



Bilancio di  
Sostenibilità  
2024

La sostenibilità come  
patrimonio  
genetico d'impresa

# dna. essential



 **GUERRATO**

/ GUERRATO.IT

# dna. essential





**GET IT FAIR**

Nel 2025 abbiamo completato con successo il Rating ESG nell'ambito del programma Get It Fair entrando a far parte della comunità delle GIF Responsible Organization.



## Lettera agli Stakeholder

04



## Highlights

07



## Identità aziendale

10



LA NOSTRA STORIA	12
STRUTTURA SOCIETARIA	15
SETTORI DI ATTIVITÀ	16
CERTIFICAZIONI E SISTEMI DI GESTIONE	26

## Nota Metodologica

08



GUIDA ALLA NAVIGAZIONE DEL DOCUMENTO  
Per facilitarne la consultazione, il documento, oltre a link ipertestuali, è dotato di interazioni che ne consentono la navigazione.



Torna all'indice generale



# 1.0

## *Governance*

30



MODELLO ORGANIZZATIVO	31
LA SOSTENIBILITÀ PER GUERRATO	37
ANALISI DI MATERIALITÀ E DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER	39
GESTIONE DEI RISCHI	48
ETICA E INTEGRITÀ	51
CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE	59



# 3.0

## *Ambiente*

94



GESTIONE DELLE TEMATICHE AMBIENTALI	95
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	96
GESTIONE DEI RIFIUTI	103



# 2.0

## *Persone*

65



GESTIONE DELLE TEMATICHE SOCIALI	66
IL VALORE DELLE NOSTRE PERSONE	69
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ	73
VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	79
RETRIBUZIONI E BENEFIT	82
SALUTE E SICUREZZA	86



# 4.0

## *Indice dei contenuti GRI*

104



# Lettera agli *Stakeholder*

| GRI 2-22 |

## *Cari Stakeholder,*

è con profonda soddisfazione che vi presentiamo



il nostro **Bilancio di Sostenibilità 2024**.

Quest'anno, per la prima volta, abbiamo redatto un documento simbolo del nostro impegno verso uno sviluppo responsabile. Un **momento storico** per la nostra azienda. Questo documento non è solo una rendicontazione delle azioni intraprese o una dichiarazione di intenti: è il riconoscersi in **un approccio innovativo** ed inclusivo che corrisponde al nostro essere più profondo.

La **sostenibilità** non è solo uno slogan ma è diventata il **cuore del nostro modello di business**, guidando ogni nostra decisione e azione.

Il 2024 è stato un anno di sfide significative e opportunità straordinarie, che hanno rappresentato una fase cruciale per la nostra crescita. Ogni progetto che portiamo avanti è pensato per avere un impatto tangibile, non solo in termini di performance aziendale, ma anche per il benessere delle comunità in cui operiamo e per la tutela dell'ambiente. Per rispondere alle sfide di un mercato in continua evoluzione continueremo a offrire servizi completi e personalizzati, capaci di soddisfare sempre di più le complesse esigenze che il nostro settore richiede.

Investiremo continuamente in **ricerca e sviluppo** per mantenere un vantaggio competitivo e anticipare le tendenze, e rafforzeremo le partnership con attori chiave del mercato per espandere le nostre competenze e la nostra presenza.

Siamo altrettanto certi che la ricchezza generata non sia qualcosa da mostrare o da esporre, né da inquadrare in una logica basata esclusivamente sul profitto,

sosteniamo un cambiamento culturale per mettere **il capitale al servizio del benessere dell'ambiente e delle persone**. In questo percorso, **le persone** sono il nostro vero **punto di forza**. Ogni traguardo che raggiungiamo è il risultato della loro dedizione, competenza e passione. Crediamo fermamente in un ambiente di lavoro che valorizzi il talento, favorisca la crescita professionale e promuova la collaborazione. Il nostro obiettivo è costruire un'azienda solida e resiliente, capace di affrontare le sfide future con **determinazione, responsabilità e spirito innovativo**.

**DNA • ESSENTIAL**, quindi, non è solo un report, ma l'espressione della nostra identità: **riconosciamo la sostenibilità come parte del nostro patrimonio genetico d'impresa**. Insieme, continueremo a fare la differenza, creando valore sostenibile per le nostre comunità, il nostro pianeta e le generazioni future.

Il cammino è appena iniziato. Ringrazio sinceramente tutti i nostri dipendenti, clienti, fornitori e partner per il loro contributo, **continuiamo a costruire insieme un futuro più sostenibile**.

**GIOVANNI DI CARLO**

PRESIDENTE DI GUERRATO S.P.A.



“

Ci attendono  
*sfide significative*  
per i prossimi anni, alle quali  
possiamo guardare  
con *fiducia*.

La *sostenibilità*  
sarà la nostra bussola,  
ci guiderà negli  
*investimenti strategici*,  
con al centro  
*il benessere*  
*e la motivazione delle*  
*persone*

”

GIOVANNI DI CARLO  
PRESIDENTE DI GUERRATO S.P.A.

# Highlights

## EMISSIONI

EMISSIONI  
SCOPE 1, 2, 3



51.940,70 tCO<sub>2</sub>e

CONSUMO DI  
ENERGIA INTERNO



5.418 GJ

CONSUMI DI  
ENERGIA ESTERNO



664.901 GJ

ENERGIA  
RISPARMIATA



12.765 GJ

RIFIUTI DESTINATI A  
RECUPERO



68%

ORE DI FORMAZIONE  
EROGATE



3.320

DIPENDENTI



298

ASSUNZIONI



24

VALORE DELLE  
FORNITURE LOCALI



28.559.612,13 €

**Guerrato S.p.A.,** (DI SEGUITO ANCHE LA “SOCIETÀ” O “GUERRATO”)  
**al fine di intraprendere un  
percorso di sostenibilità in linea  
con l’evoluzione del quadro  
normativo di riferimento  
e di comunicare in maniera  
chiara e trasparente ai propri  
Stakeholder le attività e le scelte  
della Società in ambito  
ambientale, sociale  
e di governance,  
ha deciso di redigere il suo primo  
Bilancio di Sostenibilità** (DI SEGUITO ANCHE “BILANCIO” O “REPORT”)  
**relativo all’esercizio fiscale dal  
1° gennaio 2024  
al 31 dicembre 2024.**



# Nota metodologica

| GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4 | GRI 2-5 |

**Guerrato** sta costantemente monitorando il quadro normativo in materia di sostenibilità, con particolare riferimento alla **Direttiva n. 2022/2464 “CSRD”**, recepita in Italia con il **D.Lgs. 125/2024**, e alle evoluzioni del cosiddetto **pacchetto “Omnibus”**, pubblicato il 26 febbraio 2025, finalizzato a semplificare i requisiti di rendicontazione della sostenibilità introdotti con la **CSRD**.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria, utilizzando i «**Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards 2021**», pubblicati dalla **Global Reporting Initiative (GRI)**, secondo la modalità di rendicontazione “with reference”.

Per assicurare la qualità delle informazioni riportate, il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto nel rispetto dei **Principi Fondamentali del GRI 1**, quali **accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità**. La Società, al fine di identificare le tematiche più rilevanti da rendicontare all'interno del Bilancio, ha condotto l'**Analisi di Materialità**, in linea con le indicazioni del **GRI 3 - Temi materiali 2021**. Il processo ha permesso di individuare gli aspetti più significativi per la Società sulla base degli **impatti** che la stessa ha o potrebbe avere

sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i diritti umani. In appendice al documento è riportato l'Indice dei contenuti GRI con il dettaglio degli **indicatori oggetto di rendicontazione**.

I dati e le informazioni contenuti nel presente Bilancio riguardano esclusivamente la Società **Guerrato SpA**, avente sede legale in Via Luigi Einaudi, 42 - 45100, Rovigo (RO).

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 della Società è stato **approvato** dal Consiglio di Amministrazione in data 10/04/2025.

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità da parte di **ICMQ**.

La periodicità della pubblicazione del Bilancio è **annuale**. Il presente documento è disponibile sul sito internet di **Guerrato**, **guerrato • it**

Contatti  [info@guerrato.it](mailto:info@guerrato.it)

*Valori  
Vision  
Mission*



*corporate  
identity*

**Identità  
*aziendale***

**Guerrato** S.p.A., consolidata realtà imprenditoriale entrata nel mercato italiano nel 1935, si occupa prevalentemente della progettazione e realizzazione di impianti tecnologici, nel settore alberghiero, ospedaliero, industriale e terziario in generale. La Società opera a livello internazionale nell'ambito del **Project Financing**, del **Facility Management**, della **gestione integrata**, nell'ingegneria e nella realizzazione di opere civili, impianti tecnologici ed impianti speciali, nella ricerca e nello sviluppo di energia alternativa.

Guerrato può vantare diversi uffici operativi, dislocati nelle varie regioni d'Italia, e conta tra i suoi dipendenti circa **300 unità**, tra project manager, ingegneri di progetti e staff di produzione direttamente impiegati presso i siti di produzione.

La **progettazione e realizzazione di impianti tecnologici** rappresenta il principale segmento di attività che ha contraddistinto la Società nei primi 50 anni di operatività.

Con l'esperienza maturata, in particolare nell'ambito impiantistico ospedaliero, la Guerrato si colloca oggi per dimensioni, portafoglio ordini e ricavi tra le società leader nel mercato nazionale.

Nell'intento di affermare la propria presenza in modo sempre più deciso e di rispondere e anticipare le esigenze

del Cliente, Guerrato si è specializzata nel corso degli anni nella realizzazione di opere molto differenziate per contesti e complessità, dando prova di un elevato grado di efficienza e flessibilità. In particolare, la Società ha saputo affiancare l'attività di (i) **progettazione e costruzione immobiliare** (soprattutto di strutture ospedaliere) e di **realizzazione di impianti**, con quella del (ii) **Multiservizio Tecnologico con fornitura di vettori energetici** e del (iii) **Project Financing**, che l'hanno fatta diventare un interlocutore qualificato in grado di assolvere sia ruoli consulenziali che di supporto finanziario, nonché di progettazione e realizzazione di opere, oltre che di erogazione di servizi specialistici.

→ **Valori:** la Società persegue la sua attività di business nel rispetto delle normative cogenti e volontarie di ambiente, salute e sicurezza, etica, energia e prevenzione della corruzione, integrando il principio dello Sviluppo Sostenibile nella produzione degli impianti e nell'erogazione dei servizi.

→ **Vision:** mantenere costante nel tempo una posizione di leadership nel settore.

→ **Mission:** progettare e rendere fruibili impianti e tecnologie in un contesto simbiotico con l'edificio, ricercando sempre un costante miglioramento avvalendosi anche delle nuove scoperte in campo scientifico.

Our  
story

# La nostra storia

| GRI 2-1 |

*Quella della Guerrato è una storia che rinasce dalla forza e la tenacia d'Abruzzo e dalla laboriosità del popolo Veneto*

Fondata nel 1935 a Rovigo, attualmente è un'Organizzazione di rilievo internazionale consolidata presente nei seguenti settori:

- finanza di progetto
- gestione integrata
- multiservizi
- ingegneria e realizzazione opere
- servizi energetici

La progettazione e la realizzazione di impianti tecnologici, è il principale segmento d'attività che ha contraddistinto il gruppo nei primi 50 anni. Nell'intento di affermare la propria presenza in modo sempre più deciso e di rispondere/anticipare le esigenze del Cliente, la Società

si è impegnata nel corso degli anni nella realizzazione di opere molto differenziate per contesti e complessità, dando prova di elevato grado di efficienza e flessibilità.

Con l'esperienza maturata, in particolare nell'ambito impiantistico ospedaliero, si trova oggi in posizione leader nel mercato nazionale ed internazionale ed è protagonista nei progetti di finanza ed attività di facility management.

La Guerrato è considerata dai competitor una realtà tra i più elevati livelli competitivi; è da sottolineare il continuo impegno atto al miglioramento di tutte le risorse a partire dalle **competenze e professionalità** dedicate in generale e all'ingegne-

ria in particolare, dai sistemi informatici ed informativi e non ultimo dai modelli organizzativi e sistemi di gestione sui quali si fonda la struttura aziendale.

L'inserimento avvenuto negli ultimi anni nel settore del **facility management** ha implicato per l'azienda l'aumento del processo di delega di attività a società specializzate esterne. Nell'avanzare in detta strategia, sta esprimendo notevoli capacità di gestione e coordinamento di reti aziendali ogni volta diverse per numero e tipologia di imprese coinvolte.

Parlando di **Project Financing**, è stata tra le prime aziende in Italia a promuovere e realizzare questo tipo di contratto, strumento che risponde alle esigenze di creare infrastrutture e servizi consentendo al Cliente il ricorso solo parziale a risorse proprie.

Al fine di garantire il miglioramento continuo della **prestazione energetica** delle commesse di servizi energetici Guerrato può operare come **ESCO** attraverso contratti di prestazione energetica o altre forme contrattuali a garanzia di risultato.

Nell'ambito dei contratti di **servizi energetici**, è in ogni caso prevista la realizzazione di interventi di riqualificazione energetica che assicurano il miglioramento della prestazione

energetica nel periodo contrattuale della commessa.

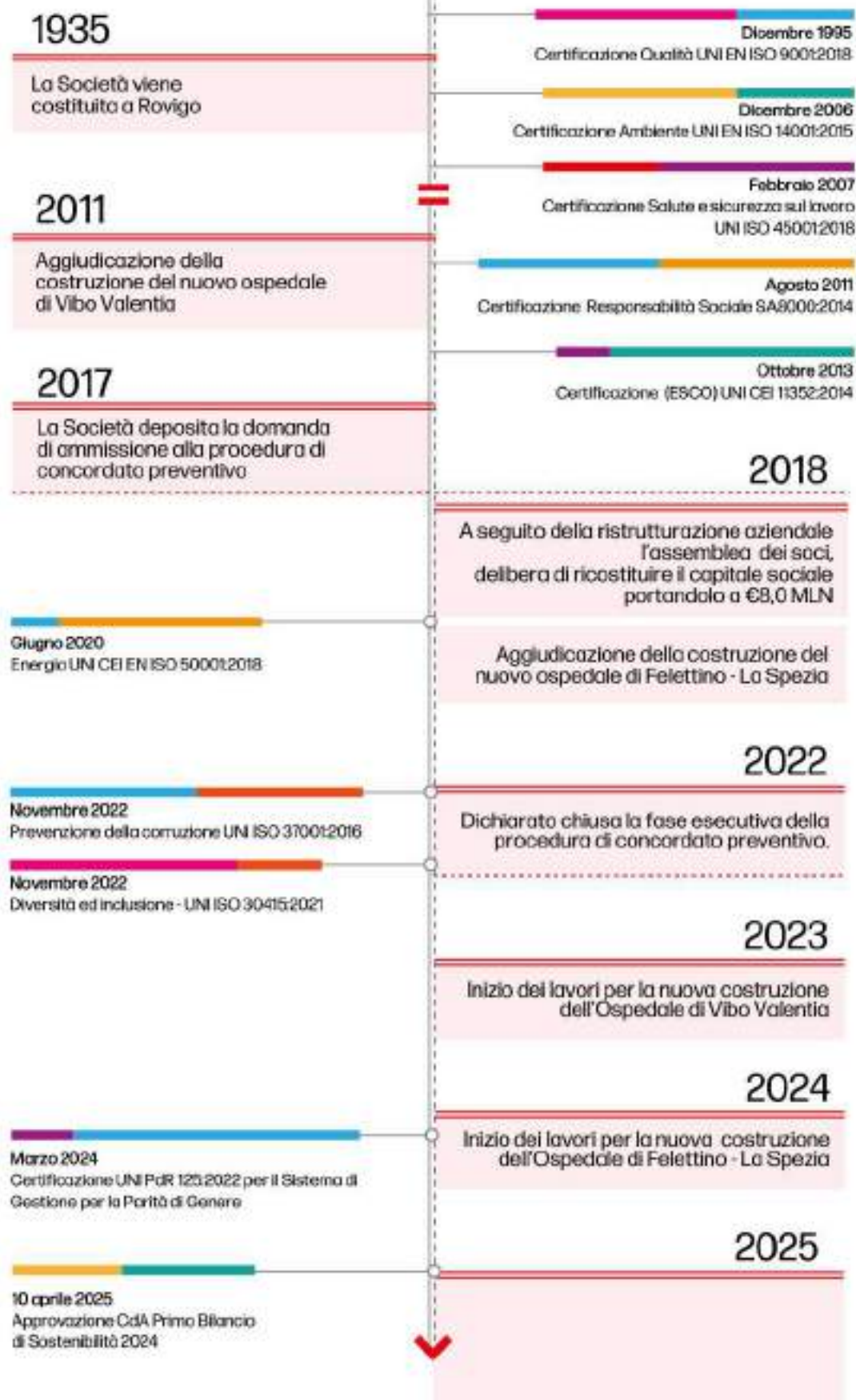
In questo ambito i requisiti e le competenze della Guerrato che più sono necessari ed evidenti rimandano: alla solidità finanziaria, all'esperienza nella progettazione, alla realizzazione e gestione di edifici, alla conoscenza della legislazione e normativa di riferimento e alla forte affidabilità.

