



Bilancio di  
**Sostenibilità**  
**2022**

---



# Indice

**Pag. 5.** Lettera agli stakeholder

**Pag. 6.** Nota Metodologica

**Pag. 8.** Obiettivi di sviluppo sostenibile

**Pag. 9.** Analisi di materialità

**Pag. 10.** Matrice di materialità

**Pag. 11.** Profilo e attività aziendale

- Highlights
- Mission e vision
- Valori

**Pag. 12.** Una storia di successo

**Pag. 13.** Sedi

**Pag. 15.** Assetto proprietario

**Pag. 16.** Struttura e composizione della governance

- Amministratore Unico
- Il collegio sindacale
- General Manager

**Pag. 17.** Organigramma

**Pag. 19.** Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 e Codice Etico

- L'organismo di vigilanza

**Pag. 20.** Violazioni del modello (Whistleblowing)

- Rating di legalità
- Analisi dei rischi

**Pag. 22.** Politica Integrata Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza

- Codice di Condotta

● **Pag. 23.** Capitale Finanziario

- Analisi del trend economico
- Valore economico generato e distribuito

**Pag. 24.** Approccio alle imposte

- Investimenti R&D

● **Pag. 25.** Capitale Infrastrutturale

- Building information modeling

**Pag. 26.** Business Intelligence - Monitoraggio rischi economici - finanziari

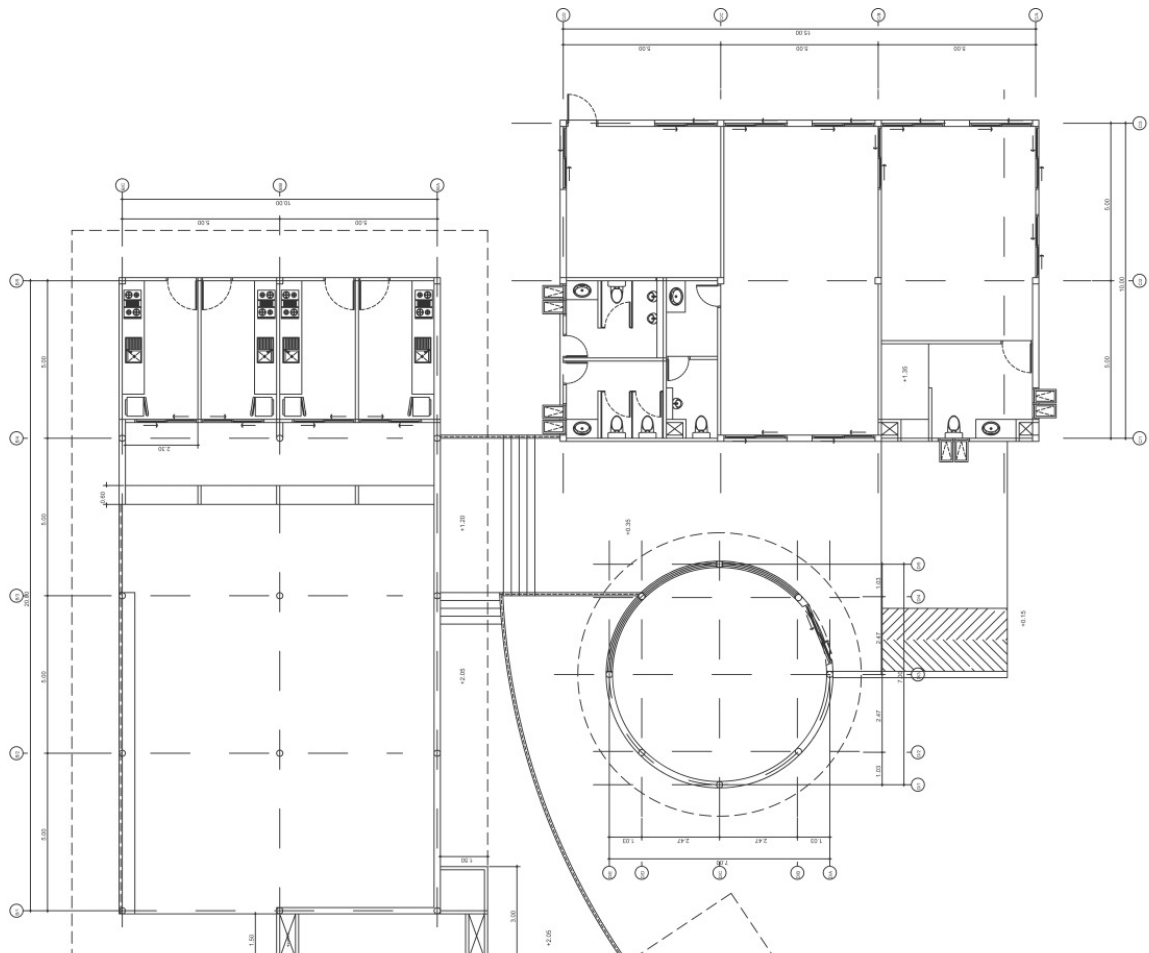
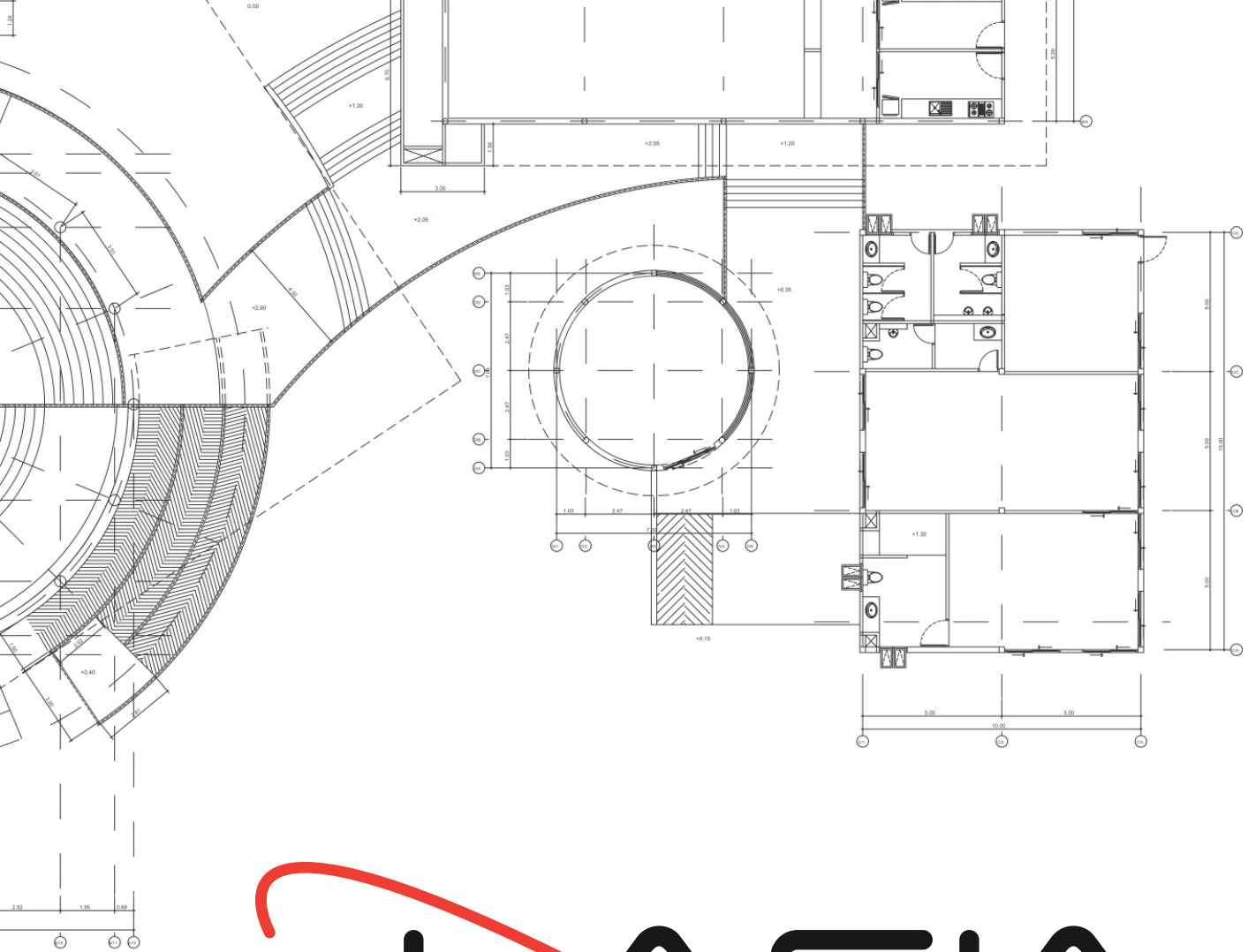
● **Pag. 27.** Capitale Intellettuale

- Core business



# Indice

- Pag. 28.** Posizionamento nel mercato di riferimento
- Pag. 29.** Customer Centricity
  - Catena di fornitura
- Pag. 30.** Categorie di fornitori
  - Selezione e valutazione dei fornitori
  - Gestione della qualità del servizio
- Pag. 31.** Intangible assets: trasparenza e sostenibilità
- **Pag. 32.** Capitale Relazionale
  - Mappatura stakeholder
- Pag. 33.** Appartenza ad associazioni
- Pag. 34.** Partnership con Università
- Pag. 35.** Politica pubblica
- **Pag. 36.** Capitale Umano
  - Composizione del personale
  - Distribuzione per sedi
- Pag. 37.** Diversità e inclusione
- Pag. 39.** Tipologia contrattuale
  - Turnover
- Pag. 40.** Sviluppo delle competenze del personale
- Pag. 41.** Welfare
- Pag. 42.** Piano di incentivazione - MBO
  - Polizza assicurativa per i collaboratori
- **Pag. 43.** Capitale Naturale
  - Consumi di energia
- Pag. 46.** Consumi di carta di ufficio
  - Consumi idrici
- Pag. 47.** Gestione dei rifiuti
- Pag. 48.** Decarbonizzazione dell'organizzazione
- Pag. 49.** Obiettivi futuri
  - Diversità e inclusione
  - Ambiente



# Lettera agli stakeholder



*Cari Lettori,*

*Siamo lieti di presentarvi la seconda edizione del Bilancio Integrato, con il quale abbiamo il piacere di raccontarvi il nostro percorso fondato sul miglioramento continuo delle nostre performance economiche, ambientali e sociali.*

*La sostenibilità è al centro di un generale confronto e diventa tematica imprescindibile per fare impresa oggi e nel futuro.*

*È una responsabilità che affrontiamo quotidianamente lavorando per offrire ai nostri clienti servizi intrinsecamente votati alla sostenibilità e al benessere delle persone.*

*Per questo motivo, negli ultimi anni abbiamo deciso di investire sull'ottenimento di certificazioni e sull'innovazione tecnologica che consolidassero il nostro impegno a rendere più efficienti ed efficaci*

*i nostri processi, da un punto di vista ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro, di legalità e lavoro etico.*

*Nel corso del 2023, inoltre, saranno attuate nuove politiche e misure per favorire l'empowerment femminile, con l'obiettivo più alto di riduzione delle differenze di genere.*

*Abbiamo ancora tanto da costruire e il futuro ci impone di essere sempre più responsabili verso l'ambiente e la comunità in cui viviamo, ma siamo consapevoli che tutti i nostri traguardi sarebbero stati impossibili senza il contributo dei nostri collaboratori e partner, che ci affiancano e ci sostengono e insieme a noi credono che fare impresa in modo responsabile sia possibile.*

*I risultati che vi presentiamo sono il frutto della nostra volontà di puntare su innovazione, attenzione all'ambiente e alle persone.*

**Maurizio Ciardi**  
Amministratore unico

# Nota metodologica

---

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio Integrato, di seguito Bilancio, di La Sia S.p.A. e contiene le informazioni relative ai temi economici, ambientali, sociali, attenenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'azienda.

