipendenti è assunta in forza di CCNL.
GRI 3: Temi materiali 2021	Processo di determinazione dei temi materiali	3-1	Analisi di materialità
	Lista dei temi materiali	3-2	Analisi di materialità
GRI 205: Anticorruzione 2016	Incidenti confermati di corruzione	205-3	Nel periodo nessun incidente confermato di corruzione.
GRI 206: Comportamento anti competitivo 2016	Procedimenti legali per comportamento anti competitivo	206-1	Nessun comportamento anti competitivo registrato.
GRI 302: Energia 2016	Consumo energetico interno all'organizzazione	302-1	Impatto Ambientale
GRI 305: Emissioni 2016	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	305-1	Impatto Ambientale



GRI Standard	Informativa	GRI	Paragrafo / Nota
	Emissioni indirette di GHG da energia (Scope 2)	305-2	Impatto Ambientale
GRI 401: Occupazione	Nuove assunzioni e turnover	401-1	Le nostre persone
	Congedo parentale	401-3	In linea con la normativa vigente, nessuna richiesta nel periodo.
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	Formazione su salute e sicurezza	403-5	N.A. – nessun dipendente specifico di sicurezza.
	Infortuni sul lavoro	403-9	Salute e sicurezza sul lavoro
	Malattie professionali	403-10	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 405: Diversità e pari opportunità	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	405-1	Governance & Le nostre persone
GRI 406: Non discriminazione	Episodi di discriminazione	406-1	Nessun episodio registrato nel periodo.
GRI 408: Lavoro minorile	Operazioni e fornitori a rischio di lavoro minorile	408-1	Nessun fornitore con rischio di lavoro minorile.
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	Operazioni e fornitori a rischio di lavoro forzato	409-1	Nessuna attività o fornitore con rischio significativo.
GRI 410: Pratiche di sicurezza 2016	Formazione su diritti umani del personale di sicurezza	410-1	N.A. – la Società non impiega personale di sicurezza interno.
GRI 411: Diritti popolazioni indigene 2016	Episodi di violazioni	411-1	Nessun episodio registrato.
GRI 413: Comunità locali 2016	Operazioni con coinvolgimento della comunità locale	413-1 / 413-2	N.A. per dimensioni e perimetro operativo.
GRI 415: Politica pubblica 2016	Contributi politici	415-1	Nessun contributo politico versato.
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	Valutazione impatti su S&S; di prodotti e servizi	416-1	0% – prodotti conformi alle normative vigenti.
	Episodi di non conformità su S&S;	416-2	Nessun episodio registrato.
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	Requisiti etichettatura	417-1 / 417-2 / 417-3	Nessun requisito / nessun episodio registrato.
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	Reclami violazione privacy clienti	418-1	Nessun reclamo registrato.

TABELLA DI CORRELAZIONE

Correlazione tra Standard GRI e requisiti VSME

Di seguito è presentata la mappatura di correlazione tra gli Standard GRI e i VSME. Tale mappatura supporta il percorso di transizione metodologica intrapreso dalla Società, che progressivamente abbandonerà il framework GRI per adottare i nuovi principi europei VSME. L'obiettivo è garantire coerenza normativa, proporzionalità per le PMI e maggiore allineamento alle prassi richieste in ambito UE.

GRI	VSME corrispondente	Copertura	Nota
2-1	B1 (basis for preparation)	Parziale	Info generali e perimetro, meno dettagliati di GRI.
2-2	B1	Parziale	Ambito di reporting indicato ma non con il dettaglio GRI.
2-3	B1	Piena	Elementi base del report previsti.
2-4	B1 / C1	Parziale	Possibile in narrativa; non prescritta come in GRI.
2-5	—	Non coperto	VSME non richiede assurance.
2-6	B2 + C1	Parziale	Descrivibile in modo sintetico.
2-7	B8	Piena	Headcount/FTE; turnover se ≥50 dipendenti.
2-8	B8 / B9 (narrativa)	Parziale	Trattati in modo meno granulare rispetto a GRI.
2-9	C9	Parziale	VSME richiede composizione di genere; struttura meno dettagliata.
2-10	— (narrativa in C1)	Non coperto / Parziale	Solo prosa, non disclosure prescritta.
2-11	C9 (profilo di genere)	Parziale	Nessun requisito specifico sul ruolo.
2-13	— (narrativa)	Non coperto / Parziale	Nessun DP esplicito in VSME.
2-14	— (narrativa in C1)	Parziale	Non prescritto come disclosure.
2-22	C1	Piena	Strategia, iniziative e business model richiesti.
2-27	B11	Parziale	Copre condanne/multe anticorruzione, non tutta la compliance.
2-29	B2 / C1 (narrativa)	Parziale	Trattabile in prose, senza DP dedicato.
2-30	B10	Piena	Inclusi contratti collettivi e minimi retributivi.
3-1	C1	Parziale	Approccio/materialità descrivibili ma meno prescritti.
3-2	C1	Parziale	Elencabili in narrativa, non tabella prescritta.
205-3	B11	Parziale	VSME chiede condanne/multe; non tutti gli incidenti.
206-1	—	Non coperto	Nessun DP dedicato.
302-1	B3	Piena	Energia totale per fonte richiesta.
305-1	B3	Piena	Emissioni Scope 1 richieste.
305-2	B3	Piena	Location-based richiesto.
401-1	B8	Parziale	Turnover richiesto (≥50 dip.); assunzioni non sempre.
401-3	—	Non coperto	Non presente come disclosure in VSME.
403-5	B9 (narrativa)	Parziale	VSME focalizza su infortuni/fatalità.
403-9	B9	Piena	Numero e tasso di infortuni registrabili.
403-10	B9	Parziale	Richiede fatalità; non tutti i tassi di malattia.
405-1	C9	Parziale	Solo quota di genere nell'organo di governo.
406-1	—	Non coperto	Policy in C6 possibile; non DP incidenti.
408-1	C6 / C7	Parziale	Policy/processi HR e incidenti gravi; non analisi rischio completa.
409-1	C6 / C7	Parziale	Come sopra.



GRI	VSME corrispondente	Copertura	Nota
410-1	—	Non coperto	Nessun DP specifico su security staff.
411-1	—	Non coperto	Non previsto in VSME.
413-1	—	Non coperto	Solo narrativa se rilevante.
413-2	—	Non coperto	Idem.
415-1	—	Non coperto	Non richiesto da VSME.
416-1	—	Non coperto	Nessun DP su product safety assessment.
416-2	—	Non coperto	Non previsto.
417-1	—	Non coperto	Non presente.
417-2	—	Non coperto	Non presente.
417-3	—	Non coperto	Non presente.
418-1	—	Non coperto	Non presente come DP.