Il **miglioramento continuo** è punto fermo della politica aziendale e trova il naturale supporto nel sistema di gestione integrato forte leva della motivazione del personale interno che riesce in tal modo ad esprimere al meglio le proprie capacità.

/ GUARDA  
LA NOSTRA STORIA



# Timeline



# Struttura societaria



business  
activities



# Settori *di attività*



# Settori di attività

| GRI 2-6 |

## ➤ *General Contractor*

Guerrato si occupa dello sviluppo dei progetti a partire dalla fase di **raccolta dati, progettazione, pianificazione dei tempi e dei costi e gestione esecutiva** fino alla **completa realizzazione** “chiavi in mano”, in cui la Società riesce ad assumere il ruolo di **unico interlocutore responsabile dell'intero processo realizzativo**. Più un progetto è articolato, più devono essere **elevati i livelli di competenza** ingegneristica e capacità di analisi e controllo gestionale dei processi operativi.

## ➤ *Project Financing*

Attraverso lo strumento del Project Financing, che consente al cliente di creare infrastrutture senza ricorrere necessariamente a risorse finanziarie proprie, Guerrato **promuove e realizza progetti**, prevalentemente nel settore ospedaliero, assistendo il cliente nella **preparazione e predisposizione del piano economico finanziario**. Guerrato è stata tra le prime aziende in Italia a promuovere e realizzare questo tipo di contratto.



*qualità nella*  
**progettazione**

## ➤ **Facility Management**

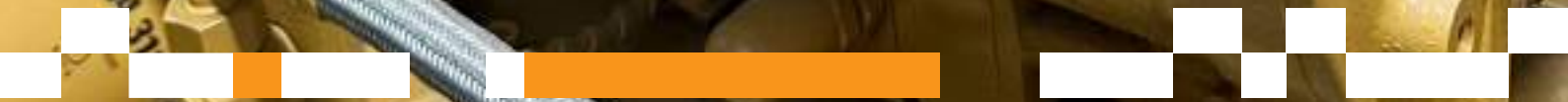
La coordinazione degli spazi fisici di lavoro con le risorse umane e l'attività dell'Azienda, le attività di gestione, la manutenzione e la pulizia di impianti, edifici, e tutto quello che conseguentemente vi riguarda, sono gli scopi principali del Facility Management. Grazie a questo tipo di attività, l'Azienda mira alla de-verticalizzazione, cioè alla trasformazione dei processi complessi in attività più snelle ed efficienti, per dar vita ad un'impresa con struttura cosiddetta "a rete".

## ➤ **Progettazione Integrata**

L'impegno dell'azienda non si limita alla progettazione degli edifici ma si estende anche alla pianificazione del lavoro e alla sua successiva gestione. La progettazione avviene grazie alla funzione Engineering, la quale assicura un'interazione omogenea e coerente delle diverse componenti architettonici, strutturali e impiantistici. La pianificazione consiste nel verificare costantemente l'operato nei cantieri, dove i minimi interventi vengono prontamente analizzati, riportati sul progetto e realizzati. Guerrato assicura un elevato livello di qualità nella progettazione di ogni suo intervento grazie a una gestione del lavoro basata sull'integrazione di conoscenze ingegneristiche e gestionali.



miglioramento  
*della prestazione*  
energetica



## ➤ **Impianti *tecnologici speciali* e opere civili**

Realizzazione di impianti tecnologici speciali per la sicurezza personale (sistemi di rilevazione fumo, di informazione, sistemi a circuito chiuso etc.) e per l'ambiente (impianti di smaltimento, di trattamento delle acque reflue etc.). La realizzazione e la progettazione di impianti e opere civili è condotta con competenza e controlli tecnici, economici e temporali dei processi dei cantieri.

## ➤ **Ricerca e *sviluppo energie* alternative**

La Società è attiva nell'erogazione dei servizi energetici, inclusi il finanziamento dell'intervento di miglioramento dell'efficienza energetica e l'acquisto dei vettori energetici necessari per l'erogazione del servizio. In questo ambito, è prevista la realizzazione di interventi di riqualificazione energetica che assicurino il miglioramento della prestazione energetica nel periodo contrattuale della commessa. I requisiti e le competenze della Società che più sono necessari ed evidenti rimandano alla solidità finanziaria, all'esperienza nella progettazione, alla realizzazione e gestione di edifici, alla conoscenza della legislazione e normativa di riferimento e alla forte affidabilità.

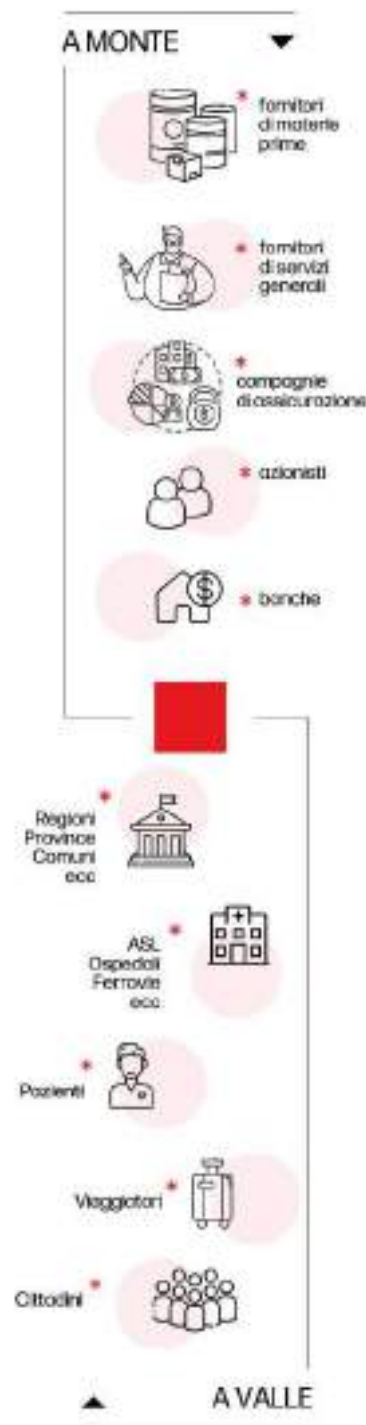


## La Società svolge le proprie attività perseguendo i suoi obiettivi di **adattabilità, flessibilità e velocità.**

Malgrado le difficili e mutevoli condizioni ambientali, tipiche dell'impiantistica e del Facility Management, la garanzia di prestazioni di qualità, basate su questi aspetti, è il frutto di continui affinamenti, consapevolezza delle problematiche e ottimizzazioni.

## La catena del valore

di Guerrato comprende tutte le attività, i processi e gli attori coinvolti sia **a monte** che **a valle** nelle attività di business. In particolare, le controparti rilevanti **a monte** della catena del valore includono i **fornitori di materie prime e ausiliarie**, i **fornitori di servizi generali sul sito**, **compagnie di assicurazione nonché azionisti, banche e altri finanziatori**, quali partner strategici nell'ambito del Project Financing. Le principali controparti **a valle** della catena del valore sono invece i **clienti**, prevalentemente **istituzioni locali ed enti di governo del territorio** (regioni, province, comuni, ASL, ospedali, ferrovie ecc.), e i **consumatori finali**, ovvero coloro che usufruiscono dei servizi erogati da tali istituzioni locali ed enti pubblici (es. viaggiatori, pazienti, telespettatori, cittadini ecc.).



# I principali contratti

ESEGUITI E IN CORSO DI ESECUZIONE

Guerrato vanta un **portafoglio considerevole di lavori**, esclusivamente sul territorio italiano, che includono la realizzazione di opere nel settore delle costruzioni, contratti di **Facility Management** e concessioni in ambito **Project Financing**.



# Le principali opere in Italia

LAVORI

Guerrato S.p.A. nel corso degli anni si è affermata oltre che nel settore Facility Management anche nel settore delle costruzioni. Le principali opere realizzate sono:

- > Ospedale civile di Aosta
- > Ospedale civile di Portogruaro – Venezia
- > Policlinico Chieti – Ampliamento
- > Ospedale San Raffaele Milano – impianti tecnologici
- > Ospedale Regionale Treviso – impianti tecnologici
- > Pronto Soccorso Faenza
- > USL 3 Asiago
- > Istituto Ortopedico Rizzoli – Bologna – impianti tecnologici ed opere civili
- > SOGIN SpA – centrale nucleare di Garigliano
- > Università di Bologna – Alma Mater
- > Università di Vicenza



Le principali opere in corso di realizzazione sono:

- > Bando “Arcuri” - Torino 2, Cuneo, Treviso
- > Accordo Quadro 378/21 RFI – Lotto 13, Friuli V.G. (Lavori e Servizi di Manutenzione)

# Facility Management

SERVIZI

I principali contratti in corso di esecuzione sono:

- > Multiservizio Tecnologico ARNAS – Palermo
- > Multiservizio Tecnologico SORESA – Ospedale del mare
- > Multiservizio Tecnologico ASL Roma 2
- > Multiservizio Tecnologico ASL Roma 5 (Tivoli)
- > Multiservizio Tecnologico ASL Rieti
- > Multiservizio Tecnologico CONSIP MIES 1 Asti, Molinette Torino, Alessandria
- > Facility Management CENTOSTAZIONI Lotto 3, Lotto 4
- > Facility Management Ente La Fenice - Venezia
- > Multiservizio Tecnologico CONSIP MIES 2 – Puglia
- > Multiservizio Tecnologico CONSIP FM5 – Lotti vari
- > Multiservizio Tecnologico CONSIP FM GRANDI IMMOBILI - FMGI Tribunale di Verona
- > Multiservizio Tecnologico CONSIP FM GRANDI IMMOBILI - FMGI TRIBUNALE DI ROVIGO
- > Servizio di gestione e manutenzione degli impianti antincendio dei fabbricati Lotto 2
- > Servizio di consulenza e assistenza svolta da tecnici specializzati in materia di antincendio - Corte di Appello di Venezia

# Project Financing

CONCESSIONI

Le principali concessioni sono:

- Nuovo Ospedale di Vibo Valentia – in corso di esecuzione
- Nuovo Ospedale di Felettino (La Spezia) – in corso di esecuzione





# Certificazioni e sistemi di gestione

Il miglioramento continuo è uno dei punti fermi della Politica Aziendale di Guerrato, che trova la sua naturale espressione nel **Sistema di Gestione Integrato** (di seguito “SGI”) della Società.

L'impegno che la Società ripone, infatti, nel contribuire agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile si esplica nell'adozione di certificazioni, politiche e strumenti a presidio delle principali questioni ambientali, sociali e di governance.

In particolare, Guerrato è in possesso delle seguenti certificazioni:

## ISO 9001 QUALITÀ

La certificazione ISO 9001 è una norma internazionale che attesta la qualità dell'azienda. Si tratta di uno strumento essenziale per le imprese che intendono migliorare la propria produttività e accrescere la propria competitività sul mercato. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 1995.  
Scadenza: 15/10/2027

## ISO 140001 AMBIENTE

La norma specifica i requisiti del sistema di gestione ambientale della Società. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 21/12/2006.  
Scadenza: 20/10/2027

### ISO 45001 SALUTE E SICUREZZA

La UNI ISO 45001 è la prima norma internazionale a definire gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che scelga di acquisire la certificazione. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 2007. Scadenza: 31/01/2028

### SA 8000 RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Social Accountability 8000 è un sistema di gestione ideato dall'ente americano SAI, focalizzato sulle condizioni di lavoro. È lo standard accreditato riconosciuto a livello internazionale che risponde alle esigenze delle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e in particolare nell'ambito delle tematiche sociali. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 2011. Scadenza: 03/08/2026

### UNI CEI 11352 ENERGY SERVICE COMPANY E FGAS REG. EU. 303/2008

La norma UNI CEI 11352:2014 definisce i requisiti per Società che forniscono servizi energetici (ESCo). Una ESCo certificata a fronte di questa norma è in grado di offrire contratti a garanzia di risultato ai propri clienti. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 2013.

Scadenza: 19/09/2025

### ISO 50001 ENERGIA

La ISO 50001 specifica i requisiti per implementare e migliorare un sistema di gestione dell'energia (SGE). L'obiettivo della norma è quello di consentire che un'Organizzazione persegua, con un approccio sistematico, il miglioramento continuo della propria prestazione energetica e dello stesso SGE. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 2020.

Scadenza: 24/06/2026



**REGOLAMENTO UE  
2015/2067**

Il Regolamento Europeo mantiene l'obiettivo di protezione dell'ambiente rafforzando e introducendo specifiche disposizioni volte alla riduzione delle emissioni dei gas fluorurati a effetto serra (F-gas). Guerrato applica lo standard con riferimento all'installazione, riparazione, manutenzione o assistenza, smantellamento di apparecchiature fisse di refrigerazione e condizionamento d'aria e pompe di calore fisse con dimensione massima del carico senza limiti in kg. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 2013.  
Scadenza: 08/10/2028

**ISO 37001  
SISTEMA DI GESTIONE  
PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE**

La norma ISO 37001 stabilisce i requisiti del sistema di gestione progettati per aiutare a prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione, nonché a rispettare le leggi anticorruzione e gli impegni volontari applicabili alle attività dell'organizzazione. Guerrato ha ottenuto per la prima volta la certificazione nel 2022.  
Scadenza: 02/11/2025

**ISO 30415  
DIVERSITÀ ED  
INCLUSIONE**

La norma fornisce una guida su Diversità ed Inclusione (D&I) per le organizzazioni, inclusi il loro organo di governo, i leader, la forza lavoro, i rappresentanti riconosciuti e altre parti interessate. Riconosce che ogni organizzazione è diversa e che i responsabili delle decisioni devono determinare l'approccio più appropriato per incorporare D&I nella loro organizzazione, in base al contesto dell'organizzazione e alle sfide dirompenti che emergono. Questo documento non affronta gli aspetti specifici delle relazioni con i sindacati o i comitati aziendali, né la conformità specifica per paese, i requisiti legali o le controversie. Guerrato ha ottenuto per la prima volta l'attestazione nel 2022.  
Scadenza: 06/11/2025

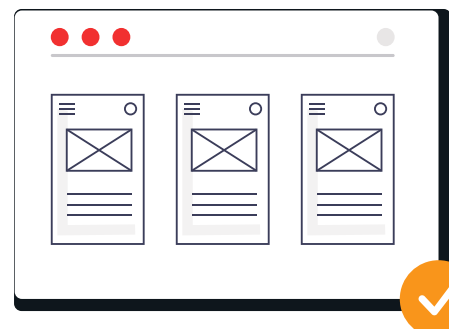
### UNI PDR 125 PARITÀ DI GENERE

La norma UNI PdR 125:2022 stabilisce una linea guida del sistema di gestione per aiutare le organizzazioni a recepire i principi della gender equality articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Scadenza: 14/02/2027

Guerrato è inoltre in possesso della **certificazione SOA** che la qualifica tra le società che possono partecipare a tutti gli appalti pubblici.

**/ TUTTE LE CERTIFICAZIONI  
SONO SCARICABILI DAL SITO  
GUERRATO • IT**





*modello organizzativo  
la sostenibilità  
gestione dei rischi  
etica e integrità  
catena di fornitura  
responsabile*

governance

# *Governance*

## 2.1

# Modello *organizzativo*

|GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-16 | 2-17 | 2-18 | 405-1

La struttura di **Corporate Governance** adottata da Guerrato è fondata sul modello organizzativo tradizionale, composto da:

- **Assemblea dei Soci;**
- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio Sindacale.**

L'Assemblea dei Soci svolge i compiti ad essa espressamente assegnati dalla legge, tra cui la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'amministrazione e il controllo della Società sono affidati rispettivamente al **Consiglio di Amministrazione** e al **Collegio Sindacale**. In particolare, il Consiglio di Amministrazione (nel seguito anche il "CdA") è il più alto Organo di governo della Società a cui sono attribuiti tutti i poteri di gestione, di sottoscrizione e di rappresentanza in nome e per conto della Società. L'attuale Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea del **18 maggio 2023**, e in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2026, è composto quattro membri.