Con l'obiettivo di rappresentare in maniera efficace il valore generato da La Sia S.p.A., il presente Bilancio utilizza una struttura che segue la suddivisione per capitali, cioè le variabili che determinano la creazione di valore:



## **CAPITALE FINANZIARIO**

insieme delle risorse economiche impiegate nei processi di business



## **CAPITALE INFRASTRUTTURALE**

insieme di immobili e infrastrutture utilizzati per la propria attività



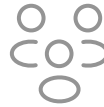
## **CAPITALE INTELLETTUALE**

le risorse intangibili rappresentate dal know how dell'azienda



## **CAPITALE RELAZIONALE**

capacità di creare relazioni con gli stakeholder esterni e condivisione di valori al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo



## **CAPITALE UMANO**

insieme delle competenze, capacità ed esperienze delle persone che lavorano nell'azienda



## **CAPITALE NATURALE**

tutti i processi e le risorse ambientali che contribuiscono alla produzione dei servizi offerti dall'azienda



# Nota metodologica

Da gennaio 2023 sono entrati in vigore i nuovi GRI Universal Standards, con l'obiettivo di migliorare il modo in cui le organizzazioni li utilizzano per comunicare i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, con un beneficio sulla qualità e la coerenza della rendicontazione di sostenibilità.

Si segnala dunque la sostituzione dei precedenti Standard Universali GRI 101, 102, 103 con i GRI 1, 2, 3. Inoltre, non sono in vigore standard applicabili al settore in cui opera La Sia spa.

Il Bilancio è stato redatto su base volontaria rendicontando una selezione dei "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione di rendicontazione with reference to GRI Standards.

Inoltre, le informazioni e i dati riportati nel documento si riferiscono ai temi rilevanti

identificati, attraverso un'analisi di materialità, per l'azienda e per i suoi stakeholder.

Tali informazioni sono state riepilogate nell'indice denominato GRI Content Index, che consente di rintracciare facilmente gli indicatori e le altre informazioni quantitative e qualitative presenti nel documento.

I principi generali applicati sono quelli stabiliti dai GRI Standards: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità e chiarezza.

Il presente Bilancio, pubblicato con cadenza annuale, contiene i dati e le informazioni non finanziarie relative all'esercizio dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. I dati dell'esercizio 2021 sono presentati per finalità comparative, allo scopo di consentire una valutazione sull'andamento delle attività della Società durante il biennio.

Il perimetro delle informazioni inserite all'interno del documento è in linea con quello del Bilancio d'esercizio. Include:

- **La sede legale:** Viale Luigi Schiavonetti 286, Roma;
- **Le sede secondarie:** Via G. Mameli Ang. Via N. Sauro 228 Cagliari (Ca), Via Pier Luigi Deodato 6 Catania (Ct), Via Bombrini 11 Genova (Ge), Via Mariani Pompeo 16 Milano (Mi), Via Fra' Bartolomeo 36 Prato (Po), Via San Leonardo 52 Salerno (Sa), Via Della Libertà 12 Venezia (Ve)

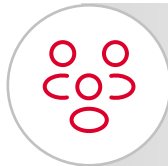
Eventuali esclusioni dal perimetro sono opportunamente descritte nelle relative sezioni del documento.

*Il progetto di redazione è stato studiato e costruito dal Gruppo di lavoro con il supporto del team di Rewind srl.*

*Per richiedere informazioni riguardanti il Bilancio è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: [alessandra.speranza@lasia.it](mailto:alessandra.speranza@lasia.it)*

# Obiettivi di sviluppo sostenibile

La Sia nella propria attività tiene fortemente conto dell'Agenda 2030 che si basa su cinque concetti chiave:



## PEOPLE

*combattere la fame e la povertà in tutte le sue forme, assicurando dignità ed equità*



## PEACE

*promuovere una società in pace e inclusiva*



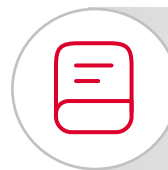
## PLANET

*proteggere le risorse e il clima del Pianeta per le generazioni future*



## PROSPERITY

*assicurare vite prospere in armonia con la natura alle prossime generazioni*



## PARTNERSHIP

*incrementare le adesioni all'Agenda*



**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**





# Analisi di materialità

Per l'individuazione dei temi materiali del Bilancio di sostenibilità di La Sia è stato eseguito il seguente iter:

- È stata effettuata una **ricerca sui temi** maggiormente impattanti per le aziende del settore
- È stato stipulato un **documento di base**, considerando gli indici del Global Reporting Initiative. I GRI Standards offrono il massimo livello di trasparenza per gli impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, difatti sono i pilastri su cui si basa il metodo di rendicontazione di sostenibilità più utilizzato al mondo
- A questo punto, è stato somministrato un **questionario** che va a considerare l'importanza dei temi legati alla sostenibilità, analizzando il punto di vista degli stakeholder di La Sia e il punto di vista della società
- Infine, è stata realizzata una **matrice** (si veda la matrice successiva) in base ai risultati ottenuti dal questionario

Come si evince dalla matrice i temi maggiormente significativi sono:



I temi materiali da analizzare in maniera puntuale saranno quelli che hanno realizzato, in base al questionario, un punteggio di media 3,5.

Le analisi che hanno preso avvio nel 2021 si sono rivelate applicabili anche all'esercizio del 2022.

# Matrice di materialità



Investimenti responsabili e sostenibili

Tematica legata all'acqua

Tematica legata allo sfruttamento energetico

Politiche di Welfare

Salute e sicurezza dei lavoratori

Lotta al cambiamento climatico

Efficienza energetica e fonti rinnovabili

Governance trasparente e gestione dei rischi di sostenibilità

Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder

Creazione e distribuzione della ricchezza generata

Rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori

Partnership e collaborazioni con università e istituti di istruzione

Materiali utilizzati

Rifiuti prodotti

Approccio fiscale trasparente

Supporto alla comunità e al territorio locale

Partnership con istituzioni e imprese

Etica, trasparenza e integrità del business

Gestione responsabile della catena di fornitura

Supporto all'economia circolare

Crescita professionale e formazione

Scelta dei propri fornitori

# Profilo e attività aziendale

## Highlights

Ricavi delle vendite 2022: € 14.152.713

Il valore economico distribuito agli stakeholder: € 13.159.845

Valore economico Trattenuto: € 2.290.010

Remunerazione del personale: € 2.316.510

La Governance della società mira ad una creazione di valore a lungo termine. Questo è il presupposto stesso della sostenibilità, che garantisce migliori risultati nel tempo in termini di impatto ambientale, sociale ed economico.

L'azienda nel suo operare fa sì che l'esperienza e gli investimenti nelle evoluzioni più recenti della tecnologia consentano alla Società di cogliere le grandi opportunità che il mercato sta offrendo. Difatti, i trend più evidenti sono stati tutti intrapresi, producendo servizi ed edifici che collimano l'alta tecnologia con l'efficientamento energetico.

## Mission e Vision

**Mission:** fornire servizi di progettazione architettonica, strutturale ed impiantistica realizzando per i propri clienti soluzioni innovative, consistenti ed affidabili curandone, in particolare, la linearità della fase realizzativa, la funzionalità ed il confort nella fase di esercizio.

**Vision:** La Sia vuole diventare una delle società di ingegneria di riferimento dei grandi gruppi industriali italiani che operano non solo in Italia ma anche all'estero e che hanno continua necessità di supporto tecnico specialistico nei settori dell'Architettura, dell'Ingegneria e dell'Impiantistica.

## Valori

### Competenza

L'esperienza quasi ventennale della società, la multidisciplinarietà del capitale umano garantiscono un'elevata competenza dei servizi offerti

### Collaborazione attiva

Sono fondamentali i rapporti di collaborazione che La Sia ha creato nel corso degli anni. Queste persone fanno parte interamente del team della società

### Spirito di squadra

Lo spirito e la cultura aziendale della società è costruita affinché ogni elemento sia membro di un team, dove tutti sono importanti per il raggiungimento degli obiettivi

La Sia nel proprio perimetro aziendale promuove spazi di vita sostenibili con tecniche innovative ed ambienti di lavoro funzionali e confortevoli che rappresentano l'espressione concreta dei valori della società.

# Una storia di successo

**2004**

## LA NASCITA

---

La SIA viene fondata da Maurizio Ciardi, Riccardo Sacconi e Mario Rampini con il primo ufficio a Roma

**2006**

## ESPANSIONE IN SARDEGNA

---

Dopo solo due anni dalla costituzione della società, viene aperta la prima sede a Cagliari

**2009**

## ESPANSIONE PORTAFOGLIO SERVIZI OFFERTI

---

L'azienda espande il portfolio dei servizi offerti, formando nuovi team che si occuperanno di progettazione elettrica e meccanica.

**2015**

## DIGITALIZZAZIONE, BIM E GRANDI PROGETTI

---

In costante crescita, La SIA si avvicina al mondo della digitalizzazione del BIM, e lo fa con la ristrutturazione del campus Telecom di Acilia, Roma, con un progetto di smart office sostenibile

**2017**

## PRESENZA SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

---

La SIA consolida la sua posizione e presenza su tutto il territorio nazionale con 8 sedi operative, dalla Lombardia alla Sicilia, passando il Veneto, la Toscana e la Campania

**2020**

## TRASFORMAZIONE IN SPA

---

La SIA, continuando il proprio percorso di crescita ed espansione, si trasforma da società a responsabilità limitata in società per azioni