## GRI 405-1: DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I DIPENDENTI

### GUERRATO S.P.A. - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

2024

Composizione del Consiglio di Amministrazione per classi di età e genere	<=30			30 - 50			>=50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
n.	2	-	2	1	-	1	1	-	1

Il CdA è incaricato della **gestione ordinaria e straordinaria** della Società e ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale. Inoltre, il CdA definisce gli **indirizzi strategici** in un'ottica di **creazione di valore** per tutti gli Stakeholder nel medio-lungo termine e approva il Bilancio di Sostenibilità. Si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione non ricopre ulteriori cariche all'interno dell'Organizzazione.

Il Collegio Sindacale, nominato dall'assemblea del **22 giugno 2022** e in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, è composto da tre membri effettivi e due supplenti, con il ruolo di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione della Società si svolga nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

## GRI 405-1: DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I DIPENDENTI

### GUERRATO S.P.A. - COLLEGIO SINDACALE

2024

Composizione del Collegio Sindacale per classi di età e genere	<=30			30 - 50			>=50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
n.	-	-	-	-	1	1	2	-	2

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha individuato tre Procuratori, di cui due Speciali, e un Responsabile Tecnico. Le responsabilità in ambito sicurezza sono delegate al Datore di Lavoro individuato nella figura del **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, mentre in ambito ambientale è stato nominato un **Delegato Ambientale**.

La struttura di governance prevede inoltre la presenza dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, nominato dal Consiglio di Amministrazione e avente il compito di vigilare sul funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni, nonché sulla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto.

Negli ultimi anni, la crescita della Società nel settore del Facility Management ha implicato un maggiore ricorso al meccanismo delle deleghe. Per tale ragione, la Società si è dotata



di un sistema di deleghe e procure al fine di:

- associare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornato in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- definire in maniera chiara i poteri del delegato;
- garantire la coerenza dei poteri assegnati con gli obiettivi aziendali;
- disporre di poteri di spesa adeguati all'assolvimento dei compiti individuati.

Il corretto funzionamento del sistema di deleghe è oggetto di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, che ha la responsabilità di individuare eventuali modifiche/interventi correttivi in caso di anomalie.

In merito ai requisiti di esperienza professionale, il Consiglio ha identificato diverse aree di competenza, raccomandando che tutte siano rappresentate all'interno dell'Organo.

La presenza di una gamma diversificata di competenze ed esperienze assicura la rappresentanza di tutti i profili professionali, favorisce il dialogo e contribuisce al funzionamento del Consiglio. Inoltre, le competenze dei membri del Consiglio di Amministrazione di Guerrato sono adeguate a **gestire gli impatti e i rischi legati alle tematiche ESG**; un membro, in particolare, vanta specifiche competenze in materia di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministratore ha istituito due comitati manageriali con funzioni istruttorie, consultive e/o propositive:

- Comitato Guida;
- Comitato ESG.

Il **Comitato Guida**, composto da risorse interne alla Guerrato, ha la responsabilità di:

- proporre l'organizzazione di sessioni di formazione specifica sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti;
- raccogliere e analizzare i Key Performance Indicator (di seguito anche "KPI") generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico;
- valutare l'andamento dei KPI e attuare le eventuali azioni di correzione a fronte di deviazioni;
- redigere il Piano strategico;
- identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, comunicandoli al RSGI per la successiva valutazione del loro impatto. Tale identificazione avviene almeno annualmente, in occasione del Riesame della Direzione (revisione periodica);

Il comitato Guida è peraltro parte attiva nel processo di verifica periodica, fornendo i risultati del monitoraggio dei KPI.

Il **Comitato ESG**, con diretto riporto al Chief Operating Officer (COO), è composto da risorse interne a Guerrato che possiedono adeguate competenze, conoscenze ed esperienze sia individuali che collettive nel campo della Respon-

sabilità Sociale e dei rischi ESG. In particolare, il Comitato ESG (CESG):

- sovrintende l'attuazione della Politica di Sostenibilità;
- guida la promozione di una cultura all'interno di Guerrato che incoraggi comportamenti etici e socialmente responsabili;
- esamina e supervisiona gli obiettivi, e i conseguenti processi, di sostenibilità e la redazione del Bilancio di Sostenibilità, sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione, ivi inclusa l'analisi di materialità e le relative attività di stakeholder engagement;
- coordina le attività di identificazione e valutazione dei rischi, degli impatti e delle opportunità in materia di sostenibilità e ne cura l'aggiornamento con cadenza annuale;
- supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità e di gestione de rischi connessi a temi socio-ambientali che derivano dalle attività dell'impresa;
- esprime pareri, su richiesta del Consiglio di Amministrazione o del Presidente, su questioni in materia di sostenibilità;
- presidia l'evoluzione della sostenibilità anche alla luce delle novità intervenute sul piano normativo in materia, monitorando il posizionamento della Società rispetto al mercato di riferimento;
- propone gli interventi di miglioramento in ambito ESG che, valutati



positivamente dall'Alta direzione nel riesame periodico, sono inseriti all'interno del Piano degli obiettivi, traguardi e programmi;

- effettua il monitoraggio degli obiettivi di miglioramento e degli indicatori ad essi associati, spronando le funzioni interessate al raggiungimento del target entro le tempistiche stabilite;
- propone all'Organizzazione di sessioni di formazione specifica e di sensibilizzazione sulle tematiche ESG, che confluiscono nel Piano di formazione annuale;
- riferisce almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in materia di sostenibilità.
- La composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato ESG sono formalizzati in una specifica Istruzione Operativa.



## 2.2

# La Sostenibilità *per Guerrato*

| GRI 2-23 | 2-24 |

Guerrato si impegna ad operare in modo responsabile, integrando la sostenibilità nel proprio modello aziendale. In particolare, la Società identifica tra le priorità di business il benessere dei propri dipendenti, promuovendo una cultura aziendale inclusiva, improntata ai valori della correttezza, trasparenza e rispetto reciproco. Tale strategia si riflette anche nella scelta dei fornitori e partner commerciali, il cui operato deve rispettare i valori perseguiti dalla Società. L'impegno di Guerrato verso lo sviluppo sostenibile trova espressione anche nell'erogazione dei servizi energetici, che prevedono il miglioramento dell'efficienza energetica dei propri Clienti.

Guerrato dispone di un patrimonio di politiche, procedure e sistemi di gestione a presidio delle principali questioni di sostenibilità e per la gestione dei rischi rilevanti. Il Consiglio di Amministrazione, in qualità di massimo organo di governo, ha la responsabilità di approvare le politiche aziendali e di assicurarne l'effettiva attuazione, avvalendosi del supporto del Comitato di Sostenibilità (CESG) e del Chief Operating Officer (COO). Inoltre, i Responsabili di Funzione e i Manager Operativi hanno la responsabilità di assicurare l'implementazione delle policy nei rispettivi ambiti di attività.

La Politica di Sostenibilità, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Guerrato



S.p.A., rappresenta il principale riferimento per la gestione responsabile e l'integrazione dei fattori ESG nelle attività e decisioni aziendali di Guerrato, generando valore condiviso per tutti gli Stakeholder. La Politica definisce le priorità e le aree di impegno della Società in materia ambientale, sociale e di governance (ESG), che riflette le questioni di sostenibilità rilevanti identificate attraverso l'Analisi di materialità. Inoltre, la Politica è in linea con il Piano di Sostenibilità, che declina l'impegno di Guerrato nel breve, medio e lungo termine attraverso obiettivi, azioni e target volti al miglioramento delle performance ambientali, sociali e di governance della Società.

Guerrato si impegna ad assicurare che gli impegni declinati nelle policy aziendali siano applicati a tutti i livelli dell'Organizzazione, fornendo opportuna comunicazione e formazione attraverso adeguati strumenti e canali di informazione, ma anche nei rapporti di business, attraverso l'introduzione di specifiche clausole contrattuali e audit periodici.

Nello specifico, la diffusione delle politiche e procedure aziendali avviene attraverso diversi strumenti e canali di comunicazione e formazione differenziati a seconda della categoria di Stakeholder:

**Dipendenti:** sessioni di formazione periodiche, comunicazioni sulla intranet aziendale e sui portali riservati ai dipendenti, newsletter.

**Fornitori:** allegati contrattuali con clausole specifiche sulla sostenibilità, questionari ESG, Due Diligence. Clienti, Investitori, Enti Pubblici e Comunità Locali: pubblicazione sul sito web aziendale e comunicazione via mail della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità.

LE POLITICHE  
AZIENDALI SONO  
CONSULTABILI SUL SITO  
WEB DELLA SOCIETÀ  
GUERRATO • IT >  
SEZIONE  
"CERTIFICAZIONI"

## 2.3

# Analisi di materialità *e dialogo con* gli Stakeholder

| GRI 2-26 | 2-28 | 2-29 | 3-1 | 3-2 | 3-3 |

Guerrato ha condotto l'Analisi di materialità in conformità ai **GRI Sustainability Reporting Standards** (GRI 3 – Temi materiali 2021).

L'Analisi di materialità, secondo i GRI Standards 2021, è un processo volto a identificare i temi di **natura ambientale, sociale e di governance** più rilevanti per l'Organizzazione e per i suoi Stakeholder, ossia quegli aspetti che riflettono gli **impatti maggiormente significativi** dell'Organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i loro diritti umani, e che influiscono altresì in modo significativo sulla capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

L'Analisi di materialità è stata strutturata come segue:

→ **Comprensione:** la comprensione del contesto interno, avvenuta attraverso la raccolta e l'analisi della documentazione aziendale disponibile e le interlocuzioni tra il Comitato di Sostenibilità e le principali funzioni aziendali, congiuntamente alla comprensione del contesto esterno, consolidata attraverso attività di benchmarking, analisi del



quadro normativo e dei trend di mercato, hanno posto le basi per l'identificazione delle principali questioni di sostenibilità potenzialmente rilevanti per la Società.







→ **Identificazione:** l'identificazione degli impatti è stata condotta sulla base dei risultati dell'attività di comprensione, prendendo in considerazione l'elenco delle questioni di sostenibilità contemplate negli ESRS tematici. L'attività è stata coordinata dal Comitato di Sostenibilità e ha previsto il coinvolgimento delle principali strutture aziendali. L'analisi ha prodotto un elenco di impatti positivi e negativi, attuali e potenziali (cosiddetta long-list) a cui sono stati associati i temi materiali.

→ **Valutazione:** gli impatti identificati sono stati valutati attraverso focus group a cui hanno partecipato i referenti delle principali funzioni aziendali e il COO. Per determinare la rilevanza dell'impatto, la Società ha definito la significatività degli impatti, sia positivi che negativi, sulla base della gravità e della probabilità di accadimento (che si applica ai soli impatti potenziali). La gravità dell'impatto è stata determinata attraverso la valutazione delle variabili sottostanti (entità, portata e natura irrimediabile). Infine, la Società ha stabilito un parametro soglia al fine di determinare la rilevanza degli impatti identificati. I temi associati agli impatti valutati con un punteggio superiore alla soglia selezionata sono stati considerati rilevanti.

***I risultati dell'analisi di materialità sono stati portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione da parte del COO. Infine, i risultati sono stati approvati dal CdA in data 10 aprile 2025.***

TEMA MATERIALE	IMPATTO	SDGs
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI DI GHG	Contributo al cambiamento climatico e all'inquinamento atmosferico causato dalle emissioni climalteranti	 <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>
	Consumo di energia elettrica e gas metano con conseguente generazione di emissioni GHG in atmosfera	 <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p>
GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI	Smaltimento dei rifiuti prodotti dalle attività di manutenzione	 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>
BENESSERE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI	Assunzione dei dipendenti prevalentemente con contratti a tempo indeterminato e limitazione al rinnovo di contratti a tempo determinato	 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>
	Offerta di salari adeguati Promozione del dialogo sociale tra i lavoratori e l'azienda nel rispetto dell'anonimato	
	Consultazione e partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori ai tavoli tematici su argomenti di sicurezza e sociali e condivisione degli obiettivi proposti e scambio di competenze	
	Rispetto della scelta dei lavoratori di aderire ad una sigla sindacale, a maggior tutela dei loro diritti e apertura al dialogo con i rappresentanti sindacali, nell'ottica della concreta risoluzione delle problematiche	 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>
	Rispetto della contrattazione collettiva grazie all'applicazione del CCNL per tutti i dipendenti	
	Estensione del periodo di congedo di paternità, offerta di lavoro part-time su richiesta, flessibilità di orario nel periodo di prima infanzia della prole, smart working e offerta di strumenti di welfare a tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita familiare	 <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p>
	Promozione pari opportunità nell'accesso al lavoro, equità reddituale, pari accesso alle opportunità di avanzamento carriera e formazione	
	Erogazione di adeguata formazione a tutti i dipendenti	



TEMA MATERIALE	IMPATTO	SDGs
SALUTE E SICUREZZA	Conseguenze sulla salute e la sicurezza dei lavoratori derivanti da potenziali infortuni e malattie professionali	
CONDOTTA RESPONSABILE E LOTTA ALLA CORRUZIONE	Mancata conformità normativa degli impianti/apparecchiature	
	Promozione di una cultura d'impresa in materia di sostenibilità	
	Incidenti di corruzione attiva e passiva	
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Integrazione della sostenibilità nei processi di selezione dei fornitori	
		
		
		

Il coinvolgimento dei portatori di interesse è un elemento centrale delle procedure di dovuta diligenza condotte dall'impresa e della valutazione della rilevanza nell'ambito del processo di Analisi di materialità.

Guerrato ha condotto la mappatura dei principali Stakeholder e delle relative modalità di coinvolgimento e dialogo, identificando un elenco esaustivo di portatori di interesse, interni ed esterni, come rappresentato nella tabella che segue.

Attraverso il dialogo continuo e lo sviluppo di relazioni stabili ed efficaci con i portatori di interesse, Guerrato persegue uno degli obiettivi primari della sua strategia di business: l'instaurazione di rapporti di reciproca fiducia e cooperazione con i propri Stakeholder.

Si precisa che per questo primo esercizio di rendicontazione, Guerrato ha coinvolto esclusivamente gli Stakeholder interni nell'ambito dell'Analisi di materialità. Tuttavia, le funzioni aziendali coinvolte nel processo, nella valutazione degli impatti, hanno tenuto conto dei bisogni e delle aspettative degli Stakeholder esterni con cui si relazionano quotidianamente nello svolgimento delle attività di business. In un'ottica di costante miglioramento che contraddistingue il modus operandi della Società, per i prossimi esercizi di rendicontazione, Guerrato si pone l'obiettivo di estendere il coinvolgimento ad alcune categorie di stakeholder esterni più rilevanti, al fine di irrobustire i risultati dell'analisi condotta e di garantire sempre maggiore trasparenza.



Stakeholder	Canali di coinvolgimento
<b>DIPENDENTI</b>	Ciascun dipendente riceve periodicamente un'informativa sui vari canali tematici di comunicazione, con i necessari riferimenti. I dipendenti sono inoltre coinvolti nella somministrazione di questionari sul clima aziendale, inclusività, soddisfazione.
<b>CLIENTI</b>	Il business della Guerrato si rivolge prevalentemente ad Enti della Pubblica Amministrazione. L'atteggiamento nei confronti del cliente è quello teso a risolvere qualsiasi situazione anomala che provenga dall'erogazione del servizio reso. Soprattutto in ottica di prevenzione delle non conformità, è stato instaurato con l'Ente un dialogo costruttivo e proattivo, sempre nei limiti del contratto stipulato dalle parti.
<b>FORNITORI DI SERVIZI GENERALI SUL SITO</b> (manutenzione, rifiuti, scarichi idrici, energia ecc.)	Sono svolti incontri periodici con fornitori, al fine di segnalare eventuali criticità da risolvere e, contestualmente, migliorare le condizioni economiche in vigore.
<b>CITTADINI</b>	I cittadini possono effettuare segnalazioni volontarie sul canale whistleblowing, che è pubblico all'interno del sito aziendale.
<b>SINDACATI</b>	Guerrato favorisce l'interazione dei dipendenti e collaboratori con le organizzazioni sindacali, sulla base dei principi di trasparenza, indipendenza e integrità. I rapporti con le organizzazioni sindacali sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, nella ricerca di un corretto sistema di relazioni sindacali, quanto più possibile concertative.
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	Guerrato si relaziona costantemente con l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni ad esso attribuite. Lo scambio di osservazioni e considerazioni tra l'OdV e il CdA è pressoché costante.
<b>ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</b>	Guerrato aderisce ad ASSISTAL, associazione di categoria per gli installatori di impianti.
<b>ISTITUZIONI LOCALI ED ENTI DEL TERRITORIO</b> (regioni, province, comuni, ASL, guardia di finanza, organi di controllo)	Il business della Guerrato si rivolge prevalentemente ad Enti della pubblica amministrazione, prevalentemente nel settore della Sanità. È stato instaurato con l'Ente un dialogo costruttivo e proattivo, nel rispetto del contratto stipulato dalle parti.
<b>COMUNITÀ FINANZIARIA</b> (azionisti, banche e altri finanziatori)	Gli istituti bancari sono partner importanti per l'economia della Guerrato, in particolare nei Project Financing ove si accollano parte del rischio del progetto. Da parte sua, l'Istituto bancario richiede assicurazioni sull'operato aziendale, sia in termini economico-finanziari, sia sullo stato di avanzamento dei lavori in commessa. È cruciale in tal senso il rispetto da parte dell'esecutore di tutte le prassi, volontarie e cogenti applicabili, anche per evitare improvvisi ed inattesi fermi di produzione (ad esempio per infortuni). Il Top Management ha rapporti fitti con i manager degli Istituti bancari, ogni volta che gli stessi ne abbiamo necessità e comunque almeno mensilmente, in funzione dello stato d'avanzamento dei lavori.