# Sedi



**Forma legale:**

Società per azioni

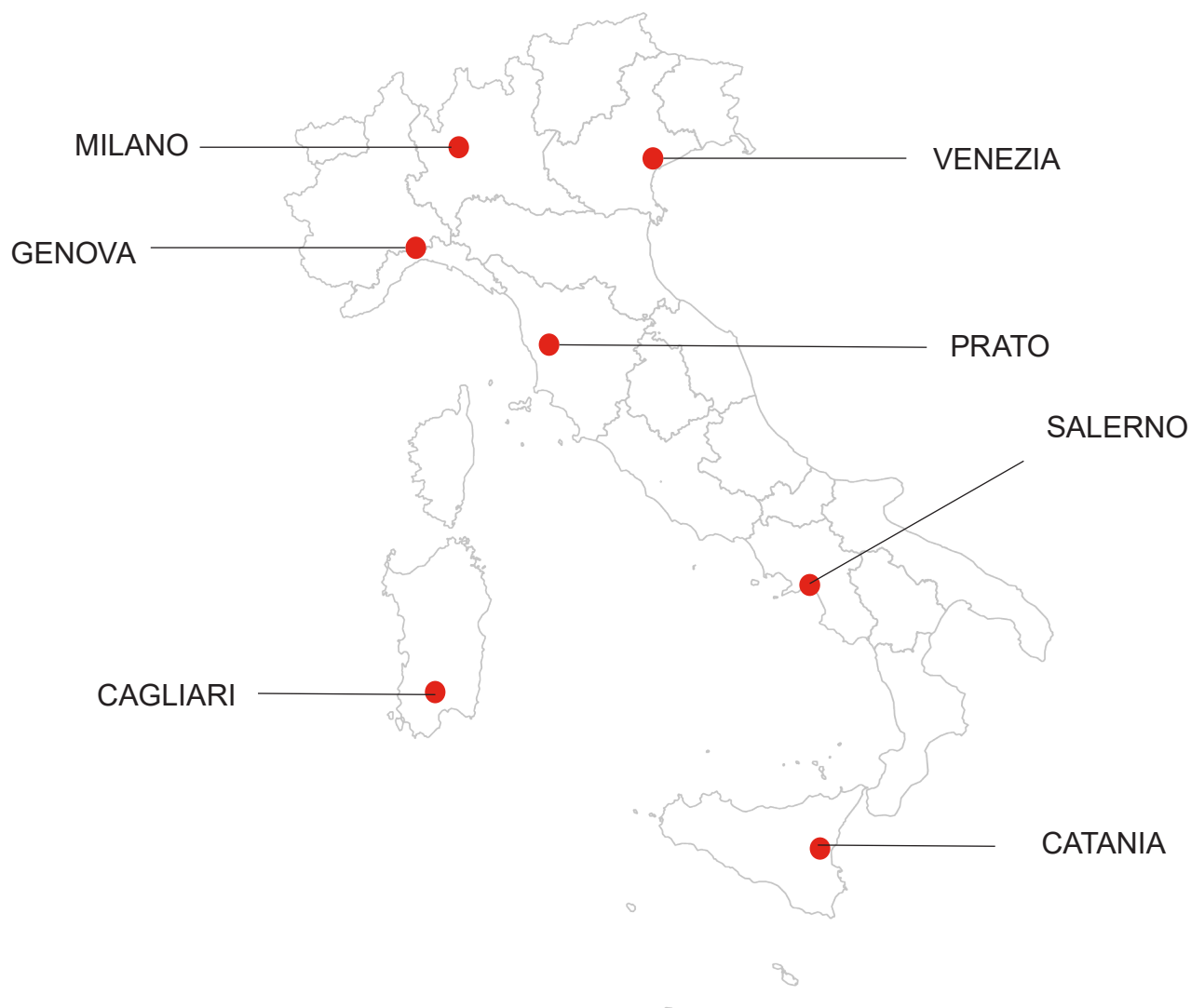


**Amministratore unico:**

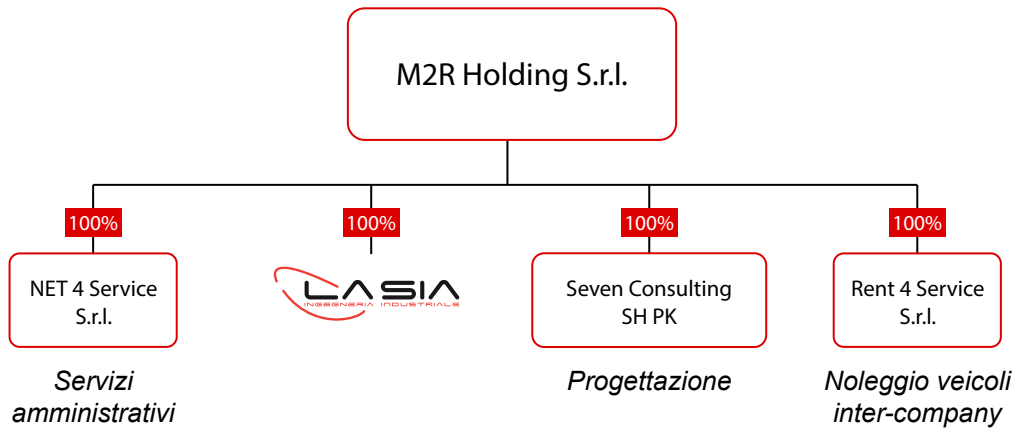
Maurizio Ciardi

# Sedi secondarie

- Via G. Mameli Ang. Via N. Sauro 228 Cagliari (Ca)
- Via Pier Luigi Deodato 6 Catania (Ct)
- Via Bombrini 11 Genova (Ge)
- Via Mariani Pompeo 16 Milano (Mi)
- Via Fra' Bartolomeo 36 Prato (Po)
- Via San Leonardo 52 Salerno (Sa)
- Via Della Libertà 12 Venezia (Ve)



# Assetto proprietario



## Operazioni straordinarie

Nel 2023, sarà perfezionata l'acquisizione e la fusione di Net4service S.r.l, società che svolge servizi amministrativi per La Sia. Nello stesso anno, sarà acquisita Seven Consulting SHPK, società albanese, succursale e fornitore diretta di La Sia.

## Capitale sociale

110.000,00 €

- Ciardi Maurizio 20%
- Sacconi Riccardo 20%
- Ciardi Elisa 10%
- Russo Barbara 10%
- Rampini Mario 20%
- Bianconi Serena 10%
- Ciardi Selena 10%

# Struttura e composizione della governance

Il sistema di governance di La Sia è organizzato secondo il modello tradizionale e prevede la presenza dell'Amministratore Unico e del Collegio sindacale.

## Amministratore Unico

L'amministratore unico definisce e pianifica le strategie e le politiche legate all'andamento generale di gestione dell'azienda, nonché le modalità di applicazione delle stesse. Nella persona di Maurizio Ciardi, è stato nominato in data 13/07/2020 e resterà in carica per tre esercizi.

## Il collegio sindacale

L'articolo 149 del TUF dettaglia i doveri del collegio sindacale che vigila:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria, cui la società, mediante informativa al pubblico, dichiara di attenersi;
- sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla società alle società controllate ai sensi dell'articolo 114, comma 2.

Il collegio sindacale, nominato in data 13/07/2020 e in carica per tre esercizi, è composto da:

● **MARCO BUTTARELLI**  
*Presidente del Collegio Sindacale*

● **MICAELA PORCEDDU**  
*Sindaca*

● **BERNARDO BERTOLDI**  
*Sindaco*

● **LUCA CIVITELLI**  
*Sindaco Supplente*

● **CONCETTA LOPRETE**  
*Sindaca Supplente*

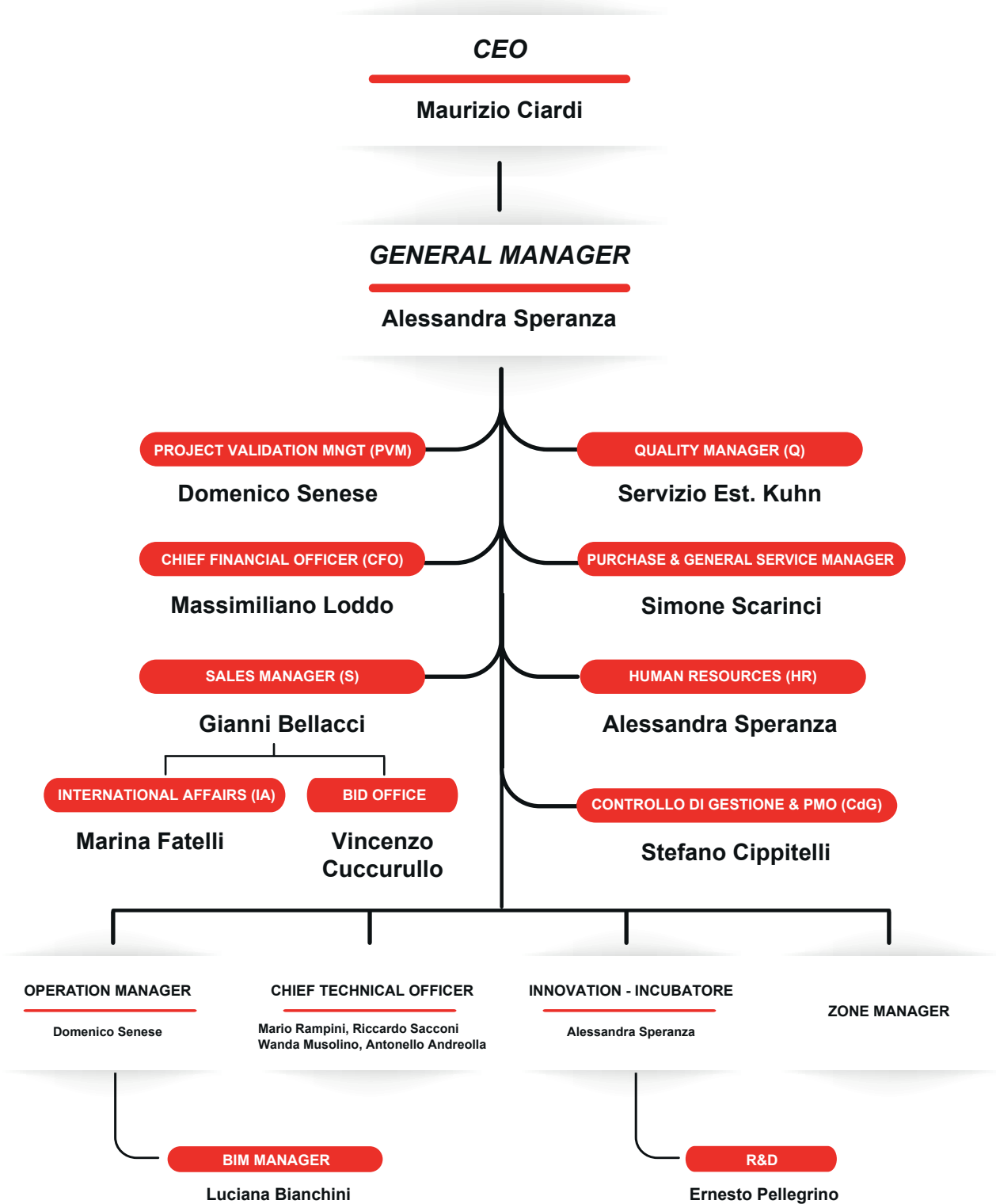
## General Manager

Fondamentale è il ruolo di Alessandra Speranza, la General Manager della società, che ha il compito di gestire e ottimizzare la struttura organizzativa e delle risorse impiegate (umane, finanziarie e tecniche) al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.





# Organigramma



DG

ZONE MANAGER NORD

Maurizio Beccari

ZONE MANAGER CENTRO

Antonella Posti

ZONE MANAGER SUD

Michele Romano

OP

MILANO	GENOVA	VENEZIA	PRATO	ROMA	CAGLIARI	SALERNO	CATANIA
Nicola Pasquariello	Marco Fisichella	Marcello Santamato	Alessandro Loparco	Antonella Posti	Christian Farci	Tommaso D'Avanzo	Michele Romano

TECH OFF. COORDINATOR

Antonello Andreolla

MEC. ENGINEERING MANAGER

Ferruccio Paglia

ELECT. ENGINEERING MANAGER

Filippo Gentili

STRUCT. ENGINEERING MANAGER

Giuseppe Schiavone

ARCHITECTURE MANAGER

Lorenzo Zenobi

RADIO ENGINEERING MANAGER

Agron Myshketa

# Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 e Codice Etico

L'azienda ha introdotto un Modello organizzativo modulato ai sensi e per gli effetti del Decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231.

La Sia si impegna ad avere una condotta etica senza compromessi, orientata a mantenere una reputazione solida e riconosciuta.

La «buona reputazione» è una risorsa immateriale essenziale per l'azienda.

Gli stakeholder devono agire secondo i principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

I principi fondamentali della società sono i seguenti:

- Imparzialità e Uguaglianza
- Onestà e Lealtà
- Riservatezza
- Valore delle Risorse Umane
- Qualità dei servizi
- Concorrenza leale
- Responsabilità verso la collettività
- Trasparenza e completezza delle informazioni
- Correttezza in caso di conflitto di interesse

Il Codice Etico e il Modello 231 sono parte integrante di un sistema di controllo più ampio finalizzato a uniformare e rendere coerenti le condotte - rappresentato da policy, standard, procedure e istruzioni operative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi.

La documentazione è oggetto di comunicazione e informazione per i dipendenti.

## **L'organismo di vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza sorveglia con continuità sull'adeguatezza e la concreta attuazione dei presidi previsti dal Modello 231 e dal Codice Etico da parte di tutti i destinatari. Provvede inoltre a segnalare le esigenze di aggiornamento del modello 231, in caso di cambiamenti del quadro normativo di riferimento, dei processi gestionali e della struttura organizzativa della società.

L'Organismo di Vigilanza predispone e porta all'attenzione degli Organi di governance i seguenti documenti: programma annuale della vigilanza, relazioni semestrali sulle attività svolte, oltre ad eventuali relazioni su eventuali aspetti contingency posti all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza da parte del vertice aziendale.

## Violazioni del modello (Whistleblowing)

A tutela dell'integrità della società, gli Amministratori, i Dirigenti ed il Personale di LASIA SPA devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine, il Personale di LA SIA SPA potrà effettuare le suddette comunicazioni, informando alternativamente i propri responsabili, la funzione risorse umane o legale o direttamente l'OdV che è dotato di casella di posta elettronica con indirizzo: [odv@lasia.it](mailto:odv@lasia.it).

## Rating di legalità

Il Rating di Legalità è uno strumento innovativo sviluppato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, che riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale.

Tale riconoscimento è indicato da un punteggio compreso tra un minimo di una ad un massimo di tre "stelle".



## Analisi dei rischi

Nello svolgimento delle proprie attività l'esposizione a determinati rischi è fisiologico e richiede che la gestione e il monitoraggio degli stessi sia sempre costante.

La Sia ha adottato delle procedure formalizzate, sia a livello organizzativo che all'interno dei sistemi di gestione, per il controllo dei principali rischi a cui è maggiormente esposta. Lo scopo è di ridurre al minimo o eliminare i potenziali impatti negativi sulla situazione economica e finanziaria dell'azienda, nonché sugli aspetti ambientali e sociali della stessa.

---

### RISCHIO ECONOMICO:

- rallentamento della domanda industriale;
- innovazione come necessità per il consolidamento del posizionamento nel mercato.

---

### RISCHI STRATEGICI:

Tra i rischi strategici vengono compresi i fattori che influenzano le opportunità e minacce strategiche dell'azienda. In particolare, La Sia deve garantire la capacità di:

- cogliere nuove opportunità di business per area geografica e segmenti di business;
- valutare correttamente le potenzialità correlate;
- operare nel miglioramento delle competenze specifiche per aumentare la qualità e l'efficienza dei processi.

---

### **RISCHI OPERATIVI:**

Per rischi operativi si intendono le conseguenze legate ai processi aziendali. Il successo dell'azienda passa attraverso la capacità di coprire tutte le fasi, dalla progettazione architettonica a quella ingegneristica strutturale e impiantistica, avendo al suo interno tutte le competenze necessarie.

La strategia di diversificazione del business ha fatto aumentare i costi per la specializzazione dei dipendenti e collaboratori in aree specifiche di intervento. La Sia ha un elevato grado di competenze per gestire e coordinare gli sviluppi di più progetti, sia che si tratti di un edificio sia che si tratti di una rete, un'infrastruttura o un servizio, mediante la formazione di Project Manager e mediante l'utilizzo massivo di modelli virtuali, il BIM, Building Information Modeling.

---

### **RISCHIO DI CREDITO:**

La società ha da sempre fornito i propri servizi e le proprie competenze a primari clienti italiani, che, per struttura e ruolo strategico, giocano un ruolo primario nel trainare e rilanciare l'economia del nostro paese.

La solidità industriale e finanziaria di clienti leader nel settore delle telecomunicazioni ha garantito a La Sia, nel corso degli anni, un equilibrio finanziario in grado di consentire il mantenimento e lo sviluppo del proprio business e della struttura organizzativa.

---

### **RISCHIO INFORMATICO:**

Ogni azienda è potenzialmente soggetta a rischi che possono intaccare i sistemi informatici, con impatti importanti sulla business continuity della stessa.

La Sia effettua continue e complete valutazioni della resilienza delle proprie infrastrutture agli attacchi hacker, a malfunzionamenti e guasti che possono compromettere l'operatività e la reputazione acquisita.

---

### **RISCHIO AMBIENTALE E SOCIALE:**

Rispetto alle risorse umane i maggiori rischi monitorati da La Sia riguardano un Turnover elevato con conseguente perdita di competenze e conoscenze e la mancanza di reperibilità di alcune figure tecniche.

Da un punto di vista ambientale, invece, i sistemi di gestione rappresentano un presidio sufficiente per la mitigazione dei principali rischi legati alle performance di La Sia, tra questi: conformità alle prescrizioni ambientali cogenti e l'utilizzo di criteri ambientali sia nella scelta dei fornitori e partner, sia nella fase di definizione e sviluppo dei progetti.

## Politica Integrata Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza

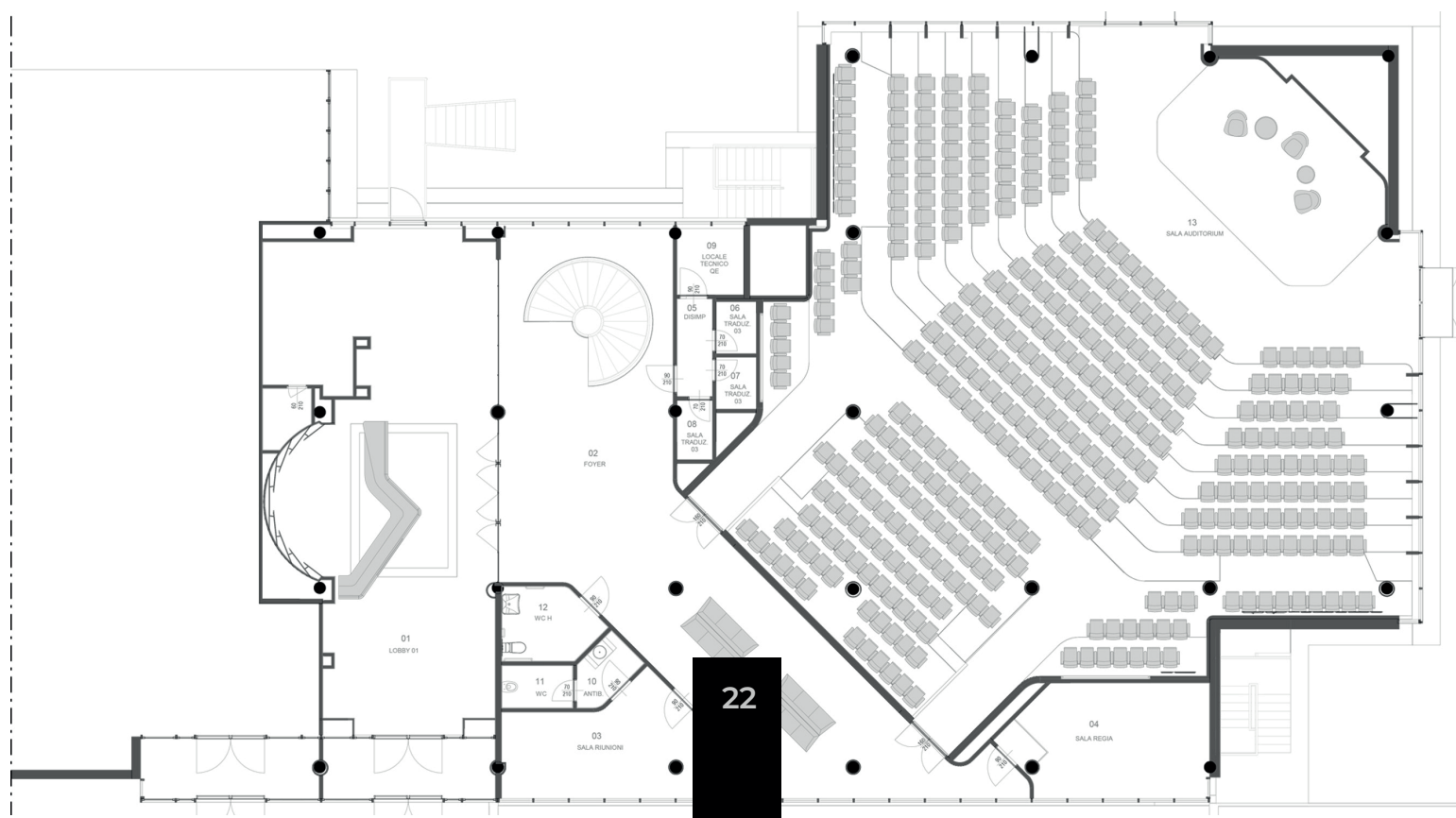
- Pianificare e monitorare le azioni per affrontare rischi ed opportunità in riferimento all'analisi del contesto dell'Organizzazione, all'identificazione dei fattori esterni ed interni rilevanti, alle esigenze ed aspettative delle parti interessate ed agli obiettivi formulati.
- Impegnarsi nell'ottimizzazione dei processi aziendali al fine di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, il massimo livello di efficienza ed efficacia per il soddisfacimento dei requisiti del sistema, nel rispetto della salvaguardia ambientale, della salute e sicurezza dei lavoratori, della qualità dei servizi e della sostenibilità delle attività svolte.
- Sviluppare la capacità di rispondere alle esigenze, aspettative dei propri clienti e delle parti interessate, monitorando e garantendo la qualità del prodotto fornito e il loro grado di soddisfazione. Gestisce gli eventuali reclami in maniera tempestiva con l'obiettivo di incrementare l'efficienza, l'efficacia, l'uniformità e la qualità dei prodotti/servizi forniti.

## Codice di condotta

Il codice di condotta di La Sia permette di monitorare il livello di sostenibilità dell'azienda. Infatti, La Sia si impegna nel rispetto delle principali convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), della legislazione nazionale e delle condizioni previste dalla contrattazione nazionale in materia di:

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Lavoro infantile
- Lavoro minorile
- Salute e Sicurezza
- Prevenzione di ogni fenomeno di discriminazione e abuso
- Regolarità e trasparenza nei contratti di assunzione, registrazione degli orari di lavoro, corresponsione del salario dovuto

Nel corso dell'anno di riferimento non si segnalano episodi di discriminazione.



# Capitale Finanziario

## Analisi del trend economico

<b>ANALISI DI REDDITIVITÀ EURO €</b>	<b>31/12/2020</b>	<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2022</b>
<i>Volume d'affari</i>	11.325.333	13.198.392	15.449.855
<i>Margine operativo lordo (EBITDA)</i>	2.459.787	2.593.711	3.185.124
<i>EBITDA %</i>	22%	20%	21%
<i>Risultato operativo netto EBIT</i>	2.275.659	2.488.917	2.983.615
<i>ROS</i>	21%	21%	21%
<i>ROE</i>	63.6%	51%	42%
<i>ROI</i>	73.1%	55%	38%
<i>ROT</i>	3.5	4.1	2.8

I risultati ottenuti risultano positivi rispetto alla pianificazione del budget a inizio anno e sono in linea con le strategie di crescita e sviluppo messe in atto da La Sia.

Nel corso del 2022 non si segnalano casi di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.

## Valore economico generato e distribuito

Il Valore generato comprende i ricavi netti (ricavi, altri ricavi operativi, al netto delle perdite su crediti, proventi finanziari), mentre il Valore economico distribuito accoglie i costi riclassificati per categoria di stakeholder e gli eventuali dividendi distribuiti.

Il Valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra Valore economico generato e distribuito, e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, accantonamenti e la fiscalità anticipata / differita.

<b>VALORE ECONOMICO</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<i>Valore economico generato</i>	11.325.333	13.198.392	15.449.855
<i>Fornitori - Costi operativi</i>	6.944.537	8.540.399	9.879.623
<i>Risorse umane - Costi personale</i>	1.813.680	1.898.785	2.316.510
<i>Banche e altri finanziatori - Oneri finanziari</i>	30.813	42.485	34.159
<i>Pubblica Amministrazione - Imposte</i>	626.802	669.714	859.553
<i>Dividendi distribuiti azionisti</i>	-	825.844	700.000
<i>Valore economico distribuito</i>	8.162.228	11.977.227	13.159.845
<i>Valore economico trattenuto</i>	3.163.105	1.221.165	2.290.010

## **Approccio alle imposte**

La Sia, nello svolgere le proprie attività, agisce in conformità alle normative vigenti, il Codice Etico e le procedure aziendali, applicandole secondo integrità e rigore. L'azienda si impegna a informare i propri stakeholder circa le proprie policy, strategie e risultati raggiunti, in modo chiaro e trasparente. Tale approccio è rispettato anche in materia fiscale. Per quanto riguarda la giurisdizione fiscale in cui La Sia opera, si fa rinvio a quanto indicato nella nota integrativa al bilancio d'esercizio per le informazioni relative alle imposte dell'esercizio e ai criteri applicati per la contabilizzazione.