## Stakeholder

## Canali di coinvolgimento

**COMPAGNIE DI ASSICURAZIONE**

Guerrato stipula assicurazioni RCT per l'espletamento delle attività presso terzi. Inoltre, deve richiedere cauzioni correlate alla partecipazione a bandi di gara. Dunque, l'acquisto di prodotti assicurativi rientra nelle consuete prassi aziendali.

**ENTI DI VERIFICA ESTERNI**

Guerrato ha instaurato rapporti di lavoro con Enti di verifica esterni accreditati, in particolare per la certificazione ed il conseguente mantenimento dei Sistemi di Gestione in essere. Con gli stessi Enti che effettuano le verifiche suddette non sono stati sottoscritti accordi di consulenza. Il rapporto che intercorre è quello classico tra controllato e controllore, che si esaurisce con il rilascio o il mantenimento della certificazione. Sono forniti, a tergo, qualora opportuni, dei feedback all'Ente, quali questionari di gradimento o altre note di riscontro sull'operato degli audit.

**ORGANISMI NAZIONALI E INTERNAZIONALI DI NORMAZIONE**

Guerrato opera nel rispetto delle normative applicabili e monitora costantemente l'evoluzione del quadro normativo al fine di garantire la massima compliance rispetto a leggi e regolamenti.

**MEDIA**

È stata internalizzata nel 2024 in Guerrato la funzione "Comunicazione, Immagine e Marketing" per far sì che tutto ciò che la società intende comunicare venga fatto in maniera efficace. La funzione gestisce il sito aziendale ed i canali social. Essa acquisisce gli input da parte del top management. Non vi è coinvolgimento di giornalisti, se non in casi isolati. D'altra parte, i mass media nel periodo attuale sono un canale di comunicazione molto più inclusivo di qualche anno fa.

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il CdA è presente negli uffici di Pescara. È continuo il supporto del COO, come pure le occasioni di confronto, anche al di fuori delle riunioni formali.



EVENTO

# Grow together 2024 Crescere insieme

SALA CONGRESSI VILLA MARIA  
/ PESCARA

19 luglio 2024: Ogni intervento, tenutosi durante la giornata di confronto sul bilancio aziendale e sul Business Model di Guerrato S.p.A., ha contribuito a definire i prossimi passi verso i nostri obiettivi comuni, sottolineando l'importanza di crescere insieme, passo dopo passo.

È un modo di procedere che descrive la nostra storia. Dare importanza ogni giorno a idee,



strategie attraverso le persone. La loro visione e la loro tenacia sono le nostre più preziose risorse.

La giornata aziendale growtogether è stata un momento di grande ispirazione e collaborazione. È stato un piacere vedere i volti dietro i nostri successi, perché Guerrato non è solo una questione di numeri, ma soprattutto di persone. Ogni membro del nostro team, interno ed esterno, apporta un valore unico

e insostituibile, contribuendo alla nostra crescita e al nostro successo collettivo. Un'energia generativa si espande quando siamo insieme e viene fuori dalla dedizione, dalla passione e dalla competenza che ognuno di noi mette nel proprio lavoro.

Grazie a tutti per il contributo costante. Continuiamo a crescere insieme, valorizzando le persone che fanno di Guerrato ciò che è oggi.





## 2.4

# Gestione *dei rischi*

Ogni azienda è esposta a rischi specifici che possono derivare dalle specifiche attività di business, dal settore di appartenenza e dalle geografie in cui opera. Per questo motivo, Guerrato, attraverso la **mappatura dei rischi**, esegue una **valutazione preventiva degli effetti potenzialmente negativi**, di natura normativa, ambientale e sociale, che la Società potrebbe arrecare o subire a causa delle sue decisioni o scelte strategiche.

Il processo di **Risk Management** della Società comprende l'Analisi del Contesto dell'Organizzazione, attraverso cui vengono mappati tutti i fattori interni ed esterni (positivi e negativi) rilevanti che potrebbero incidere sulla sua capacità di conseguire i risultati attesi. L'analisi del Contesto consente quindi di identificare potenziali **Rischi e Opportunità** che potrebbero incidere sulla capacità della Società di **creare valore nel medio-lungo termine**. Inoltre, vengono identificate le esigenze e le aspettative delle parti interessate, che contribuiscono alla definizione delle priorità della Società.

L'obiettivo principale del processo di Risk Management consiste nel **valutare la probabilità e l'impatto degli eventi negativi**, tendendo alla loro **mitigazione**, e di **sfruttare eventuali opportunità**, aumentando la **probabilità e l'impatto degli eventi positivi**.

L'identificazione dei fattori esterni e interni rilevanti per le finalità e gli indirizzi strategici di Guerrato è eseguita con il gestionale Vittoria. La metodologia del gestionale prevede la compilazione di questionari per la **Swot Analysis** relativi ai seguenti sistemi:

- **Sistema Qualità;**
- **Sistema Ambiente;**
- **Sistema Sicurezza;**
- **Sistema Energia.**

Il **processo di analisi** genera un profilo che assegna un voto di significatività ad ogni rischio e fornisce uno strumento con il quale valutare le priorità da assegnare al trattamento degli stessi.

L'attuale gestione dei rischi prevede una **destrutturazione basata sull'ambito di intervento** (es. definizione rischi ambientali, rischi di business, rischi di corruzione) ed è in programma lo sviluppo e l'adozione di un sistema strutturato e organico di **Enterprise Risk Management (ERM)**. Più in particolare, la tabella sottostante riporta la descrizione delle principali categorie di rischio identificate, raggruppate per ambito, a cui sono affiancati i presidi atti a mitigarli.



**Ambito di rischio****Presidi****EMISSIONI E CAMBIAMENTI CLIMATICI**

Rischi connessi agli impatti negativi che le attività di business generano sull'ambiente, contribuendo al cambiamento climatico.

- Sistema di Gestione dell'Energia ISO 50001
- Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001
- Istruzione operativa "Individuazione aspetti e impatti ambientali"
- Piano di Sostenibilità
- Attuazione di programmi di efficientamento energetico, approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili e costante manutenzione degli impianti termici.

**GESTIONE DEI RIFIUTI**

Rischi connessi alla mancata compliance con la normativa ambientale (danno ambientale, smaltimento di rifiuti).

- Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001
- Istruzione operativa "Gestione dei rifiuti" che indica le modalità di trattamento dei rifiuti tali da rispettare la legislazione vigente e arrecare il minor impatto ambientale.

**GESTIONE DEL CAPITALE UMANO**

Rischi legati alla gestione del capitale umano non adeguata e non in linea con i principi della diversità, equità e inclusione.

- Rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nello Standard SA8000 e di Diversità e Inclusione della norma ISO 30415.
- Certificazione UNI/PdR 125
- Politica di tutela della genitorialità
- Politica di mobilità interna e successione in posizioni manageriali coerente con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- Codice Etico

**COMPLIANCE ALLE NORMATIVE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Rischi connessi alla mancata compliance con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, infortuni e malattie professionali.

- Sistema di Gestione Salute e Sicurezza ISO 45001.
- Disponibilità, in ogni sito e cantiere, dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e i Piani Operativi di Sicurezza (POS).
- Erogazione ai dipendenti della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel rispetto del D.lgs. 81/2008.

**CATENA DI FORNITURA**

Rischi connessi alla condotta di fornitori e subappaltatori e alla mancanza di monitoraggio delle pratiche dei fornitori con particolare riferimento alle tematiche di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, rispetto dei diritti umani, anticorruzione e compliance alla normativa ambientale.

- Codice di Condotta per i Fornitori, recante norme atte a garantire che le condizioni di lavoro applicate dai fornitori siano sicure, che i lavoratori siano trattati con rispetto e dignità e che i processi produttivi adottati siano rispettosi nei confronti dell'ambiente.
- Procedura di Gestione degli Approvvigionamenti.
- Selezione dei fornitori sulla base della prestazione energetica, in linea con lo Standard di gestione ISO 50001.
- Procedure di Due Diligence per Soci in Affari.
- Vendor rating

**COMPORTEMENTO ETICO**

Rischi legati alla mancanza di integrità del management e del personale dipendente della società che potrebbe causare comportamenti lesivi dei diritti umani e incidenti di corruzione attiva e passiva.

- Codice Etico e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in linea con il D.Lgs. 231/01.

## 2.5

# Etica e *integrità*

| GRI 3-3 | 2-15 | 2-27 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | 206-1 | 418-1 |

Guerrato riconosce l'importanza della correttezza, della trasparenza e dell'integrità nella conduzione delle attività di business. Una governance etica e sostenibile non può prescindere dalla **collaborazione attiva** di tutti i soggetti che operano all'interno dell'Organizzazione e per suo conto, dal vertice aziendale al singolo dipendente, prestatore di lavoro e collaboratore esterno, fino ai fornitori e partner commerciali.

Guerrato considera i valori morali come **asset intangibili** nella voce attiva del proprio patrimonio, ritenendo che l'osservanza dei suddetti principi costituisca non solo un impegno morale, ma una ricchezza per l'impresa stessa, un valore primario ed essenziale, in particolare per chi, come Guerrato, opera in **progetti e servizi di natura sociosanitaria** ed è a contatto sia con istituzioni e strutture pubbliche, sia con i cittadini.

I **principi deontologici** e i valori a cui Guerrato si ispira nella conduzione delle attività di business e nelle relazioni d'affari sono declinati all'interno del **Codice Etico** (di seguito "Codice Etico" o anche "Codice") della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26/10/2021.



Il Codice è rivolto a tutti i Destinatari, tra cui i collaboratori esterni della Società, quali ad esempio procuratori, collaboratori a progetto o coordinati e continuativi, consulenti, nonché tutti coloro con i quali la Società entra in rapporti negoziali a vario titolo (tra i quali clienti, fornitori, consulenti, partner). **L'osservanza del Codice** deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dai collaboratori esterni e dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

In particolare, Guerrato:

- riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard e principi di comportamento stabiliti dal Codice;
- non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque non condivida o si rifiuti di rispettare i principi del Codice;
- responsabilizza coloro che, a vario titolo, hanno rapporti con Guerrato SpA in ordine all'osservanza di detti principi, predisponendo un apposito sistema sanzionatorio, che assicuri l'effettività e l'efficacia del Codice e si impegna ad applicarlo indistintamente a tutte le categorie di Destinatari;
- promuove la diffusione del Codice in tutte le società collegate e controllate da Guerrato SpA e presso i Destinatari;
- garantisce la riservatezza ai Destinatari che segnalino violazioni del Codice e cura che gli stessi non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione.

La finalità principale del Codice è quella di assicurare che tutte le attività della Società siano svolte con onestà, integrità, correttezza e buona

federe. Tutti coloro che prestano la loro opera in Guerrato SpA, senza distinzione di ruolo o eccezioni, sono tenuti a conoscere, osservare e far rispettare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Guerrato, attraverso il Codice Etico, previene il verificarsi di conflitti di interesse. Nello specifico, i Destinatari devono informare immediatamente il proprio superiore gerarchico di situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Il Collegio Sindacale e l'OdV vigilano sull'osservanza delle regole che disciplinano le operazioni con parti correlate.

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi, civili e penali, dei regolamenti vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva. L'applicazione del Codice Etico è demandata all'Organo Amministrativo, che si avvale dell'Organismo di Vigilanza, costituito ad hoc ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ed al quale sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'osservanza del Codice e sulla diffusione del medesimo presso tutti i Destinatari;
- verificare ogni notizia di violazione del Codice ed informare gli organi e le funzioni aziendali competenti dei risultati delle verifiche, per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori;
- proporre modifiche al contenuto del Codice per adeguarlo al mutevole contesto in cui l'Azienda si trova ad operare ed alle esigenze



derivanti dall'evoluzione organizzativa della medesima.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito aziendale [guerrato.it](http://guerrato.it)

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (d'ora in poi anche "Modello 231" o "Modello"), i cui principi di controllo e comportamento sono formalizzati in coerenza con il contenuto del Codice stesso. Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'OdV, inoltre, in collaborazione con le funzioni competenti, definisce il programma dei corsi di formazione per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello 231 all'interno dell'Organizzazione, nell'ambito della formazione anticorruzione.

Nel 2024, la comunicazione e la formazione sulle procedure in materia di anticorruzione sono state erogate al 100% dei dipendenti e dei membri del Consiglio di Amministrazione.

La comunicazione in materia di anticorruzione viene rivolta anche ai partner commerciali, attraverso l'appendice "Condizioni generali di fornitura", allegata all'ordine. Sottoscrivendole, il fornitore dichiara di adottare le precauzioni opportune, tra cui la formazione e l'informazione dei propri dipendenti e amministratori, affinché siano prevenuti, individuati ed affrontati atti di corruzione nella propria realtà aziendale.

## GRI 205-2 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE

<b>Dipendenti a cui sono state comunicate politiche e procedure in materia di anticorruzione - 2024</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
DIRIGENTI	-	-
QUADRI	3	100%
IMPIEGATI	56	100%
OPERAI	239	100%
<b>TOTALE</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

<b>Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione - 2024</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
DIRIGENTI	-	-
QUADRI	3	100%
IMPIEGATI	56	100%
OPERAI	239	100%
<b>TOTALE</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

<b>Membri del CdA a cui sono state comunicate politiche e procedure in materia di anticorruzione - 2024</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

<b>Membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione - 2024</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>



Con particolare riferimento all'anticorruzione e all'antiriciclaggio, la Società ha implementato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, in conformità alla norma **ISO 37001**, che ha contribuito a creare, anche attraverso l'impegno delle leadership, una cultura basata su integrità, trasparenza, onestà e conformità alle leggi. Guerrato ha definito in tal senso una **Politica per la prevenzione della corruzione** che rappresenta un punto di riferimento per la Società e per i suoi Stakeholder.

L'esigenza e la volontà di adottare tale sistema nascono non solo dalla tendenza al continuo miglioramento ma anche dal particolare e sensibile ambito lavorativo in cui Guerrato si trova ad operare. Le attività suscettibili del rischio corruzione sono, infatti, potenzialmente insite sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sia nei rapporti con il privato (fornitori, subappaltatori, subfornitori, clienti). Consapevole di ciò, la Società, al fine di prevenire eventuali episodi di corruzione, effettua una valutazione dei rischi, attraverso cui esamina tutti i processi aziendali e tutti gli ambiti dove la corruzione potrebbe manifestarsi: partecipazione a gare, assunzioni, impiego di fornitori, attività svolta da soci in affari.

Inoltre, Guerrato ha adottato un **Sistema Whistleblowing**, che consente a chiunque venga a conoscenza della violazione di valori e principi sanciti nel **Modello 231**, nel **Codice Etico** o di principi di controllo interno, policy e norme aziendali, di effettuare una segnalazione attraverso gli appositi canali messi a disposizione a tal fine. La Società ha individuato nell'attuale

RSPP l'Ufficio interno cui affidare la gestione dei canali di segnalazione.

Le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione sono disciplinate dal **Regolamento Whistleblowing**, che detta il flusso delle azioni da mettere in campo, in conformità alla legislazione vigente, per gestire correttamente la segnalazione. Esso stabilisce che i soggetti legittimati a effettuare una segnalazione, anche in forma anonima, sono i lavoratori dipendenti, i membri di organi sociali e soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società (ad esempio lavoratori autonomi, clienti, fornitori o consulenti). Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, l'Ufficio preposto svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni in forma scritta vengono effettuate compilando la "Scheda di Segnalazione violazione" attraverso l'apposita sezione presente sul sito web di Guerrato. Le Segnalazioni orali, invece, sono effettuate attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto.



Grazie anche ai presidi e alle Politiche messe in atto, nel corso dell'anno di rendicontazione non si sono verificati episodi di corruzione e non sono state avviate azioni legali riguardanti il comportamento anticompetitivo e violazioni di leggi antitrust.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, Guerrato ha redatto un'Informativa in merito al trattamento dei dati personali. In essa si rende nota la volontà della Società di tutelare la riservatezza dei dati personali del Segnalante e garantire ad essi la protezione necessaria da ogni evento che possa metterli a rischio di ritorsione. A tal fine, sono state adottate idonee misure tecnico-organizzative riguardanti la raccolta, l'utilizzo dei dati personali e l'esercizio dei diritti che sono riconosciuti al segnalante dalla normativa applicabile.