La fiscalità di La Sia viene trattata, in affiancamento al personale interno, da un team di esperti in Tax & Accounting del gruppo di Rewind S.r.l., che condividono i principi di legalità, integrità e coerenza con i valori interni, trasparenza delle informazioni verso gli stakeholder e le autorità fiscali.

## **Investimenti R&D**

Attraverso l'attività di ricerca e sviluppo, la Società ha usufruito delle agevolazioni di cui all'articolo 1, comma 35 della Legge 190/2014 (Legge di Stabilità 2015) denominata anche "Credito per attività di ricerca e Sviluppo", contenuta nel Piano nazionale "Transizione 4.0". Per le attività di R&S svolte nel Mezzogiorno, la Società ha goduto della maggiorazione delle aliquote introdotta dall'articolo 244 D.L. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) pari al 35% (al posto del 20% ordinario) delle attività ammissibili.





# Capitale Infrastrutturale

## Building Information Modeling

Il **BIM** va inteso come una metodologia (e non come un semplice strumento software) che consente di generare un modello virtuale contenente tutte le informazioni sull'edificio. Più in dettaglio, il BIM può essere immaginato come un processo di:

- progettazione
- realizzazione
- gestione e manutenzione
- programmazione

L'obiettivo fondamentale del BIM è la definizione di una rappresentazione complessiva del manufatto nel suo intero ciclo di vita. Questo si ottiene precisando i dati dimensionali, qualitativi e quantitativi, all'interno del modello o dei suoi singoli elementi.

Un modello BIM contiene al suo interno informazioni relative ai diversi aspetti che lo caratterizzano (geometrici, energetici, strutturali, ecc.).

Grazie al BIM, dunque, è possibile **ricreare un modello virtuale di edificio** che non è una semplice rappresentazione tridimensionale, ma un modello dinamico che contiene una serie di informazioni su:

- geometria;
- materiali;
- struttura portante;
- caratteristiche termiche e prestazioni energetiche;
- impianti;
- costi;
- sicurezza;
- ciclo di vita.






Una caratteristica principale del BIM è il **lavoro collaborativo tra le diverse figure** interessate, che hanno la possibilità, per quanto di propria competenza, di arricchire il modello informativo, inserire, estrarre, aggiornare o modificare informazioni.

Caratteristica principale di tale filosofia è un approccio altamente strategico, che offre la possibilità di analizzare l'oggetto architettonico e valutare le sue prestazioni già in fase progettuale.

Grazie alla metodologia BIM un edificio viene "costruito" prima della sua realizzazione fisica, mediante un modello virtuale, attraverso la collaborazione ed i contributi di tutti gli attori coinvolti nel progetto (architetti, ingegneri, progettisti consulenti, analisti energetici, ecc).

## Business Intelligence – Monitoraggio rischi economici - finanziari

La società nel corso degli anni ha avuto un percorso di crescita molto positivo. Il monitoraggio dell'andamento economico-finanziario da parte del management avviene in maniera costante attraverso la **Business Intelligence**, creata da Rewind srl. Quest'ultima mette in relazione una serie di dati dei software gestionali utilizzati permettendo al top management di avere sotto controllo la situazione in qualsiasi momento. L'azienda usufruisce per la gestione amministrativa e per il controllo dei seguenti strumenti digitali:

NOME APPLICATIVO	POWERED BY	DESCRIZIONE
Alyante Enterprise	 Team System	ERP che gestisce i principali flussi economici dal ciclo attivo al ciclo passivo, oltre alla gestione delle commesse e delle attività
Gestione Risorse Umane	 Team System	Gestionale Human Resources: anagrafica, carriera, documenti, formazione
Doc Finance Software	 Doc Finance	Per la gestione del Cache Management
KTS	 KLUO <small>.ascolta .affianca .realizza</small>	Applicativo di interfaccia al ERP per la raccolta delle informazioni sulle commesse e per il versamento di ore sui progetti.
Qlik View	 Qlik	Business Intelligence di dettaglio

# Capitale Intellettuale

## Core business

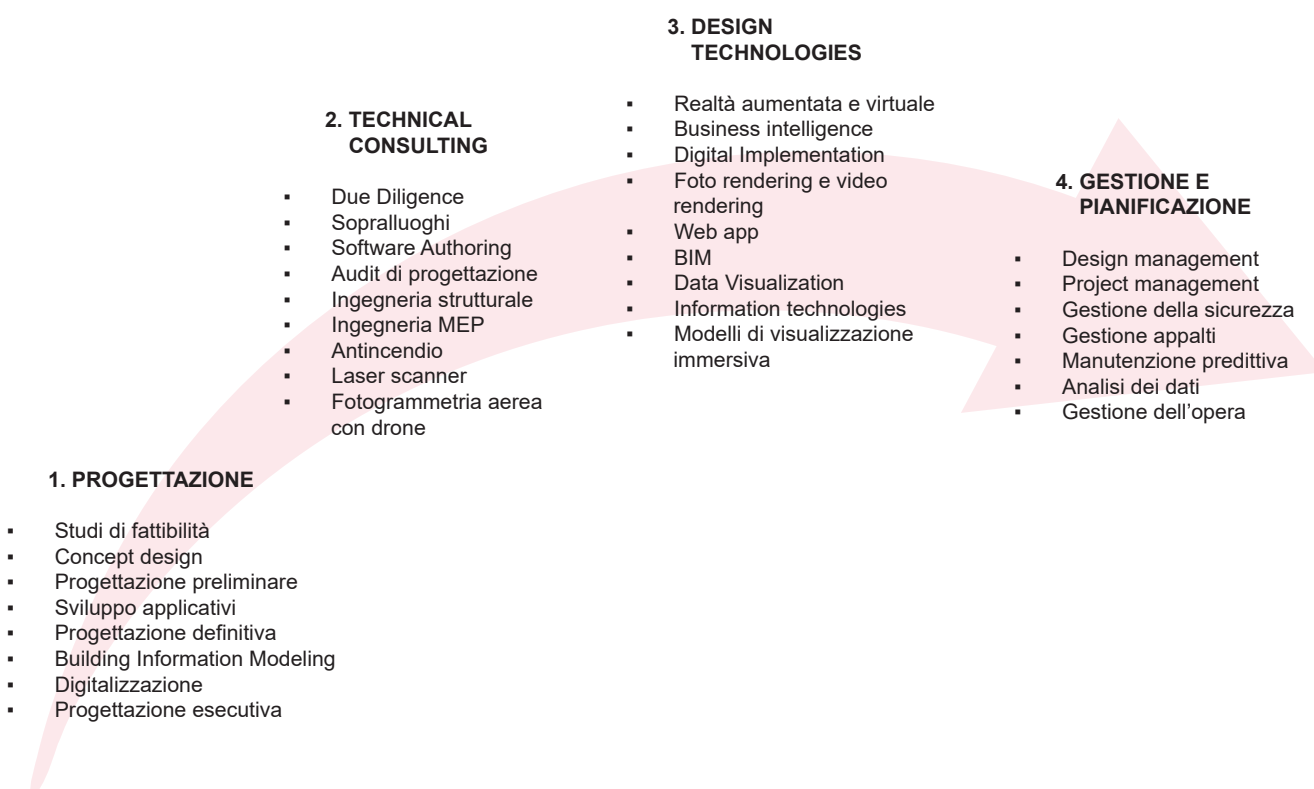
La Sia si fonda sulla competenza di architetti, ingegneri edili, strutturisti, meccanici, elettrici ed in telecomunicazioni che compongono lo staff tecnico.

L'intraprendenza ha contribuito ad ampliare il know-how della società.

Oggi La Sia copre l'intera filiera della progettazione.

L'approccio progettuale tiene conto dei criteri di smart working, di biofilia, di bioarchitettura, di sostenibilità, di risparmio energetico, di security.

## Servizi offerti:



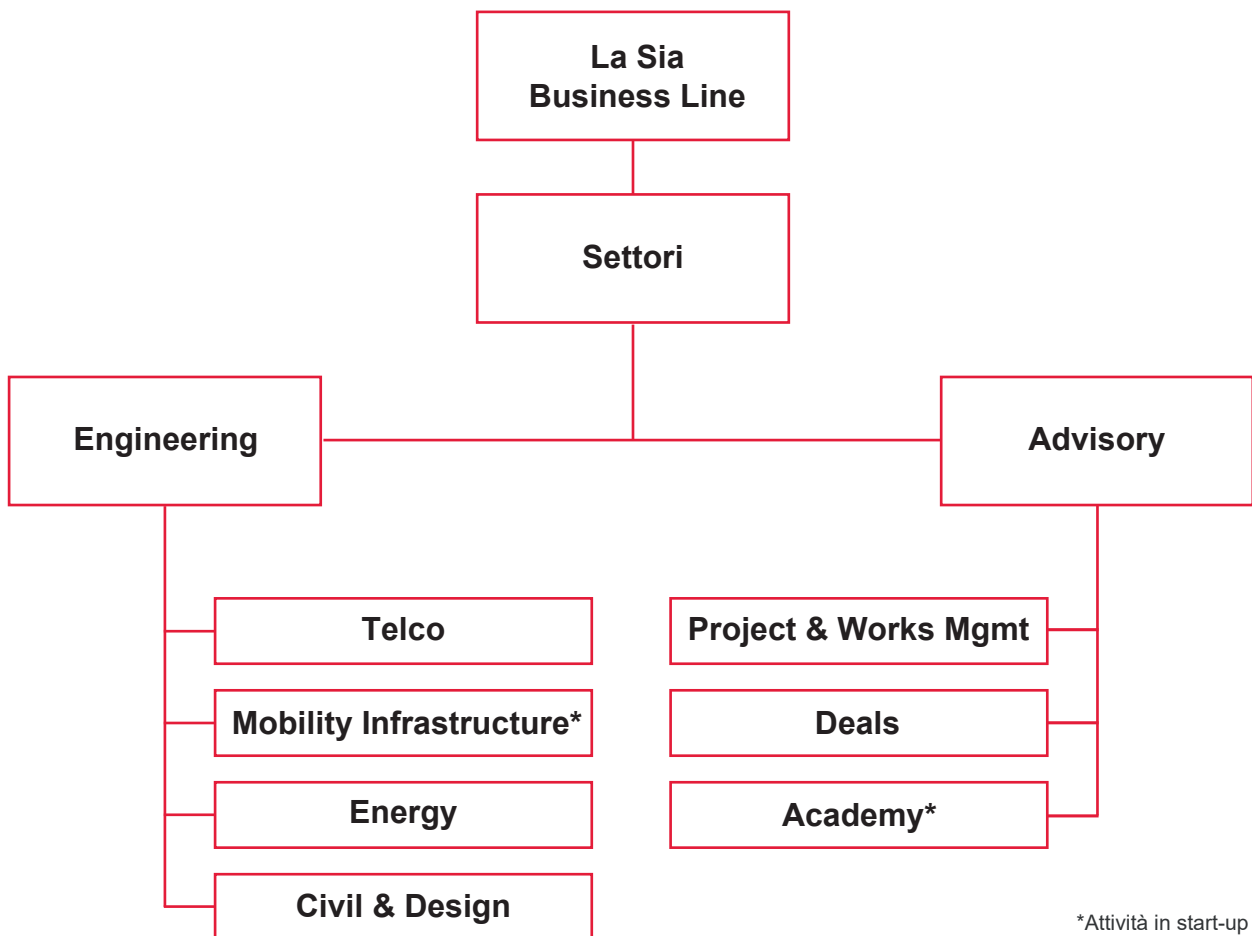
Tutto ciò è avvenuto tramite la crescita costante delle competenze e la diversificazione delle attività. Le professionalità tecniche acquisite hanno garantito la piena soddisfazione dei clienti e la corretta gestione delle commesse.

Queste figure sono identificabili nei Zone Manager, Project Manager, Area Manager e Team Leader.

La Sia ha un approccio multidisciplinare alla progettazione. Si avvale di metodologie BIM (Building Information Modeling) e tecniche parametriche sia per l'architettura che per la progettazione strutturale, calcolo e modellazione di strutture in cemento armato, in acciaio e legno, nonché per la progettazione impiantistica meccanica, termo-idraulica ed elettrica.

## Posizionamento nel mercato di riferimento

La business line di La Sia opera in 3 settori differenti: Ingegneria, Consulenza e Rental.



Il settore implica l'uso di metodologie avanzate, innovative o sperimentali nella progettazione, direzione lavori, stima e collaudo di strutture, sistemi e processi complessi o innovativi.

I principali drivers cui la Società si è ispirata per il processo di crescita e sviluppo rispetto ai competitor sono:

- Progressiva managerializzazione della Società;
- Accorpamento delle aziende nate a supporto del business per LA SIA in un gruppo, sotto un'unica holding;
- Diversificazione dei settori di business;
- Investimenti in ricerca e sviluppo;
- Investimenti nelle risorse umane, anche a livello di formazione del personale.

La Sia S.p.a. in virtù di quanto sopra, ha migliorato il proprio posizionamento nel mercato delle società ingegneristiche italiane ed anche per l'anno 2022 risulta tra le prime cinquanta società di ingegneria italiane per fatturato (riferimento report pubblicato dalla società di consulenza Guamari Srl) per OICE (Associazione di categoria, aderente a Confindustria, che rappresenta le organizzazioni italiane di ingegneria, architettura e consulenza tecnico-economica).

## Customer Centricity

Dall'ingegneria delle telecomunicazioni, all'ingegneria civile, all'architettura, La SIA S.p.a. vuole diventare una delle società leader nel settore di riferimento.

La customer centricity è il pilastro portante della mentalità della società attraverso un consistente e continuo miglioramento della customer experience.

La Sia S.p.a. offre servizi innovativi che forniscono ai propri clienti un vantaggio competitivo rispetto ai competitors.

Il dialogo quotidiano, la trasparenza e la consolidata esperienza nel settore garantiscono un ottimo livello di customer intimacy sia in termini di bisogni che del loro soddisfacimento.

I clienti target della società provengono, maggiormente, dal settore pubblico, ma l'azienda è operativa anche in quello privato.

## Catena di fornitura

I **processi di acquisto** sono improntati alla ricerca di elevati ed efficienti standard di servizio, alla concessione della pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

Pertanto, ai collaboratori addetti a tali processi è richiesto di non precludere ad alcuno – **in possesso dei requisiti richiesti** – la possibilità di competere alla stipula di contratti e di adottare – nella scelta della rosa dei candidati – criteri oggettivi e documentati.

La stipula di qualunque contratto, accordo o partnership deve sempre basarsi su **criteri di estrema chiarezza, evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca.**

Pertanto:

- **Qualsiasi contratto di importo significativo deve essere costantemente monitorato.**
- Non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, La Sia spa prevede:

- La separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- Un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- La conservazione delle informazioni nonché di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

## **Categorie di fornitori**

Quando si parla di fornitura La Sia fa una distinzione tra quella strutturale e quella di competenza. Nel primo caso si fa riferimento all'acquisto di beni materiali finalizzati allo svolgimento delle attività principali. Nel secondo caso, invece, si rimanda all'acquisizione all'esterno di competenze in determinati ambiti, necessari per l'attuazione delle attività progettuali in gestione.

Si tratta di liberi professionisti o società di consulenza tecnica, per la cui selezione La Sia si attiene a determinati criteri. Questi ultimi riguardano l'allineamento degli standard di qualità del servizio, la distanza geografica dal sito dove è attivo il progetto, l'aderenza ai principi di etica e legalità, di imparzialità e di pari opportunità.

Il rapporto con i propri fornitori è formalizzato da contratto, le cui condizioni sono concordate tra le parti e rispecchiano i requisiti normativi previsti. L'attitudine è collaborativa e di confronto continuo.

## **Selezione e valutazione dei fornitori**

In un contesto in continua evoluzione, diventa fondamentale attuare un'adeguata attività controllo dei fornitori, eseguita tramite l'adozione di una procedura formalizzata, che prevede:

- Un'azione di selezione dei fornitori, svolta conformemente ai criteri e alle modalità descritte nella procedura interna di qualifica, gestione e valutazione dei fornitori;
- La definizione di specifici programmi operativi, inviati al fornitore in concomitanza della progettazione dell'esecuzione delle attività presso il Cliente, svolta per garantire una corretta esecuzione delle attività previste nel massimo rispetto delle prescrizioni e decisioni in materia ambientale del Cliente.

La Sia adotta un sistema di valutazione basato su punteggi percentuali ottenuti calcolando una media tra l'aderenza a requisiti amministrativi, requisiti tecnici e di qualità del servizio fornito. Nel 2022 il 71% dei fornitori ha ottenuto la sufficienza e il 21% è risultato appena sufficiente.

## **Gestione della qualità del servizio**

Per la rilevazione della soddisfazione del cliente si utilizzano dei criteri indiretti attraverso:

- la registrazione di eventuali reclami;
- i certificati di corretta esecuzione lavori;
- il monitoraggio della fidelizzazione espressa da contratti.

Prestazione dei processi e conformità dei prodotti/servizi:

- il criterio di monitoraggio, implementazione e di aumento della performance dei processi, dei prodotti/servizi, poggia ad oggi in maniera decisamente più stabile sul sistema gestionale Alyante Enterprise, ad oggi utilizzato in maniera automatica da tutti i PM, consentendo una verifica immediata e puntuale di qualunque prestazione del processo si voglia analizzare, es.: tempistiche, risorse, ecc.

## Intangible assets: trasparenza e sostenibilità



Società Certificata UNI EN ISO 9001:2015 sistemi di gestione per la qualità  
Inoltre, la società è accreditata in base alla RT 21, la certificazione del sistema di gestione per la qualità (SGQ – IAF34).



Società Certificata UNI EN ISO 14001:2015 sistemi di gestione ambientale



Società Certificata ISO 45001:2018 sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro



Società Certificata PdR 74:2019, Sistema di Gestione BIM



# Capitale Relazionale

## Mappatura stakeholder

La Sia nella propria attività tiene fortemente conto della condivisione del valore con i propri stakeholder.

<i>Stakeholder</i>	<i>Canali di comunicazione e coinvolgimento</i>	<i>Aspettative</i>
Dipendenti	Colloqui quotidiani di valutazione delle performances	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente di lavoro sicuro e inclusivo</li> <li>• Crescita professionale</li> <li>• Rispetto del CCNL</li> <li>• Business continuity</li> <li>• Costante formazione interna</li> <li>• Capacità di resilienza dell'azienda</li> </ul>
Committenti pubblici e privati	Incontri periodici, scambio di report e relazioni di fine lavoro, eventi dedicati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esecuzione dei lavori con definizione di tempi e costi</li> <li>• Integrità professionale</li> <li>• Policy aziendali in tema di anticorruzione</li> <li>• Rispetto delle condizioni contrattuali</li> <li>• Innovazione digitale</li> </ul>
Partner	Incontri periodici, coordinamento nell'ambito di progetti sviluppati in partnership	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto degli impegni contrattuali</li> <li>• Rispetto cogenza</li> <li>• Continuità lavorativa di partnership</li> <li>• Resilienza operativa</li> <li>• Rispetto del materiale intellettuale</li> <li>• Integrità professionale</li> </ul>
Fornitori	Incontri periodici, Processo di qualità e valutazione, Codice etico e di condotta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto degli impegni contrattuali e tempi di pagamento</li> <li>• Parità di genere e di trattamento</li> </ul>
Autorità (di controllo e banche) e Istituzioni	Documentazione e incontri istituzionali, eventi pubblici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto requisiti cogenti</li> <li>• Integrità e lealtà di mercato</li> <li>• Adeguamento a schemi volontari</li> <li>• Dialogo trasparente</li> </ul>
Associazioni di categoria e competitor	Incontri e conferenze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protezione degli interessi del settore</li> <li>• Condivisione di best practices e obiettivi</li> </ul>
Investitori e Azionisti	Relazioni dell'amministrazione, comunicati stampa e relazioni agli investitori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crescita aziendale</li> <li>• Miglioramento degli indici economico-finanziari</li> <li>• Miglioramento continuo della reputazione aziendale</li> </ul>



## Appartenenza ad associazioni

Crescita aziendale, miglioramento degli indici economico-finanziari, miglioramento continuo della reputazione aziendale.

«L'OICE è l'Associazione di categoria, aderente a Confindustria, che **rappresenta le organizzazioni italiane di ingegneria, architettura e consulenza tecnico-economica**. Costituita nel 1965, grazie alla costante crescita del numero di associati, l'OICE raggruppa oggi molte tra le grandi società di ingegneria italiane e la maggior parte delle più qualificate piccole e medie aziende del settore».

**oice**

Associazione delle organizzazioni di ingegneria  
di architettura e di consulenza tecnico-economica

«Confindustria è la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia.

A Confindustria aderiscono volontariamente oltre **150 mila** imprese di dimensioni piccole, medie e grandi, per un totale di 5.382.382 addetti.

La mission dell'associazione è favorire l'affermazione dell'impresa quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese. In questo senso, definisce percorsi comuni e condivide - nel rispetto degli ambiti di autonomia e influenza - obiettivi e iniziative con il mondo dell'economia e della finanza, delle Istituzioni nazionali, europee e internazionali, della PA, delle Parti Sociali, della cultura e della ricerca, della scienza e della tecnologia,

della politica, dell'informazione e della società civile».



CONFINDUSTRIA



## Partnership con Università

La Società ha investito nella R&S attraverso importanti convenzioni con Università ed Enti Pubblici al fine di implementare nuove metodologie di lavoro (es. BIM - Building Information Modeling- ) e tecniche parametriche sia per l'architettura che per la progettazione strutturale tecnologicamente avanzate.

### ▪ Università degli Studi di Cagliari

La Sia ha collaborato con l'Università degli Studi di Cagliari nello sviluppo di un progetto che ha come finalità la creazione di un sistema ICT per la progettazione e la gestione di micro-reti intelligenti, che comprendano sistemi di produzione di energia elettrica da **fonti rinnovabili**, sistemi di accumulo elettrico, e sistemi di supporto alle decisioni basate su logiche di **efficientamento energetico e Demand Response per gli edifici**.

### ▪ Università di Aalborg

La società ha partecipato direttamente al progetto che rappresenta il miglioramento della smartness degli edifici attraverso la **minimizzazione dell'utilizzo energetico**, la massimizzazione dell'investimento e della personalizzazione dell'autoconsumo e delle Fonti energetiche rinnovabili, la riduzione dell'impronta di CO<sub>2</sub> e il miglioramento di condizioni interne confortevoli e sane. Al progetto partecipano 21 partner ed è coordinato dall'Università di Aalborg.

### ▪ Università degli Studi ROMA3

La Sia ha collaborato con l'Università degli Studi di Roma3 nello sviluppo di una piattaforma ICT innovativa a supporto dell'efficientamento energetico degli asset immobiliari e dell'ottimizzazione della gestione degli stessi.

### ▪ Università di Sassari

La Sia ha collaborato con l'Università degli Studi di Sassari per sviluppare delle metodologie che permettano di massimizzare l'efficientamento energetico degli edifici.



AALBORG UNIVERSITY



## Politica pubblica

Come è disciplinato dal Codice Etico della società La Sia spa persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tale condizione trova fondamento nella consapevolezza che la **soddisfazione della collettività rappresenta una delle finalità dell'organizzazione** oltre che un vantaggio competitivo.

La Sia Spa non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza).

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali e internazionali riconducibile alla normale attività amministrativa è orientato a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contratti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente ed eventualmente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di La Sia spa.