Nel corso del 2024 Guerrato non ha ricevuto alcun reclamo riguardo a violazioni ed episodi di furto o perdita di dati da parte dei clienti. Inoltre, nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti che hanno comportato sanzioni amministrative o giudiziarie.



## 2.6

# Catena di fornitura *responsabile*

| GRI 3-3 | 204-1 | 308-1 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 |

L'integrazione della **sostenibilità nel modello di business** trova espressione anche nella gestione della catena di fornitura.

Guerrato gestisce i rapporti con i propri fornitori ispirandosi ai principi di legalità, lealtà ed efficienza. Le relazioni con i fornitori, ivi compresi i rapporti di natura finanziaria e di consulenza, devono rispettare i principi contenuti nel Codice Etico e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società. Il **Codice di Condotta** per i Fornitori, parte integrante del Codice Etico della Società, illustra le norme atte a garantire che le condizioni di lavoro applicate dai fornitori siano sicure, che i lavoratori della catena di fornitura siano trattati con rispetto e dignità e che i processi produttivi adottati siano rispettosi nei confronti dell'ambiente. Inoltre, prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno dell'Azienda o in aree delle quali abbia la disponibilità, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, viene verificata l' idoneità tecnico professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Guerrato si è dotata di un'apposita **Procedura di Gestione degli Approvvigionamenti**, che disciplina



il processo di qualifica e monitoraggio delle performance dei fornitori.

L'Ufficio Acquisti preposto alla qualifica dei fornitori ha la responsabilità di accertare la capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti tecnici e qualitativi stabiliti dal Sistema di Gestione Integrato.

I **criteri di valutazione** del potenziale fornitore includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- serietà e competenza (valutabile attraverso referenze e contatto iniziale);
- localizzazione geografica;
- rispondenza dei prodotti/servizi forniti alle specifiche tecniche richieste;
- conformità rispetto ad ambiente, salute e sicurezza, energia e responsabilità sociale;
- possesso di certificazioni ISO 9001/ ISO 14000/ ISO 45001/ SA8000/ ISO 37001/ ISO 27001/ UNI PDR 125 per le attività richieste.

L'esito della valutazione determina l'inserimento del nominativo del fornitore nell'**Albo dei fornitori qualificati**, disponibile sul gestionale RMS®.

Inoltre, al fine di valutare il mantenimento dei requisiti, Guerrato ha adottato un sistema di **Vendor Rating** per la valutazione annuale dei fornitori che si basa sulle seguenti dimensioni:

- Costo del servizio: rapporto qualità/prezzo;
- Documentazione richiesta: precisione ed aggiornamento;
- Flessibilità: capacità di adattarsi alle variazioni della domanda;
- Puntualità delle consegne: rispetto delle scadenze;
- Qualità del prodotto o servizio: conformità agli

- standard e assenza di difetti;
- **Sostenibilità:** impegno dell'attuazione di pratiche etiche, sociali, ambientali e di sicurezza.

Per quanto concerne la **valutazione periodica** delle performance dei fornitori, per il 2024 l'analisi è stata condotta per la prima volta con il gestionale RMS e, per tale ragione, circoscritta ai soli fornitori attivi rientranti nella categoria "subappalti".

Nell'anno di rendicontazione sono stati **rivalutati n. 55 fornitori**. La valutazione, condotta attraverso il coinvolgimento di un gruppo multidisciplinare composto da Responsabile di Produzione, Ufficio Acquisto, Responsabile dei Sistemi di Gestione Integrati, ha evidenziato **n. 21 fornitori con rating "sufficiente"** e **33 con rating "buono"**; un solo fornitore è stato **sospeso in quanto "non qualificato" sulla base dei criteri definiti** (rating molto basso), come previsto dalla Procedura.

Come riportato nel **Piano di Sostenibilità**, la società si impegna ad assegnare un **rating al 100%** dei fornitori attraverso il sistema di Vendor Rating implementato nel gestionale RMS®.

Inoltre, Guerrato ha adottato la **Procedura di valutazione dei rischi fornitori** volta a individuare all'interno dell'Albo fornitori, coloro che sono esposti a un rischio maggiore in relazione ai temi ESG. In particolare, la Procedura disciplina i parametri attraverso cui viene determinata la rilevanza dei fornitori:

- Tipologia di impresa e contratto stipulato;



- Settore merceologico;
- Importo dell'appalto.

A seguito della valutazione sulla base dei criteri sopra elencati sono individuati i fornitori a cui somministrare il questionario ESG, quale strumento di verifica puntuale dell'applicazione dei principi ESG da parte dei fornitori rilevanti. Il questionario è codificato in RMS® ed è articolato in maniera tale che ricomprenda tutti gli aspetti salienti in materia di sostenibilità.

La qualificazione riguarda tutti i fornitori ritenuti “a rischio non basso” secondo i criteri di valutazione del rischio fornitori. Ad esempio, sono escluse dai processi di qualificazione i soggetti con incarico di mera fornitura di materiali, a meno che non si tratti di forniture sensibili (quali ad esempio, calcestruzzo, acciaio ecc.).

Non sono mai stati registrati casi di lavoro forzato o obbligato nella catena di fornitura della Società né sono stati individuati, a seguito della valutazione, fornitori a rischio di violazione dei diritti umani.

Si specifica inoltre che la qualifica di nuovi fornitori ambientali avviene esclusivamente per la categoria di imprese di smaltimento o recupero di rifiuti, ove è accertata la presenza delle autorizzazioni di legge preventivamente all'ordine. Essi vengono inseriti in un elenco condiviso con il personale di commessa che si occupa della gestione del tema. Su base annuale, la Società condivide mezzo mail l'invito alla compilazione del questionario ESG ai fornitori individuati.

Qualora il fornitore non fornisca riscontro entro 15 gg, lo stesso riceverà una mail di sollecito. Qualora trascorsi ulteriori 5 gg il fornitore non renda il feedback richiesto, il Responsabile dei Sistemi di Gestione Integrati in collaborazione con l'Ufficio Acquisti sottoporrà la problematica al Presidente che effettuerà un'analisi in merito alle motivazioni che hanno determinato il rifiuto da parte del fornitore. Sulla base dell'analisi effettuata la Direzione valuta le decisioni da intraprendere nei confronti del fornitore.

Nel 2024, a seguito della valutazione sono stati individuati 17 fornitori rilevanti a cui è stato somministrato il questionario ESG. Il 100% dei fornitori ha fornito riscontro. A seguito della valutazione dei questionari, due fornitori sono stati ritenuti critici. Su di essi sono stati condotti ulteriori approfondimenti, in particolare per le questioni che hanno registrato uno score elevato ovvero un rischio più rilevante.

Nel corso del 2024, circa il 70% della spesa per acquisti è stata sostenuta presso fornitori locali. La tabella che segue mostra le percentuali di acquisti locali per regione. Si precisa che Guerrato considera 'locale' un fornitore la cui sede legale è situata nella stessa regione in cui è localizzata una commessa attiva.



## GRI 204-1 - PROPORZIONE DELLA SPESA EFFETTUATA A FAVORE DI FORNITORI LOCALI

Spesa effettuata presso i fornitori locali	UdM	2024
ABRUZZO	€	312.661,66 €
	%	63%
CALABRIA	€	8.685.163,14 €
	%	72%
CAMPANIA	€	720.996,13 €
	%	69%
EMILIA-ROMAGNA	€	97.993,31 €
	%	42%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	€	760.076,33 €
	%	33%
LAZIO	€	2.056.778,79 €
	%	55%
LIGURIA	€	21.390,07 €
	%	1%
MARCHE	€	11.681,67 €
	%	52%
PIEMONTE	€	741.426,40 €
	%	35%
PUGLIA	€	14.232.392,84 €
	%	95%
SICILIA	€	808.415,25 €
	%	73%
VENETO	€	199.456,36 €
	%	30%
<b>TOTALE</b>	€	<b>28.648.431,95 €</b>
	%	<b>68%</b>



*gestione delle  
tematiche sociali  
il valore delle persone  
diversità, inclusione  
e pari opportunità  
valorizzazione e  
sviluppo  
delle competenze  
retribuzioni e benefit  
salute e sicurezza*

people

**|** *Personne*



## 3.1

# Gestione delle *tematiche sociali*

| GRI 3-3 |

La diversità, l'inclusione e il rispetto dei diritti umani sono elementi fondamentali della cultura di Guerrato oltre che pilastri del proprio sistema valoriale.

Guerrato ha formalizzato i propri impegni in tale ambito attraverso l'adozione della **Politica di Sostenibilità** che si impegna a declinare e rispettare in tutti i processi aziendali anche attraverso la promozione e lo sviluppo di programmi e iniziative specifiche.

Inoltre, dal 2011 Guerrato ha implementato un sistema di gestione per la responsabilità sociale conforme allo standard **SA8000**. La SA8000 è uno standard di responsabilità sociale e si propone di fornire un modello - basato sulle norme internazionali relative ai diritti umani e sulle leggi nazionali in tema di lavoro - che protegga e contribuisca al rafforzamento di tutto il personale coinvolto nell'attività di un'azienda, direttamente (quale impiegato) così come indirettamente (operante, ad esempio, tramite fornitori e subappaltatori). La norma SA8000 è basata sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del

Fanciullo. Essa contiene nove requisiti sociali legati a: lavoro infantile, lavoro forzato, salute e sicurezza sul lavoro, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, provvedimenti disciplinari, orario di lavoro, remunerazione, sistema di gestione per le risorse umane.

Conformemente a quanto richiesto dallo Standard SA8000, la Società ha costituito il Social Performance Team, costituito dal Presidente del CdA, dal Datore di Lavoro e dal Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, coadiuvati dal Responsabile Sistemi di Gestione Integrati e dall'Addetto Sistemi di Gestione Integrati per le attività di monitoraggio e controllo operativo. Il Social Performance Team ha la responsabilità di monitorare la conformità delle attività svolte rispetto al sistema di gestione SA8000, di intraprendere azioni di rimedio ad eventuali non conformità riscontrate e di monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni di rimedio pianificate. Inoltre, ha il compito di rivedere e aggiornare la mappa dei rischi individuati, anche sulla base delle non conformità riscontrate. A tal fine, il Social Performance Team si riunisce circa ogni sei mesi.

Il Bilancio Sociale SA8000 rappresenta il principale strumento attraverso cui la Società comunica, sia internamente che esternamente, i suoi impegni e i suoi risultati in materia di Responsabilità Sociale. Inoltre, la Società ha aderito al **S.A.W. (Social Accountability Watch)**, una piattaforma online attraverso cui la società può raccogliere eventuali segnalazioni



e garantire la trasparenza delle sue attività. L'adesione al S.A.W. rappresenta per Guerrato una vera e propria forma di interazione con il mondo esterno, attraverso cui è possibile instaurare un vero e proprio scambio reciproco di informazioni. Il Bilancio Sociale SA8000 è pubblicato sul sito aziendale all'interno della sezione "Certificazioni" e sul S.A.W. (Social Accountability Watch).



## 3.2

# Il valore delle *Persone*

| GRI 2-7 | 2-8 | 2-30 | 3-3 | 401-1 | 402-1

Uno degli elementi distintivi su cui si fonda il modello di business di Guerrato è la **valorizzazione e la tutela del capitale umano**.

La forza lavoro complessiva al 31 dicembre 2024 è pari a **298** dipendenti. La Società non si avvale di lavoratori non dipendenti. Il 100% dei dipendenti è coperto da CCNL (metalmeccanici, edile e multiservizi).

La Società predilige rapporti di lavoro stabili e continuativi nel tempo, favorendo anche formule part-time che possano incontrare esigenze di maggior elasticità e dinamicità da parte dei dipendenti. A dimostrazione dell'impegno della Società nella promozione dei rapporti di lavoro stabili il **98%** dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato.

Nel 2024, 3 dipendenti usufruiscono di un contratto di lavoro part-time, pari all'1% del totale. Il basso numero di contratti part-time sul totale del numero dei contratti è da imputarsi alle peculiarità del business in cui opera Guerrato.

La fascia d'età over 50, pari al 54% del personale, è la più rappresentativa dell'organico della Società. Le fasce d'età under 30 e 30-50, invece,



rappresentano rispettivamente il 3% e il 43% del personale.

Inoltre, per garantire lo sviluppo e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, la Società accoglie giovani studenti, attraverso progetti formativi come stage, tirocini o apprendistato durante i quali, grazie a condizioni meno stringenti rispetto a quelle dei comuni dipendenti (orario di lavoro più ridotto e flessibile e affiancamento di tutor), hanno la possibilità di mettersi in gioco in una concreta realtà aziendale conservando, allo stesso tempo, il diritto allo studio.

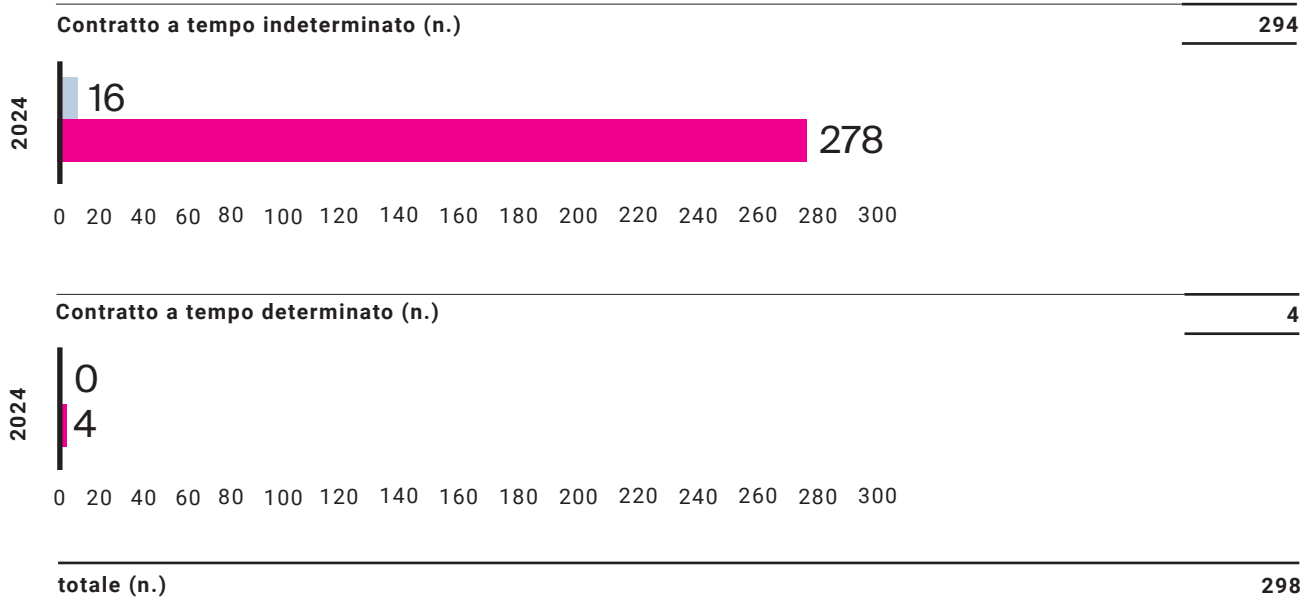
Rispetto al totale dei dipendenti, l'1% occupa la posizione di quadro, il 19% posizioni impiegatizie e il restante 80% ricopre la posizione di operaio. Le donne rappresentano il 5% del totale della popolazione aziendale di cui il 93% è impiegato in posizioni amministrative.

I dipendenti appartenenti a minoranze o a categorie vulnerabili sono pari a n. 5.

Le assunzioni, nel corso del 2024, hanno registrato l'ingresso di **24 nuovi dipendenti**. Le cessazioni, invece, sono state 14, tutte riconducibili a dimissioni volontarie del personale.

## DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE

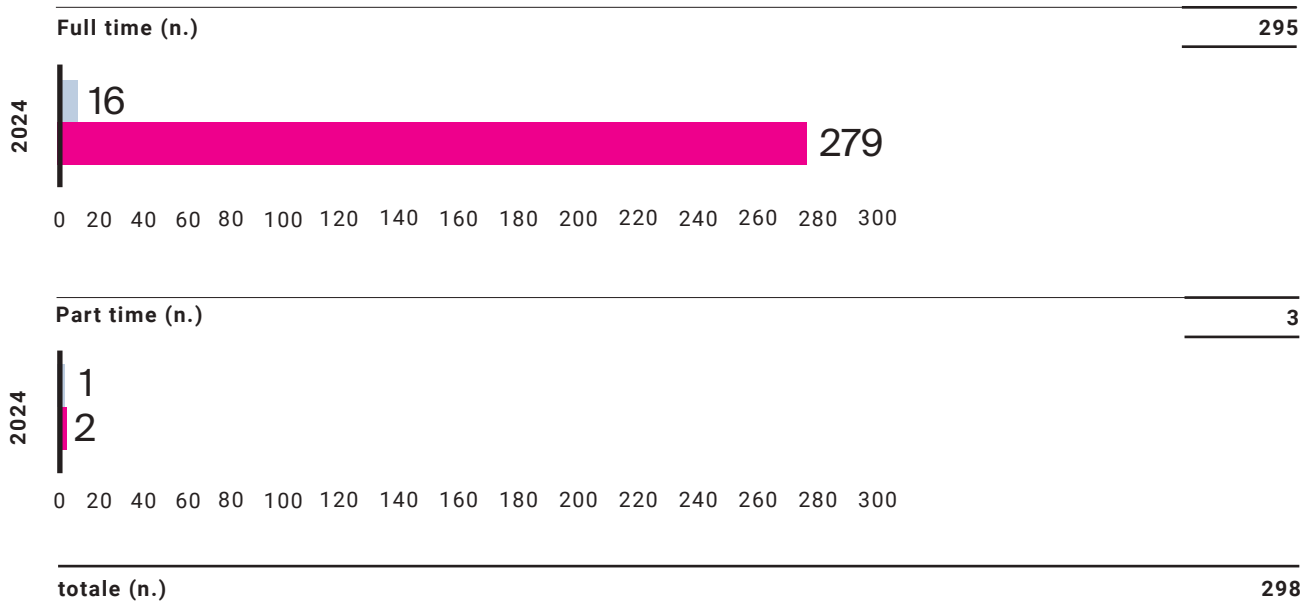
● donne ● uomini



## GRI 2-7 - NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE

## DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE

● donne ● uomini



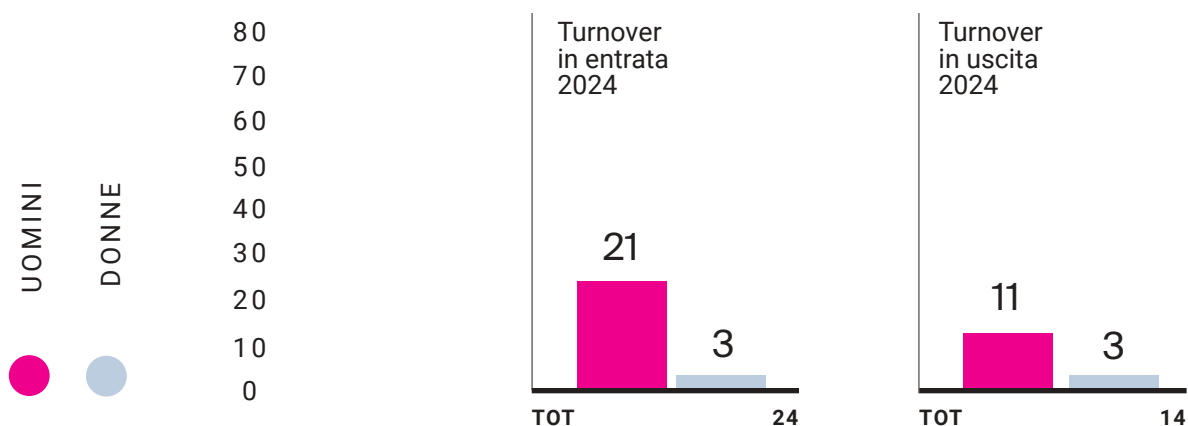


## GRI 2-30 - CONTRATTI COLLETTIVI

Numero di dipendenti coperti da accordi collettivi di lavoro	UdM	2024
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	n.	298
Percentuale dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	%	100

## GRI 401-1 - TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

### Assunzioni e cessazioni per genere (n.)



## GRI 401-1 - TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER CLASSI DI ETÀ

Assunzioni e cessazioni per classi d'età	UdM	2024
<b>Turnover in entrata</b>	<b>n.</b>	<b>24</b>
< 30	n.	4
30 - 50 (estremi esclusi)	n.	17
> 50	n.	3
<b>Turnover in uscita</b>	<b>n.</b>	<b>14</b>
< 30	n.	1
30 - 50 (estremi esclusi)	n.	7
> 50	n.	6

### 3.3

# Diversità, inclusione e pari opportunità

| GRI 401-3 | 405-1 | 405-2 | 406-1

Guerrato si impegna, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto stesso, a garantire **pari opportunità**, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego, riconoscendo le diversità dei propri dipendenti come un fattore di successo e valorizzandone costantemente le esperienze, le capacità e le qualità. **Diffondere il valore delle diversità** significa per Guerrato incoraggiare ogni persona ad esprimersi liberamente per poter realizzare il proprio potenziale. La diversità, in tutte le sue manifestazioni, è ritenuta un vantaggio strategico che favorisce un ambiente di lavoro inclusivo volto alla collaborazione ed alla creatività.

Guerrato ha ottenuto la Certificazione **UNI/PdR 125:2022**, un riconoscimento legato alla capacità dell'Azienda di adottare negli anni misure concrete per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della parità di genere. Inoltre, Guerrato è inoltre certificata **ISO 30415 "Human Resources Management – Diversity and Inclusion"**. Tale risultato è il frutto di un percorso perseguito da tempo che conferma ulteriormente la robustezza di pratiche, comportamenti e policy: dalle iniziative per supportare le persone nella gestione del loro work-life balance, alle politiche per lo sviluppo professionale e la promozione di



una maggiore presenza femminile in posizioni di leadership, dalle misure per la mitigazione della disparità salariale all'arricchimento dei servizi di welfare.

Nonostante l'impegno della Società verso la parità di genere, la scarsa presenza femminile nelle attività che si svolgono nei cantieri temporanei e mobili e nelle attività di manutenzione riflette il profondo gap di genere che caratterizza i settori in cui opera. Nelle posizioni apicali dell'organigramma è presente invece una componente femminile che riveste ruoli chiave e di rilievo, a dimostrazione dell'apertura verso una parità non solo numerica, ma anche in termini di ruoli e responsabilità.

### GRI 405-1: NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER QUALIFICA E CLASSI DI ETÀ

Dipendenti per qualifica e classi di età	UdM	2024
<b>Totale dipendenti &lt; 30</b>	<b>n.</b>	<b>10</b>
Dirigenti	n.	-
Quadri	n.	-
Impiegati	n.	4
Operai	n.	6
<b>Totale dipendenti 30-50</b>	<b>n.</b>	<b>129</b>
Dirigenti	n.	-
Quadri	n.	2
Impiegati	n.	32
Operai	n.	95
<b>Totale dipendenti &gt; 50</b>	<b>n.</b>	<b>159</b>
Dirigenti	n.	-
Quadri	n.	1
Impiegati	n.	20
Operai	n.	138
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>298</b>

## EVENTO

# Microaggressioni, molestie e violenza verbale

ONLINE - TUTTA ITALIA

25 novembre 2024: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Partiamo dalle parole.

Le parole hanno un peso. Spesso, basta poco per trasformare il linguaggio in una forma di violenza.

In occasione di questa giornata, noi di Guerrato parteciperemo a un importante webinar organizzato dalla Fondazione Libellula sul tema: "Microaggressioni, molestie e violenza verbale: come la comunicazione fa male alle donne, come il linguaggio e le parole possono diventare una forma di violenza". Un momento di consapevolezza e confronto per riconoscere quanto le parole possano ferire, ma anche quanto possano costruire.

Un linguaggio ERRATO, può fare male. Basta poco per cambiare tutto





## GRI 405-1: NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER QUALIFICA E GENERE

Dipendenti per qualifica e genere	UdM	2024
<b>Dirigenti</b>	n.	-
Uomini	n.	-
Donne	n.	-
<b>Quadri</b>	n.	<b>3</b>
Uomini	n.	2
Donne	n.	1
<b>Impiegati</b>	n.	<b>56</b>
Uomini	n.	42
Donne	n.	14
<b>Operai</b>	n.	<b>239</b>
Uomini	n.	239
Donne	n.	-
<b>TOTALE</b>	n.	<b>298</b>

Per garantire l'efficacia e l'effettività della **Politica di Sostenibilità**, Guerrato ha disposto delle specifiche regole di comportamento e strumenti per la comunicazione e la gestione di eventuali episodi di discriminazione. In particolare, i dipendenti hanno la possibilità e sono incoraggiati a segnalare eventuali situazioni discriminatorie. Oltre ai consolidati canali di comunicazione, è stato attivato lo Sportello di Ascolto, gestito dal Responsabile PdR, per la gestione delle problematiche di disagio lavorativo e per fornire assistenza e consulenza alle lavoratrici e ai lavoratori.

Nel corso del 2024, grazie ai presidi adottati, non si sono verificati episodi di discriminazione.

In parallelo con le iniziative a favore della diversità e dell'inclusione, Guerrato introduce un supporto concreto per i neogenitori. Come disciplinato nella Politica di tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, la Società offre ai dipendenti che ne

facciano richiesta all'ufficio HR i seguenti servizi dedicati:

- **Estensione del periodo di congedo di paternità:** per i dipendenti che facciano richiesta di congedo di paternità, la Società eleva a 15 giorni il periodo di astensione per gli uomini. Il congedo può essere goduto a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino a cinque mesi successivi alla nascita.
- **Part-time:** la Società riconosce ai genitori, nel periodo della prima infanzia e comunque fino all'età di due anni, la possibilità di richiedere un part time al 50% a scadenza, anche frazionato e comunque non superiore ad un anno.
- **Flessibilità di orario nel periodo di prima infanzia:** la Società riconosce a chi ne faccia richiesta un periodo di flessibilità di orario in funzione delle esigenze programmate o impreviste (inserimento asilo nido, malattia senza supporto familiare, scioperi delle strutture scolastiche), nel periodo della prima infanzia e comunque fino all'età di due anni.
- **Smart working:** la Società ha esteso per tutto il 2024 il diritto al lavoro in modalità smart working, compatibilmente con la mansione svolta, fino al compimento del 14° anno d'età del bambino. Guerrato si impegna nel riproporre annualmente la misura.

- **Welfare:** Guerrato valorizza ulteriormente l'esperienza della genitorialità elevando l'attuale importo welfare previsto da CCNL vigente con ulteriori 200 euro una tantum che verranno riconosciuti al censimento nell'anagrafe aziendale previa presentazione del modulo di richiesta e fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Al fine di consentire ai dipendenti di riallinearsi rispetto agli eventuali cambiamenti intervenuti nella Società durante il loro periodo di assenza, al momento del rientro a lavoro viene nominato un tutor di affiancamento (coaching), per un periodo concordato con il dipendente e da valutare in funzione della mansione e di eventuali limiti lavorativi acquisiti. Contestualmente, la Società offre la possibilità di usufruire di un periodo durante il quale il dipendente può valutare la propria capacità di re-inserimento, i tempi necessari, e richiedere, ove possibile, il cambio mansione. Ogni eventuale re-inquadramento garantisce l'invariabilità della componente economica di partenza, benefit inclusi.

Nel 2024, il 100% dei dipendenti aventi diritto hanno usufruito del congedo parentale. Inoltre, tutti i dipendenti sono rientrati al lavoro al termine del periodo di congedo parentale.



## GRI 401-3 - CONGEDO PARENTALE

2024				
Congedo parentale	UdM	Uomini	Donne	Totale
Totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	n.	3	2	5
Totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	n.	3	2	5
Totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	n.	3	1	4
Totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	n.	3	0	3
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	n.	60	0	60
Tasso di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	%	100	100	100

## 3.4

# Valorizzazione e sviluppo *delle competenze*

| GRI 404-1 | 404-2 | 404-3 |

Guerrato riconosce il valore strategico del proprio **capitale intellettuale** e investe nello sviluppo delle competenze dei dipendenti per garantire un miglioramento continuo dell'Organizzazione e delle sue performance sociali. La formazione ha un duplice obiettivo: **aggiornare le conoscenze tecniche e operative** necessarie per le mansioni aziendali e **sensibilizzare il personale** sugli aspetti di Responsabilità Sociale e Diversity&Inclusion.

Per assicurare la conoscenza degli standard, delle politiche e delle procedure del Sistema di Gestione Integrato (SGI), tutti i dipendenti partecipano a interventi periodici di formazione e aggiornamento. In particolare, la formazione SA8000 è inserita in un percorso più ampio che affronta le normative e le procedure aziendali.

Il **Piano di formazione 2024**, redatto dal Datore di Lavoro e dal RSPP in collaborazione con Risorse Umane e Responsabili di Commessa, raccoglie le esigenze formative necessarie per l'operatività aziendale e la crescita professionale. Si tratta di un documento dinamico, aggiornato in base a nuove esigenze aziendali, come l'acquisizione di commesse.



Nel corso del 2024 sono state erogate complessivamente **3.320 ore di formazione<sup>2</sup>**, suddivise come segue:

Tipologie di corsi di formazione erogati	Ore totali
Salute e sicurezza sul lavoro	1.796
Ambiente	118
Diversità, inclusione, parità di genere, etica	1.374
Qualità	16
Energia	16
<b>Totale ore di formazione erogate</b>	<b>3.320</b>

### GRI 404-1 - ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

Ore medie di formazione annua per dipendente	UdM	2024
<b>Dirigenti</b>	n.	-
Uomini	n.	-
Donne	n.	-
<b>Quadri</b>	n.	<b>7,33</b>
Uomini	n.	4
Donne	n.	14
<b>Impiegati</b>	n.	<b>10,89</b>
Uomini	n.	11,22
Donne	n.	10
<b>Operai</b>	n.	<b>11,25</b>
Uomini	n.	11,25
Donne	n.	-
<b>TOTALE</b>	<b>n.</b>	<b>11</b>

<sup>2</sup> Il piano di formazione 2024 riporta a consuntivo una percentuale di erogazione del 89% rispetto al pianificato.

Guerrato promuove un ambiente di lavoro **inclusivo**, valorizzando le aspirazioni professionali dei dipendenti. Durante l'anno di rendicontazione, è stata introdotta la Policy Mobilità interna e successione a posizioni manageriali, che garantisce l'accesso equo alla formazione e affiancamento, favorendo la crescita professionale in linea con le attitudini individuali e le opportunità aziendali.

Le opportunità di crescita vengono pubblicate sui social media, quali LinkedIn e Indeed, per garantire pari accesso ai processi di selezione. I dipendenti interessati possono rivolgersi alla funzione HR per ulteriori informazioni in merito. Per chi supera il processo di valutazione dell'idoneità, vengono attivati percorsi di sviluppo strutturati, basati su competenze, motivazione e potenziale, senza discriminazioni legate a fattori personali.

I percorsi di formazione per ruoli manageriali tengono conto delle esigenze di conciliazione tra lavoro e vita privata, con modalità flessibili per garantire la massima partecipazione. Le promozioni sono basate esclusivamente su merito e prestazioni, in conformità con il CCNL e gli accordi aziendali, nel pieno rispetto dei principi di equità, diversità e inclusione.

In particolare, Guerrato si impegna a garantire pari opportunità di crescita professionale, favorendo un'equa rappresentazione di genere nei processi decisionali. Nei percorsi di sviluppo e mobilità interna, viene assicurata un'adeguata selezione di candidati appartenenti al genere meno rappresentato, sempre nel rispetto del principio della meritocrazia.



## 3.5

# Retribuzioni *e benefit*

| GRI 2-19 | 2-20 | 2-21 | 401-2 |

Guerrato riconosce il valore professionale dei propri dipendenti. Per questo motivo, la Società si impegna a offrire una **remunerazione equa e coerente** tra i professionisti con simile esperienza e livello, in accordo con il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

La Società gestisce il tema delle politiche retributive nel rispetto del quadro legislativo e contrattuale vigente, rispettando i minimi tabellari e garantendo una retribuzione che garantisca l'equità salariale fra tutti i dipendenti. Guerrato, infatti, adotta **criteri uniformi di valutazione**, che garantiscono la parità retributiva tra i dipendenti con uguale mansione ed esperienza, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione legata al genere o alla tipologia di contratto. Dall'altro lato, la Società riconosce il diverso grado di responsabilità associata ai ruoli e alle posizioni presenti all'interno dell'Azienda, garantendo differenziali retributivi adeguati.

Il ricorso a un consulente esterno a garanzia che le informazioni contenute nella busta paga siano chiare e leggibili e il corretto adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale in materia retributiva, sottolineano l'impegno di Guerrato nella corretta gestione delle prassi retributive.

Inoltre, Guerrato ha stipulato degli accordi contrattuali con società di welfare allo scopo di garantire un'assistenza sanitaria integrativa. Nello specifico, oltre agli obblighi in materia desunti dal CCNL, la Società ha volontariamente stipulato, con decorrenza dal 2025, un'ulteriore **polizza sanitaria** totalmente a carico della Società. In aggiunta, nel 2024 ha sostenuto una campagna di prevenzione del tumore al seno, con screening gratuiti cui hanno aderito le colleghe della sede di Rovigo.

## GRI 2-21 – RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE

<b>Tasso della retribuzione totale annua</b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Retribuzione annua totale dell'individuo con la retribuzione più alta dell'organizzazione	€	61.180,6
Mediana della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la retribuzione più alta	€	28.464,44
<b>Tasso della retribuzione totale annua</b>	%	2,15

<b>Tasso dell'aumento percentuale della retribuzione totale annua</b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Aumento percentuale della retribuzione annua totale dell'individuo con la retribuzione più alta dell'organizzazione	%	3,99
Mediana dell'aumento percentuale della retribuzione annua totale di tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la retribuzione più alta	%	4,92
<b>Tasso dell'aumento percentuale della retribuzione totale annua</b>	%	0,81



BENEFIT

# Polizza Sanitaria aziendale

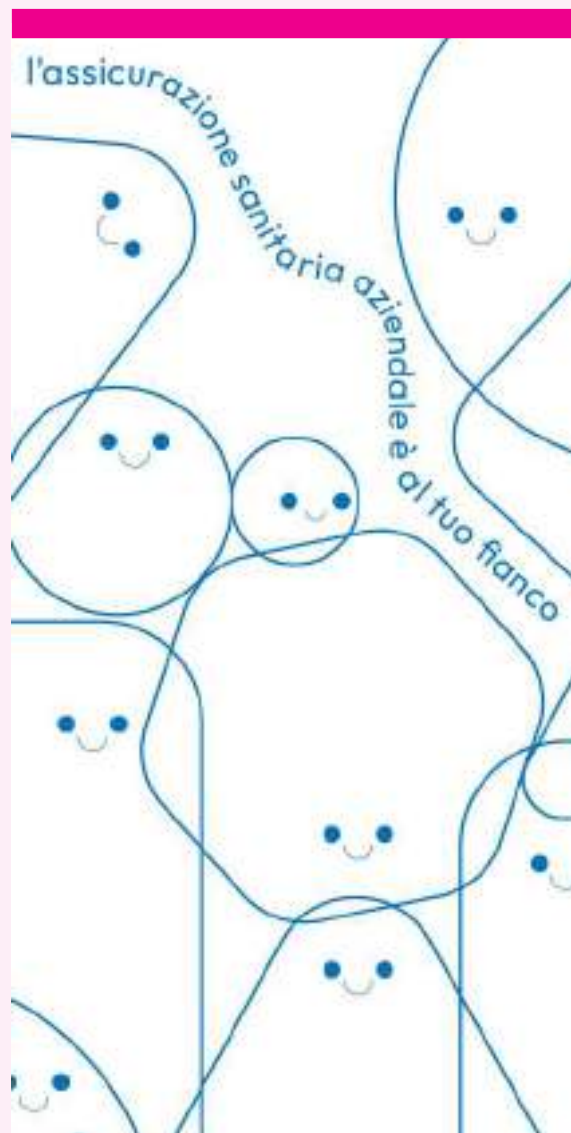
PER TUTTI I DIPENDENTI

La cura delle persone è la nostra scelta

In Guerrato crediamo che un'azienda solida si costruisca partendo dalle persone. Per questo, investiamo costantemente nel welfare aziendale, garantendo ai nostri dipendenti servizi concreti che migliorano la qualità della vita. Dal 1° gennaio 2025, abbiamo attivato un nuovo Piano Sanitario Aziendale, interamente offerto dall'azienda, per garantire a tutto il personale coperture sanitarie complete e accesso a una rete di strutture convenzionate.

Un'azione che non è solo un beneficio, ma una scelta di responsabilità sociale, perché crediamo che prendersi cura della salute delle persone sia un valore fondamentale.

Il benessere aziendale inizia dalle scelte che facciamo ogni giorno. Questa è la nostra.



benvenuta polizza sanitaria!

**GUERRATO** **GAIA** **CENTRO CENTOQUATTRO** **ZURICH**

Per quanto concerne la disparità di retribuzione tra generi, il rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini evidenzia delle differenze tra le diverse categorie professionali, come rappresentato nelle tabelle di seguito riportate.

2024				
Stipendio base	UdM	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini
Quadri	€	2.801	2.801	1
Impiegati	€	2.311	2.198	0,95
Operai	€	1.977	-	-

2024				
Retribuzione totale annua	UdM	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini
Quadri	€	3.205	4.706	1,47
Impiegati	€	2.589	2.326	0,90
Operai	€	499.509	-	-

Per quanto riguarda la retribuzione dei componenti del CdA, la stessa è stata deliberata ad inizio mandato e non prevede, ad oggi, componenti variabili.

Tuttavia, la controllante XELA SpA con nota del 31 marzo 2025 ha formalizzato il proprio impegno verso la definizione di una Politica in materia di remunerazione, con l'obiettivo di allineare, nell'interesse degli Stakeholder, i sistemi di remunerazione rispetto ad obiettivi, valori aziendali e strategie di lungo periodo, integrando al contempo un'efficace gestione del rischio.

Nello specifico, la Società si impegna a riconoscere ai membri del Consiglio di Amministrazione un incentivo in relazione alle performance in materia di sostenibilità, incentivando il conseguimento degli obiettivi delineati nel Piano di Sostenibilità.

Le remunerazioni dei componenti del CdA sono stabilite con cadenza triennale dall'Assemblea dei soci in relazione ai risultati di natura economico-finanziaria e organizzativa conseguiti. Gli azionisti hanno sempre deliberato all'unanimità il compenso ai componenti dell'Organo amministrativo.



## 3.6

# Salute e *sicurezza*

| GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7  
| 403-8 | 403-9 | 403-10 | 410-1

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce un obiettivo primario per Guerrato. La Società, infatti, opera a tutti i livelli al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

In ragione delle attività svolte dalla Società, l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentano elementi essenziali per il successo dell'impresa e pertanto è necessario che ciascun dipendente fornisca il proprio contributo. Per questo motivo, Guerrato si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche impartendo adeguate istruzioni.

Ogni decisione aziendale in materia di sicurezza e salute del lavoro deve tenere conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo - in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione - per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

## EVENTO

# WelfareCare - Società Benefit

ROVIGO (RO)

Un successo nella prevenzione.

Siamo orgogliosi di condividere le immagini dell'evento WelfareCare dello scorso 9 settembre 2024, in cui Guerrato è stata sponsor ufficiale.

L'iniziativa, dedicata alla prevenzione del tumore al seno, ha visto la partecipazione della nostra Responsabile Area Commerciale, la Dott.ssa Serena Bragato, che ha accolto la clinica mobile in Piazza Vittorio Emanuele a Rovigo.

Grazie a questa iniziativa numerose donne, interne ed esterne all'azienda, hanno potuto effettuare gratuitamente mammografie ed ecografie, promuovendo la salute e il benessere del nostro territorio. Siamo orgogliosi di aver contribuito a questa giornata speciale e di sostenere la prevenzione.





L'attenzione posta dalla Società al tema della Salute e Sicurezza sul lavoro si esplica nell'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla certificazione **ISO 45001:2018**. La compliance legislativa costituisce un pre-requisito del sistema, la cui finalità è quella di implementare un ciclo di miglioramento continuo nei processi che impattano sul tema materiale della salute e sicurezza. Il campo di applicazione del sistema di gestione include le attività espletate da Guerrato nell'ambito del suo modello di business svolte dai propri dipendenti e in taluni casi anche da soggetti terzi a cui vengono affidate alcune attività specialistiche.

### GRI 403-8: LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

2024			
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	N.	N. totale dipendenti e collaboratori	%
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	298	298	100
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit interno	51	298	17
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit o certificati da una terza parte esterna	29	298	10

Data la complessità della struttura aziendale, è fondamentale che tutti i lavoratori siano consapevoli dei potenziali rischi e pericoli a cui sono sottoposti. Per questo, la Società ha implementato un sistema di prevenzione degli infortuni, garantendo ambienti di lavoro sicuri, salubri e puliti.

Oltre alla costante vigilanza, in particolare nei cantieri, sono stati eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, a cui il personale può fare riferimento. Inoltre, in ogni sito e cantiere sono disponibili e consultabili i **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)** e i **Piani Operativi di Sicurezza (POS)**, redatti

e firmati da personale competente. Il Documento di Valutazione dei Rischi viene redatto da un responsabile e da un addetto, con la partecipazione anche del medico competente. I Rappresentanti dei lavoratori vengono informati sulla metodologia seguita, sull'esito della valutazione e sulle azioni di miglioramento. In particolare, all'apertura di una nuova commessa viene condotto un sopralluogo per individuare tutti i pericoli presenti. Successivamente, vengono condotti degli audit interni in commessa per verificare come le prassi previste siano attuate da parte degli operatori e la loro efficacia nel ridurre o eliminare i rischi.

Per la **valutazione dei rischi** si fa riferimento al Decreto Legislativo 81/2008, il quale stabilisce anche la necessità di garantire un'adeguata formazione al lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro. Lo stesso decreto definisce l'informazione come il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi nell'ambiente di lavoro. L'informazione, infatti, rappresenta il primo step sui processi di sensibilizzazione e diffusione della conoscenza sui possibili rischi e sulla conseguente prevenzione degli stessi. A questo scopo, la Società assicura che ogni lavoratore riceva adeguata e puntuale formazione sui rischi che si potrebbero nascondere anche dietro le operazioni più semplici, in modo da ridurli al minimo, fornendo loro tutti i dispositivi di protezione necessari, collettivi o individuali. Nello specifico, il Datore di Lavoro intende informare i lavoratori su:

I rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale.

Le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.



- I rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia.
- I pericoli connessi all'uso di sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica.
- Le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei lavoratori.
- I nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso.
- Nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

Nel 2024, Guerrato ha erogato corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro per un totale di **1.796 ore**.

Inoltre, si segnala che la Società ha erogato formazione in materia di diritti umani al 100% del personale addetto alla sicurezza.

### GRI 410-1 - PERSONALE ADDETTO ALLA SICUREZZA FORMATO SULLE POLITICHE O PROCEDURE SUI DIRITTI UMANI

<b>Personale addetto alla sicurezza che ha ricevuto formazione sulle politiche o procedure sui diritti umani</b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Numero totale di personale di sicurezza	n.	53
Personale di sicurezza che ha ricevuto la formazione	%	100

Guerrato ha strutturato una rete di medici competenti per aree territoriali, in prossimità del luogo di esecuzione dei diversi contratti. È stato nominato un medico coordinatore, per facilitare l'uniformità di giudizio di ciascun coordinato. Questa struttura consente ai lavoratori di rivolgersi facilmente ai medici competenti, nei casi previsti dalla vigente normativa. Inoltre, vista la vicinanza al posto di lavoro, la logistica e la tempistica del servizio è facilitata.

Quando necessario, ciascun dipendente viene sottoposto alla sorveglianza sanitaria e periodicamente rivalutato da medici professionisti esterni. Ogni lavoratore è accompagnato da una propria cartella sanitaria e di rischio e, nel caso in cui ci sia un mutamento di mansione, viene assicurata un'ulteriore formazione.

In caso di infortunio o malattia professionale che impedisca il reinserimento del lavoratore nello stesso ruolo, gli verrà fornita la possibilità di ricoprire un'altra posizione all'interno della struttura produttiva, compatibilmente con le sue nuove condizioni fisiche.

Periodicamente, vengono effettuati controlli in riferimento a incidenti e infortuni, alla formazione attuata e da attuare, alla sicurezza nei cantieri, ai dispositivi di protezione individuale, alle attrezzature, ai macchinari e alle schede di sicurezza dei prodotti utilizzati. Una volta all'anno, vengono effettuate prove di evacuazione e antincendio e valutati i relativi risultati e, in ogni caso, gli addetti per il primo soccorso, emergenze antincendio ed evacuazione presidiano sempre i luoghi di lavoro. Il monitoraggio degli indicatori relativi agli infortuni viene effettuato dalla Direzione col supporto del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato al fine di tenere costantemente sotto controllo ogni aspetto riguardante la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La Società ha istituito diversi canali di comunicazione al fine di raccogliere le segnalazioni dei lavoratori. In particolare, viene stabilito ogni anno un obiettivo sul ricevimento dei near-miss, cui si giunge attraverso un percorso di sensibilizzazione che passa attraverso i Rappresentanti dei lavoratori.

Quest'ultimi, infatti, sono membri attivi, insieme al RSPP, del Social Performance



Team, ovvero del gruppo di lavoro sulle tematiche di Responsabilità Sociale, all'interno del quale si analizzano i risultati del monitoraggio e si definiscono le proposte di miglioramento anche in base ai feedback dei lavoratori, i quali riferiscono ai loro rappresentanti. In ogni caso, tutta la struttura aziendale è attenta nel raccogliere le segnalazioni dei dipendenti al fine di portarle all'attenzione del Datore di Lavoro. I risultati del monitoraggio sono resi pubblici nel Bilancio SA8000, che è disponibile sul sito internet aziendale.

Più in particolare, il **Social Performance Team** si riunisce almeno ogni semestre e, tra le proprie attribuzioni, vi sono:

- suggerire alla direzione aziendale le azioni per affrontare i rischi individuati;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle procedure adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello standard;
- garantire l'attuazione effettiva delle politiche e procedure per la tempestiva

attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse.

Essendo presieduto dal DdL, le azioni concordate nel corso degli incontri sono comunicate alle funzioni coinvolte per la loro successiva implementazione.

Durante il periodo di rendicontazione, si sono verificati 7 infortuni. Nessuno di questi ha causato decessi o gravi conseguenze. Si segnala che un infortunio è stato successivamente riclassificato dall'INAIL, passandolo a semplice malattia in quanto non correlabile all'attività lavorativa.

Il 14% degli infortuni risulta occorso nel tragitto casa/lavoro (itinerario). Per quanto riguarda le malattie professionali, nel 2024 i lavoratori hanno denunciato 3 malattie professionali causate da protusioni discali al rachide, ipoacusia e sovraccarico biomeccanico. Due delle tre denunce sono state rifiutate dall'INAIL, pertanto non è stato accertato nessun nesso causale con l'attività lavorativa. Nel terzo caso, si è ancora in attesa di conoscere l'esito dell'iter.

## GRI 403-9 - INFORTUNI SUL LAVORO

<b>Infortunati sul lavoro dei dipendenti</b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Infortunati sul lavoro registrabili	n.	7
di cui infortuni con gravi conseguenze	n.	-
di cui decessi	n.	-
Ore lavorate dai dipendenti <sup>3</sup>	n.	500.369

<b>Tasso di infortuni<sup>4</sup></b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>5</sup>	n.	13,99
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <sup>6</sup>	n.	-
Tasso di decessi a seguito di infortuni	n.	-

## GRI 403-10 - MALATTIE PROFESSIONALI

<b>Malattie professionali dei lavoratori dipendenti</b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Malattie professionali registrabili	n.	3 <sup>7</sup>
di cui decessi	n.	-
Totale malattie professionali riconosciute	n.	-
Totale malattie professionali non riconosciute	n.	3

<sup>3</sup>Il calcolo delle ore lavorate per i dipendenti è stato effettuato prendendo a riferimento le ore che figurano dal cedolino.

<sup>4</sup>Il tasso di infortunio è calcolato attraverso il rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate dei dipendenti, moltiplicato per 1.000.000 (Global Reporting Initiative, GRI Standards 2021).

<sup>5</sup>I dati sono relativi a infortuni occorsi e riconosciuti da INAIL.

<sup>6</sup>Gli infortuni con gravi conseguenze sono gli infortuni che hanno comportato un'assenza dal lavoro superiore a sei mesi.

<sup>7</sup>Due delle tre malattie professionali registrate nel 2024 sono state rifiutate dall'Ente valutatore in quanto non è stato identificato alcun nesso causale con l'attività lavorativa.

environment

# *Ambiente*



*gestione delle  
tematiche ambientali  
consumi energetici ed emissioni  
gestione dei rifiuti  
age diversity*

## 4.1

# Gestione delle *tematiche ambientali*

## GRI 3-3

Guerrato, come delineato nel Codice Etico, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. Attraverso l'analisi degli impatti generati dalle attività di business e dalla sua catena del valore sull'ambiente e il monitoraggio dei rischi ambientali, che potrebbero incidere sulla capacità della Società di creare valore nel medio-lungo periodo, Guerrato identifica e adotta in maniera tempestiva e preventiva opportuni strumenti per la gestione di tali impatti e rischi e prende decisioni informate e consapevoli.