# Capitale Umano

## Composizione del personale

Hanno contribuito ai risultati di La Sia 64 persone che operano in Italia e che compongono l'organico al 31 dicembre 2022.

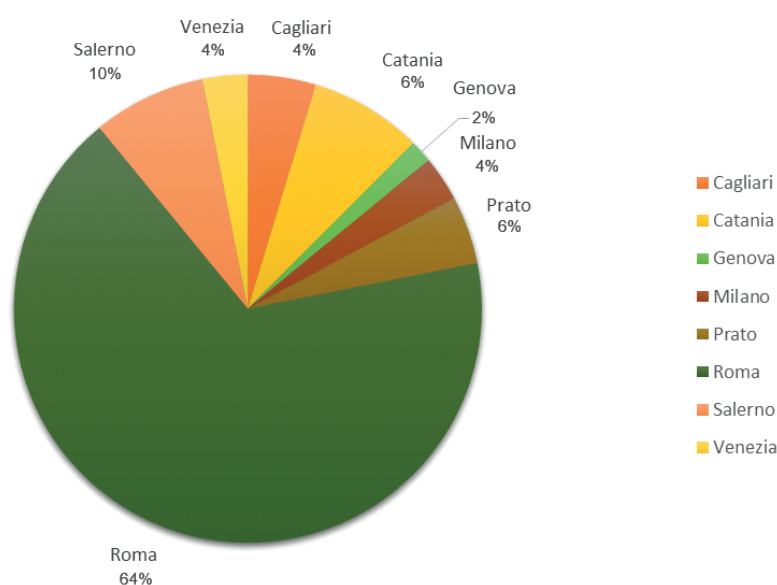
	2022	2021
Manager	5	5
Impiegato	42	38
Tirocinante	1	-
Altri lavoratori	2	-
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>43</b>

Per una maggiore completezza del dato rendicontato e in linea con l'obiettivo di migliorare la misurazione dei propri impatti su persone e ambiente, rispetto all'anno precedente sono state prese in considerazione ulteriori categorie di lavoratori. Esse riguardano tirocinanti e altri lavoratori con cui sono state adottate forme di assunzione a titolo di lavoro somministrato ed altre tipologie di collaborazione.

Diversamente dall'anno precedente, la categoria Manager include sia dirigenti che quadri. Per facilitare il confronto del biennio, è stato deciso che i dati riportati separatamente nel Bilancio Integrato del 2021 fossero accorpate nella stessa voce.

L'aumento registrato pari al 60% include non solo il maggior numero di dati raccolti nel 2022, ma anche l'aumento generale dell'organico, in linea con la strategia di La Sia di espansione e crescita del business.

## Distribuzione per sedi



## Diversità e inclusione

La società si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

A tutto il personale vengono esposti tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso secondo i principi della correttezza e della trasparenza.

Tutti i lavoratori sono trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e nel rispetto dei diritti umani.

La Sia ha come obiettivo quello di **tutelare le categorie vulnerabili**. Negli anni sono state assunte due risorse appartenenti a questa categoria.

La Sia inoltre, adotta una politica di "diversità ed inclusione" che è stata formalizzata da una **determina aziendale: una nuova policy aziendale dal punto di vista documentale**. Questa raccoglie, sancisce ed indica dei principi etici comportamentali di cultura aziendale, valoriale già esistenti all'interno della La Sia SpA ma che non ancora erano stati tracciati.

**In tutti i processi e le attività aziendali, a cominciare dalla selezione del personale, La Sia garantisce pari opportunità e favorisce l'applicazione di tutte le azioni a sostegno e tutela della maternità e paternità.**

Attraverso la diffusione del Codice Etico a tutto il personale vengono rafforzati tutti gli

aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso secondo i principi della correttezza e della trasparenza; tutti i lavoratori sono trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e nel rispetto dei diritti umani.

Nel corso del biennio di riferimento non si segnalano episodi di discriminazione.

L'Azienda assicura l'armonica rappresentanza di tutte le fasce d'età e riconosce e valorizza le strategie per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle diverse generazioni e l'applicazione di politiche che mirino a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale.

La Sia riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. Si impegna ad attuare misure concrete per favorire l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità valorizzando appieno il talento, lo sviluppo professionale e le competenze di ciascuno così come all'abbattimento delle barriere culturali, sensoriali e fisiche.

La visione interculturale è valorizzata al fine di promuovere il rispetto e gli arricchimenti reciproci e sistematizzare all'interno dell'Azienda il mix di culture diverse e la cooperazione organizzativa e sociale.

Il genere femminile rappresenta il 40% del totale dei dipendenti e il 60% dei ruoli manageriali.

## Dipendenti alla fine del periodo per ruolo e genere

Ruolo	2022					2021				
	F	%	M	%	Totale	F	%	M	%	Totale
Manager	3	60%	2	40%	5	4	80%	1	20%	5
Impiegato	15	37%	26	63%	41	12	32%	26	68%	38
Tirocinante		0%	1	100%	1	-	-	-	-	-
Altri lavoratori	2	67%	1	33%	3	-	-	-	-	-

Per quanto riguarda la fascia d'età, la quota di dipendenti con un'età tra i 30 e 50 anni rappresenta il 58% del totale della popolazione aziendale. L'età media, infatti, risulta pari a 42 anni.

## Dipendenti alla fine del periodo per fascia d'età e genere

Fascia d'età	Genere				
	F	%	M	%	Totale
<30	1	33%	2	67%	3
30-50	16	42%	22	58%	38
>50	3	33%	6	67%	9

Nonostante il livello di anzianità medio risulti pari a 4 anni, il dato riportato risulta coerente con la forte crescita che La Sia ha registrato negli ultimi anni e che vuole perseguire in futuro. Lo sviluppo del business infatti richiede un'organizzazione maggiormente strutturata, che investa anche su nuove risorse per contribuire alla sostenibilità della stessa nel tempo.

## Anzianità aziendale

Anzianità anni	Manager	Impiegato	Tirocinante	Altri lavoratori
0-5	2	32	1	3
5-10	1	4		
10-15	2	5		
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## Tipologia contrattuale

Dei 50 lavoratori, il 90% è a tempo indeterminato (20 donne e 30 uomini). Il dato delle altre tipologie è riferito a contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato e determinato e contratti di collaborazione.

Ad esclusione dei lavoratori in collaborazione, a tutti i dipendenti si applica il Contratto Nazionale dei Lavoratori degli Studi Professionali - Tecnici.

Rispetto all'anno precedente, la variazione percentuale positiva riguarda i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Tipologia contratto	2022			2021		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Tempo indeterminato	17	28	45	17	25	42
Tempo determinato	1		1		1	1
Tirocinio		1	1	-	-	-
Altre tipologie	2	1	3	-	-	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>43</b>

Sul totale dei lavoratori, il 94% ha contratto full time. Inoltre, delle 3 persone in part time la percentuale va da un minimo del 32,5% ad un massimo del 87,5% dell'orario full time contrattuale.

Tipo di impiego	Genere	
	F	M
Full Time	17	30
Part Time	3	

## Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover

Il turnover netto è positivo, con 23 assunzioni contro 15 cessazioni (+8).

Assunzioni	F	M
2022	7	16
Cessazioni	F	M
2022	3	12

Per facilitare il confronto rispetto alle assunzioni e al tasso di turnover calcolati nel 2021, si riportano in tabella le percentuali totali.

### Dipendenti in entrata

	2022	2021
% Nuove Assunzioni	56%	40%

*(assunzioni nel periodo/organico inizio periodo) X 100*

### Tasso di turnover

	2022	2021
% Turnover	37%	35%

*(dimissioni nel periodo/organico inizio periodo) X 100*

Con riferimento al solo anno 2022, si riportano in tabella le percentuali dei lavoratori in entrata e in uscita suddivisi per età e genere. Il Paese di riferimento è l'Italia, come da perimetro di rendicontazione.

Assunzioni	<30		30-50		>50		Dipendenti in entrata %	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2022	1	4	6	9	-	3	17%	39%

Cessazioni	<30		30-50		>50		Turnover %	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2022	-	3	2	9	-	1	7%	29%

### Sviluppo delle competenze del personale

La formazione e lo sviluppo professionale sono fattori rilevanti per La Sia, poiché ritenuti fondamentali per il raggiungimento della conoscenza, il miglioramento delle proprie competenze e della propria produttività, nonché per maturare una crescita individuale e complessiva della società.

Ciò avviene tramite la valorizzazione delle risorse e l'individuazione di opportunità formative volte a garantire la crescita sostenibile di La Sia nel pieno rispetto delle pari opportunità, dell'equità e trasparenza.

Dal 2021 è iniziato il percorso di certificazione del personale dedicato all'utilizzo della tecnologia BIM, dimostrando la propria propensione all'inserimento di nuovi strumenti innovativi per migliorare le condizioni di lavoro, creare nuovi modelli di business e migliorare le proprie performance.

2022	
BIM acquisizione certificazione	72 h
Inglese	250 h
Corso segnaletica stradale	36 h
QHSE	30 h
Modello 231	12 h
Formazione 4.0	4.750 h

La natura di elevata specializzazione insita nelle discipline scientifico-tecnologiche richiede l'acquisizione di specifiche competenze tramite percorsi di formazione tecnica. Analizzando i titoli di studio dei lavoratori risulta che circa il 90% è in possesso di Laurea e il restante 10% di Diploma di Scuola superiore. Pertanto, attribuendo al titolo di studio conseguito un punteggio crescente di scolarizzazione (da licenza elementare a laurea) su una scala da 1 a 4, l'indice di scolarità medio ottenuto è pari a 3,9.



## Salute e sicurezza sul lavoro

La Sia in linea con il percorso intrapreso di responsabilità verso l'ambiente e le persone si è dotata dal 2021 di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza secondo lo standard ISO 45001:2018. In particolare, è stato predisposto tutto il corpus documentale che prevede l'analisi dell'organizzazione, del contesto, dei processi, di rischi e opportunità, nonché le procedure e istruzioni relative.

Nel corso del 2022 è stato registrato un solo infortunio sul lavoro non grave.

Un'adeguata formazione e informazione viene fatta anche in materia di salute e sicurezza che coinvolge i dipendenti secondo il programma di aggiornamenti periodici, in conformità alle prescrizioni stabilite dal D.Lgs. 81/2008.

Formazione Salute e Sicurezza sul Lavoro	N. Dipendenti	N. ore
2022	41	352

## Welfare

Dal 2021 è attivo un piano di welfare per i propri dipendenti. Lo scopo è agevolarli negli acquisti per:

- **LE SPESE PER EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE FAMILIARI**
- **LE SPESE PER TRASPORTI PUBBLICI**
- **LE SPESE PER ASS. FAM. ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI**
- **SOSTENERE GLI INTERESSI PASSIVI SU MUTUI E FINANZIAMENTI**
- **EVENTUALI VERSAMENTI IN FONDI DI PREVIDENZA E SANITÀ INTEGRATIVI**
- **L'ACQUISTO DI BUONI SHOPPING – GIFT CARD**

Inoltre, in materia di Welfare aziendale la società ha messo a disposizione dei cellulari aziendali per il management.

## Smartworking

Il voler venire incontro alle necessità del personale dipendente o dei collaboratori, non rappresenta un surplus di consapevolezza delle necessità solo in termini lavorativi. È uno strumento che dal periodo emergenziale ha permesso benefici importanti

sulla work-life balance dei lavoratori, nonché sull'aumento di motivazione e soddisfazione.

Il beneficio per La Sia è anche sugli impatti ambientali legati alle attività in loco, in termini di consumi per l'utilizzo di strumenti elettronici e consumo di carta e toner. Ulteriori benefici sono legati alla riduzione di consumo di carburante e relative emissioni di CO<sub>2</sub>, nonché a una minor rischio di incidenti stradali e una maggiore garanzia di sicurezza per il personale.

## Piano di incentivazione – MBO

La società ha predisposto un meccanismo di incentivazione per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi prefissati.