Le attività di business della Società, considerando anche gli attori a monte e a valle della sua catena del valore, generano impatti sull'ambiente che derivano, come si dirà più avanti nel dettaglio, prevalentemente dal consumo di energia e dallo smaltimento di rifiuti derivanti dalle attività di manutenzione.

A questo scopo, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 che, insieme alle Certificazioni ISO 9001 e ISO 50001, costituisce una guida per il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.



## 4.2

# Consumi energetici *ed emissioni*

GRI 302-1 | 302-2 | 302-3 | 302-4 | 305-1  
305-2 | 305-3

L'ambiente è un bene primario della comunità che Guerrato vuole contribuire a salvaguardare. A tal fine, la Società conduce le proprie attività di business ricercando un equilibrio tra esigenze economiche e ambientali, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

Come già descritto nel paragrafo 1.4, Guerrato è attiva nell'erogazione di servizi integrati, tra cui la fornitura dei vettori energetici e la relativa gestione degli impianti di riscaldamento e condizionamento, oltre ai servizi generali degli edifici. In questo ambito, è prevista la realizzazione di interventi di riqualificazione energetica che assicurino il miglioramento della prestazione energetica nel periodo contrattuale della commessa. Pertanto, seppur non in qualità di consumatore finale di energia, l'impegno e le politiche di Guerrato per la corretta gestione degli impianti tecnologici consentono di trarre benefici tangibili sia sui vettori energetici che in termini di impatto ambientale. Si specifica che l'impegno della Società nella riqualificazione e nell'efficientamento energetico della commessa deriva direttamente dagli obblighi contrattuali nei confronti delle controparti. Tuttavia, la

capacità di Guerrato di conseguire maggiori risparmi in termini di consumi energetici rispetto a quanto contrattualmente stabilito, genera benefici sia per il Cliente, in termini di impatto ambientale, che per Guerrato in termini valore generato.

Guerrato è riconosciuta come ESCo (Energy Service Company) e utilizza il Sistema Efficienza Energetica, in conformità alle linee guida stabilite dall'Autorità. Questa certificazione identifica le società che offrono servizi energetici, la cui remunerazione è legata direttamente ai risparmi energetici conseguiti dal Cliente.

Il Sistema di gestione energetica conforme alla certificazione ISO 50001 ed ESCo consente alla Società di monitorare, gestire e migliorare continuamente le prestazioni energetiche proprie e dei Clienti.

A tal proposito, nel Piano di Sostenibilità, con specifico riferimento al tema materiale "Consumi energetici ed emissioni di GHG", Guerrato ha incluso obiettivi di risparmio e di efficientamento energetico delle commesse. In particolare, gli obiettivi sono legati ad interventi specifici e per ciascuno di essi sono indicati: il responsabile per la realizzazione, le risorse investite, i KPI e la relativa frequenza di monitoraggio e i target da raggiungere. Nel Riesame della direzione annuale, la Società consuntiva lo stato d'avanzamento di tali interventi. Inoltre, Guerrato si pone anche l'obiettivo per il 2025 di ridurre l'impatto ambientale derivante dal consumo di energia interno all'Organizzazione, privilegiando l'energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, acquistando i Certificati di Garanzia d'Origine (Certificati GO).



Nel corso del 2024, l'impegno della Società in tale ambito ha portato all'attuazione delle seguenti attività:

1. Implementazione dell'Istruzione Operativa sulla Gestione Impianti volta ad efficientare la conduzione degli stessi;
2. Sostituzione di UTA esistenti con altre ad alta efficienza;
3. Revamping di un impianto di trigenerazione ad alto rendimento;
4. Installazione di valvole termostatiche.
5. Sostituzione di lampade tradizionali con lampade LED.

Inoltre, sempre nell'ambito del Sistema di Gestione dell'Energia, Guerrato ha emesso anche un'Informativa sull'uso razionale degli automezzi che ha lo scopo di sensibilizzare i conducenti ad un minor consumo di carburante nell'utilizzo quotidiano dei mezzi aziendali, contribuendo così a un minor impatto ambientale. Una guida intelligente e una corretta manutenzione dell'autovettura, infatti, consentono di ridurre i consumi e le emissioni di CO<sub>2</sub>eq del 10-15%, migliorando anche la sicurezza stradale.

I consumi energetici esterni all'Organizzazione, ovvero i consumi relativi ai contratti di servizio energetici derivanti dall'utilizzo degli impianti termici e di condizionamento e dei consumi elettrici delle commesse<sup>8</sup> sono stati pari a 664.901 GJ.

I consumi energetici interni all'Organizzazione includono esclusivamente i consumi di energia elettrica per l'illuminazione e il riscaldamento delle sedi degli uffici di Pescara e Rovigo, pari a 407,82 GJ (8%), e i consumi di combustibili per l'alimentazione del parco auto aziendale, pari a 5.010,45 GJ. In particolare, i consumi di combustibili riguardano prevalentemente il consumo di gasolio (79%), benzina (13%) e GPL (0,04%).

Si specifica che l'acquisto dei vettori energetici consiste nella valutazione dei fornitori presenti nel mercato libero e nel successivo invio delle richieste di offerta sulla base dei consumi storici/di gara. Successivamente, Guerrato redige un quadro comparativo delle migliori offerte ricevute, in cui specifica le principali condizioni economiche/contrattuali di fornitura, e lo presenta alla Direzione per la valutazione finale. Viene valutata, inoltre, l'applicabilità dei principali meccanismi di incentivazione in funzione degli impianti esistenti o da realizzare e delle utenze asservite.

L'attenzione della Società alla protezione dell'ambiente e alla riduzione dell'inquinamento si esplica anche nel monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra. Nello specifico, le emissioni oggetto di attenzione sono le emissioni dirette di Scope 1, le emissioni indirette di Scope 2 e le emissioni indirette di Scope 3, limitatamente per la Categoria 3 Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2). Nel 2024, le emissioni di tipo Scope 1 sono state pari

<sup>8</sup> Si specifica che sono inclusi i consumi energetici delle seguenti commesse del servizio energia, attive al 31.12.24: SL001, SAL001, SS001, SAB001, SAC001, SAL004, SAL002, SAL005, RC001. Inoltre, sono stati inclusi anche i consumi energetici delle commesse che si sono chiuse nel corso del 2024 (MD006 e SAN001) nonché delle piccole utenze da cantiere comunque funzionali ai processi aziendali (SAR000, SE001 e CAS001).



a 348,66 tCO<sub>2</sub>e. Le emissioni di tipo Scope 2, invece, ammontano a 29,23 tCO<sub>2</sub>e secondo il metodo Location based e a 56,71 tCO<sub>2</sub>e secondo il metodo Market based. Le emissioni indirette di Scope 3 Cat. 3 sono pari a 51.535,33 tCO<sub>2</sub>e. La Categoria 3, in linea con il GHG Protocol, include le emissioni legate alla produzione di combustibili ed energia acquistati e consumati dall'Organizzazione nell'anno di riferimento che non sono inclusi delle emissioni Scope 1 o Scope 2. Ai fini del calcolo delle emissioni derivanti dall'estrazione, dalla raffinazione e dal trasporto dei combustibili primari prima del loro utilizzo nella generazione di energia, sono stati applicati fattori di emissione WTT (Well-to-tank) DEFRA 2024.

Considerando le peculiarità del business della Guerrato, le emissioni Scope 3 Cat. 3 includono anche i consumi di energia delle commesse a cui Guerrato fornisce il servizio energia, calcolate considerando l'energia consumata e applicando i fattori di emissione ISPRA 2023 per l'energia elettrica e DEFRA 2024 per i combustibili (tali consumi energetici sono oggetto di rendicontazione nell'ambito del GRI 302-2).

La Società si impegna per i prossimi esercizi a garantire maggiore trasparenza in merito agli impatti ambientali della propria catena del valore, includendo anche le altre categorie di emissioni di Scope 3 applicabili e rilevanti.

## GRI 302-1 - ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Consumi energetici	UdM	2024	UdM <sup>9</sup>	2024
Gasolio	l	119.929	GJ	4.293,32
Benzina	l	22.637	GJ	715,23
GPL	l	80	GJ	1,90
Energia elettrica	kWh	113.130	GJ	407,82
<b>Totale consumi di energia da fonti non rinnovabili</b>			<b>GJ</b>	<b>5.418,27</b>

## GRI 302-2 - ENERGIA CONSUMATA ALL'ESTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

Consumi energetici	UdM	2024	UdM <sup>10</sup>	2024
Gas metano	Smc	12.195.798	GJ	433.975,28
Energia elettrica	KWh	61.457.341	GJ	221.246,43
Gasolio	l	270.367	GJ	9.678,86
<b>Totale consumi di energia da fonti non rinnovabili</b>				<b>664.900,56</b>

## GRI 302-3 - INTENSITÀ ENERGETICA

Intensità energetica	UdM	2024
Consumo totale di energia esterno all'organizzazione	GJ	664.901
Ricavi delle commesse con servizio energia	Mln€	84
Intensità energetica	GJ/Mln€	75.412.044

## GRI 302-4 - RIDUZIONE DEL CONSUMO DI ENERGIA

Riduzione di energia	UdM	2024
Risparmi conseguiti grazie alla realizzazione di interventi di efficientamento e miglioramento della gestione degli impianti utilizzatori	GJ	12.765
Consumo totale di energia esterno all'organizzazione	GJ	664.901
% riduzione	%	1,92%

<sup>9</sup>Fonte dei fattori di conversione: Defra 2024; Ispra 2023 - Tabella parametri standard nazionali (Ultimo aggiornamento 13 gennaio 2025).

<sup>10</sup>Fonte dei fattori di conversione: Defra 2024; Ispra 2023 - Tabella parametri standard nazionali (Ultimo aggiornamento 13 gennaio 2025).

**GRI 305-1 - EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)****GRI 305-2 - EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)****GRI 305-3 - ALTRE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE (SCOPE 3)**

<b>Emissioni di GHG</b>	<b>UdM</b>	<b>2024</b>
Emissioni - Scope 1 <sup>11</sup>	tCO2e	348,66
Emissioni - Scope 2 - Location based <sup>12</sup>	tCO2e	29,23
Emissioni - Scope 2 - Market based <sup>13</sup>	tCO2e	56,71
Emissioni - Scope 3	tCO2e	51.535,33
<b>Totale emissioni Scope 1 + 2 - Location based</b>	<b>tCO2e</b>	<b>377,89</b>
<b>Totale emissioni Scope 1 + 2 - Market based</b>	<b>tCO2e</b>	<b>405,37</b>
<b>Totale emissioni Scope 1 + 2 - Market based + 3</b>	<b>tCO2e</b>	<b>51.940,70</b>

<sup>11</sup>Fonte dei fattori di emissione Scope 1: Defra 2024; Ispra 2023 - Tabella parametri standard nazionali (Ultimo aggiornamento 13 gennaio 2025).

<sup>12</sup>Fonte dei fattori di emissione Scope 2 - Location based: ISPRA 2023 - Confronti internazionali 2024

<sup>13</sup>Fonte dei fattori di emissione Scope 2 - Market based: AIB European Residual Mixes 2023.

## 4.4

# Gestione dei *rifiuti*

## | GRI 306-3 |

La condotta responsabile si riflette anche nella gestione dei rifiuti in conformità con la normativa vigente. Guerrato, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, opera attraverso:

- la redazione di prassi (procedure, istruzioni, modelli, linee guida) e l'effettuazione di audit per la verifica della loro corretta applicazione;
- il conferimento di poteri di delega o procura in ambito ambientale ad un professionista con notevole back-ground nel settore dei rifiuti;
- il monitoraggio degli indicatori e dei KPI;
- l'individuazione degli impatti ambientali.
- l'analisi e la valutazione degli aspetti ambientali in ogni commessa.

Inoltre, allo scopo di sensibilizzare tutto il personale sul tema, sono state pianificate ed erogate delle sessioni formative.

Tuttavia, le attività di business della Società non producono rifiuti o sottoprodotti. Gli unici rifiuti gestiti sono quelli derivanti dalle attività di manutenzione e da precedenti assuntori, il cui smaltimento ricade su Guerrato. La Società rendiconta, infatti, i rifiuti prodotti sulla base della ricezione, da parte di tutte le commesse attive, della quantità di rifiuti prodotti. Nello specifico, nel corso del 2024, sono stati prodotti dalle stesse 343 ton di rifiuti, di cui il 97% è rappresentato da rifiuti non pericolosi. Il 68% dei rifiuti sono stati destinati a recupero mentre il restante 32% destinato a smaltimento.

### GRI 306-3 - RIFIUTI PRODOTTI

Rifiuti per destinazione	UdM	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Totale
Rifiuti destinati a recupero	Ton	4	228	232
Rifiuti destinati a smaltimento	Ton	7	104	111
<b>Totale</b>	<b>Ton</b>	<b>11</b>	<b>332</b>	<b>343</b>



*Indice dei  
contenuti GRI*

<b>DICHIARAZIONE D'USO</b>	Guerrato ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 con riferimento agli Standard GRI.	
<b>GRI 1 utilizzato</b>	GRI 1: Principi fondamentali 2021	
<b>STANDARD GRI</b>	<b>INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE</b>
<b>GRI 2: Informativa generale</b>	<p>2-1 Dettagli organizzativi</p> <p>2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business</p> <p>2-7 Dipendenti</p> <p>2-8 Lavoratori non dipendenti</p> <p>2-9 Struttura e composizione della governance</p> <p>2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo</p> <p>2-11 Presidente del massimo organo di governo</p> <p>2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti</p> <p>2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti</p> <p>2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità</p> <p>2-15 Conflitti di interesse</p> <p>2-16 Comunicazione delle criticità</p>	



	<p>2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo</p> <p>2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo</p> <p>2-19 Norme riguardanti le remunerazioni</p> <p>2-20 Procedura di determinazione della retribuzione</p> <p>2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale</p> <p>2-23 Impegno in termini di policy</p> <p>2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy</p> <p>2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi</p> <p>2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazione</p> <p>2-27 Conformità a leggi e regolamenti</p> <p>2-28 Appartenenza ad associazioni</p> <p>2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder</p> <p>2-30 Contratti collettivi</p>	
<b>GRI 3: Temi materiali</b>	<p>3-1 Processo di determinazione dei temi materiali</p> <p>3-2 Elenco dei temi materiali</p> <p>3-3 Gestione dei temi materiali</p>	
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento</b>	<p>204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali</p>	
<b>GRI 205: Anticorruzione</b>	<p>205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione</p> <p>205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione</p> <p>205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate</p>	
<b>GRI 206: Comportamento anticompetitivo</b>	<p>206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche</p>	

<b>GRI 302: Energia</b>	<p>302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione</p> <p>302-2 Consumo di energia esterno dell'organizzazione</p> <p>302-3 Intensità energetica</p> <p>302-4 Riduzione del consumo di energia</p>	
<b>GRI 305: Emissioni</b>	<p>305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)</p> <p>305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)</p> <p>305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)</p>	
<b>GRI 305 Rifiuti 2016</b>	306-3 Rifiuti generati	
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	
<b>GRI 401: Occupazione</b>	<p>401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti</p> <p>401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time</p> <p>401-3 Congedo parentale</p>	
<b>Gri 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali</b>	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro</b>	<p>403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti</p>	



	<p>403-3 Servizi per la salute professionale</p> <p>403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione</p> <p>403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>403-6 Promozione della salute dei lavoratori</p> <p>403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business</p> <p>403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>403-9 Infortuni sul lavoro</p> <p>403-10 Malattia professionale</p>	
<b>GRI 404: Formazione e istruzione</b>	<p>404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente</p> <p>404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione</p> <p>404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale</p>	
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità</b>	<p>405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti</p> <p>405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini</p>	
<b>GRI 406: Non discriminazione</b>	<p>406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate</p>	



**A CURA DI**

Comitato ESG  
Guerrato S.p.A.

Il presente documento è  
disponibile all'indirizzo

GUERRATO • IT

**PER INFORMAZIONI**

[info@guerrato.it](mailto:info@guerrato.it)

# Grazie

Si ringraziano tutti i colleghi che, con la loro preziosa collaborazione, hanno reso possibile la redazione del presente documento.

Il progetto grafico del Primo Bilancio di Sostenibilità di Guerrato S.p.A. rappresenta una sintesi schematica di una mappa completa della funzione dei geni. Un sistema perfetto che assegna a ciascun gene umano il proprio compito. Forme geometriche che si integrano fra loro generando un sistema in equilibrio, in grado di evidenziare una spinta verso lo sviluppo della crescita e il miglioramento della vita delle persone.



 **GUERRATO**

————— GUERRATO • IT