Lo scopo è invogliare il capitale umano ad avere un approccio ai risultati.

Tutto ciò permette di applicare una politica di meritocrazia che consente di premiare coloro che con la propria attività lavorativa contribuiscono a creare un valore eccelso per la società.

La società ha messo a disposizione inoltre un'assicurazione sulla Vita, sugli infortuni e malattia tesi a tutelare i propri dipendenti 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno.



Nello specifico il contratto ha per oggetto eroga somme cospicue:

- In caso di infortuni che l'Assicurato subisca nello svolgimento della propria attività professionale e non
- In caso di morte presunta e accidentale
- Invalidità permanente da infortunio /grave
- Perdita di autosufficienza

#### **Polizza assicurativa per i collaboratori**

La Sia dal 2021 ha deciso di investire sull'assicurazione sanitaria integrativa a copertura di:

danno estetico, ernie da sforzo, lesioni tendinee, distorsione cervicale, coma irreversibile, rischio guerra, terrorismo, eventi naturali, malattie tropicali, esposizione agli elementi, costi di salvataggio e ricerca e rimpatrio della salma, spese funerarie, attività sportive, partecipazioni a gare o prove, sport estremi e rischio volo.



**Harmonie**  
mutuelle  
Italia

# Capitale Naturale

## Consumi di energia

### Energia elettrica e relative emissioni di CO<sub>2</sub>

La Sia Spa nello svolgimento delle proprie attività impiega risorse energetiche sia in fase di realizzazione del servizio (gestione commessa) che per l'organizzazione e gestione generale.

Il consumo di energia elettrica è relativo al funzionamento dell'impianto di illuminazione e del funzionamento del server e per l'utilizzo di tutte le apparecchiature in dotazione ai dipendenti.

L'attenzione di La Sia verso un uso più efficiente dell'energia elettrica si rivolge anche all'installazione di impianti di illuminazione che permettono il controllo dell'intensità luminosa emessa: sono installati apparecchi contenenti multisensori per il risparmio energetico (sensore a luce costante, sensore di presenza e ricevitore a infrarossi). Il sensore a luce costante permette di mantenere costante il livello di luce nell'ambiente; il sensore di presenza consente al sistema di stabilire quando una stanza è occupata e di spegnere le luci in caso non lo sia; il ricevitore consente l'impostazione dei livelli di illuminazione.

Infine La Sia si impegna a rivolgersi a fornitori di energia elettrica e di servizi in generale che possano garantire che il proprio approvvigionamento sia riconducibile a un mix energetico formato in maggiore percentuale da fonti rinnovabili, oppure che la gestione della rete sia strutturata su un

modello di smart grid in grado di impattare al minimo lo sfruttamento delle risorse incrementando l'efficientamento delle stesse.

Per mancata reperibilità del dato, nel 2022 si è proceduto a una stima dei consumi relativi alla sede di Roma.

Sulla base del consumo pro-capite dell'anno precedente, è stato calcolato il consumo totale considerando l'incremento di personale registrato nel 2022.



Sono state, inoltre, calcolate per il biennio 2021-2022 le emissioni di CO2 cosiddette di Scope 2, che provengono dal consumo di elettricità, acquistata dalla rete nazionale e utilizzata nelle sedi. Il calcolo, svolto sulla base della GHG Protocol Scope 2 Guidance, segue due approcci:

- **location-based method:** determina le emissioni di gas serra derivanti dalla produzione dell'energia acquistata sulla base di fattori di emissione medi della rete e senza considerare informazioni specifiche sul fornitore o eventuali contratti di fornitura stipulati dall'azienda. Per i fattori di emissione è stata usata la fonte: National Inventory Report 2022 - Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2020; National Inventory Report 2021 - Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2019
- **market-based method:** che si basa sulle emissioni di CO2 emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite contratto, energia elettrica o sui fattori relativi al mercato di riferimento. Per i fattori di emissione è stata usata la fonte: European Residual Mixes 2022 "AIB" - European Residual Mixes 2021 "AIB".

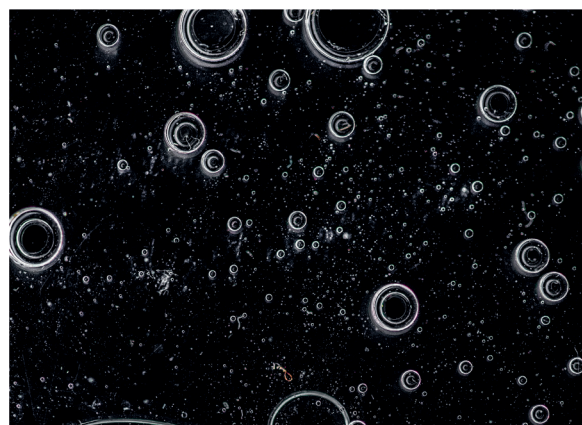
2022			2021		
kWh	t CO <sub>2</sub> (market based method)	t CO <sub>2</sub> (location based method)	kWh	t CO <sub>2</sub> (market based method)	t CO <sub>2</sub> (location based method)
83.733,54	38,27	21,77	46.735	21,45	12,99

## Metano

Il consumo di gas prelevato dalla rete locale si riferisce al funzionamento della caldaia per la produzione di acqua calda e per il riscaldamento dei locali dello studio nel periodo invernale (in genere dal mese di Novembre al mese di Aprile).

L'impianto è correttamente mantenuto, in conformità dei requisiti normativi nazionali e regionali.

Il consumo è relativo alla sola sede legale, il cui dato però non risulta facilmente reperibile poiché la spesa rientra quale forfettario nel contratto di locazione.



## Consumi di carburante

I consumi di carburante sono riconducibili all'utilizzo del personale della flotta aziendale. La Sia ha implementato un sistema di controllo sistematico del parco auto aziendali che, anche se ad oggi i dati analizzati non permettono di avere evidenza dell'effettivo consumo di gasolio, permettono di avere un indicatore basato sui km percorsi da ogni singola autovettura. L'analisi è stata svolta utilizzando i dati dei km percorsi che vengono comunicati mensilmente dai singoli utilizzatori degli automezzi.

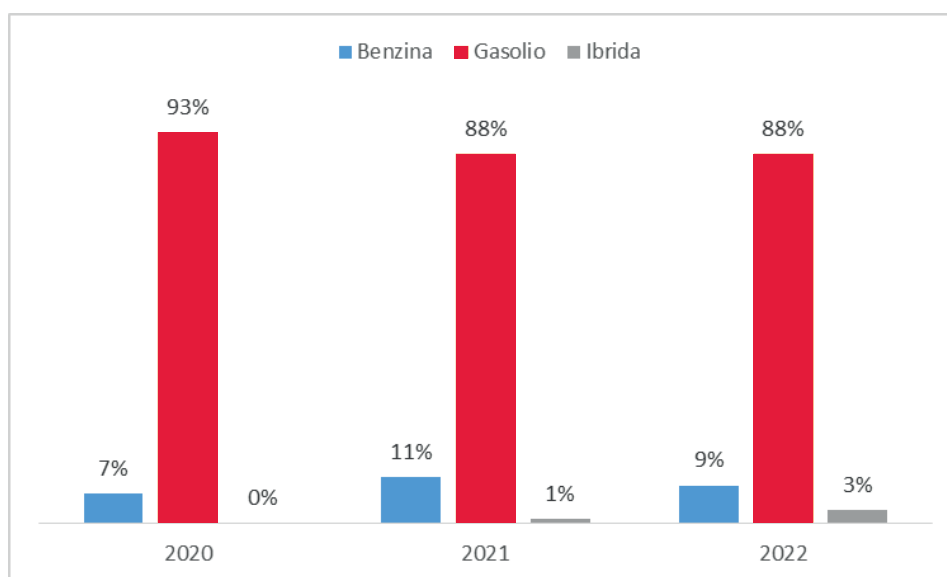
Il dato risulta comunque condizionato dalla tipologia del lavoro svolto (quantità dei sopralluoghi e destinazione degli stessi, non dipendenti dall'azienda)

Alla data di pubblicazione del presente bilancio, i dati aggiornati e relativi al biennio 2021-2022 risultano ancora in fase di revisione.



Dal 2021, La Sia ha avviato un processo di ammodernamento del proprio parco auto disponendo di auto full-hybrid e installando presso la sede legale di Roma colonnine elettriche che il personale può utilizzare come punto di ricarica durante la propria permanenza negli uffici.

L'obiettivo per i prossimi anni è quello di incrementare la dotazione di auto ibride o elettriche in sostituzione dei veicoli ad alimentazione benzina e gasolio.



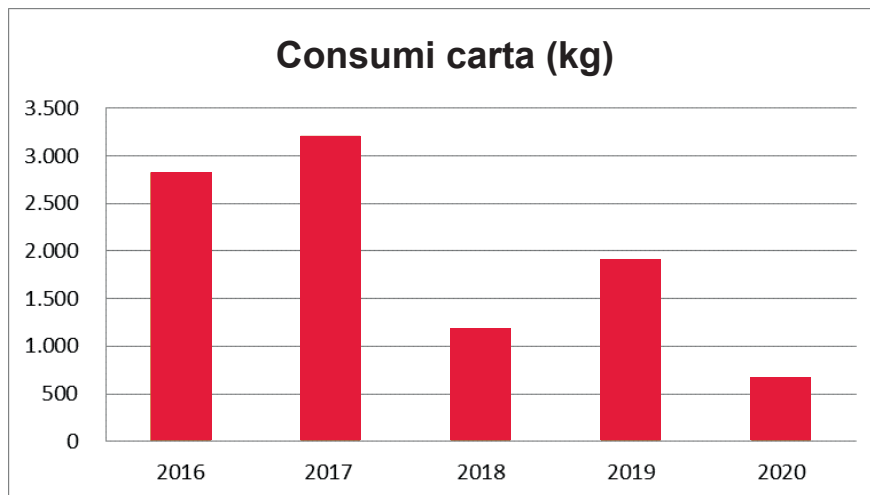
## Consumi di carta da ufficio

La produzione di tutta documentazione necessaria alle attività interne dello studio comporta un ampio utilizzo di carta.

Tutto il personale dell'azienda è stato sensibilizzato ad un uso più attento della carta utilizzata, sia durante il lavoro di ufficio, sia delle pratiche consegnate ai vari enti per lo svolgimento dell'attività produttiva. È stato indicato, dunque, di limitare il numero di elaborati cartografici presentati nelle pratiche di richiesta autorizzativa, secondo un principio di efficienza dell'utilizzo delle cartografie.

Un'ulteriore azione di miglioramento su cui La Sia sta investendo è quella di dematerializzare le proprie attività. In questo senso, infatti, l'organizzazione ha implementato dei Software per la gestione dei dati completamente in digitale.

L'azienda ha rendicontato il consumo di carta del periodo 2016-2020, nell'ambito dell'analisi ambientale iniziale finalizzata alla definizione e implementazione del sistema di gestione ambientale. Alla data di pubblicazione del presente bilancio, i dati aggiornati e relativi al biennio 2021-2022 risultano ancora in fase di revisione.



## Consumi idrici

Le attività di Organizzazione e gestione generale della La Sia non richiedono impiego di acqua, la quale viene utilizzata esclusivamente per i servizi igienici e le attività di pulizia degli ambienti dell'ufficio.

L'approvvigionamento è gestito dalla società proprietaria dell'immobile in cui la società ha sede legale e il consumo non è reperibile dal momento che rientra nel contratto di locazione.



## Gestione dei rifiuti

### Rifiuti da attività d'ufficio

La gestione dei rifiuti prodotti in sede, così come le modalità di deposito e di smaltimento è tenuta sotto controllo dal Responsabile gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza (QHSE). La produzione di rifiuti negli uffici riguarda prevalentemente i rifiuti assimilabili agli urbani, quali carta, plastica, ecc. e non si tratta di rifiuti pericolosi. Gli stessi sono conferiti al servizio pubblico di raccolta tramite la ditta che si occupa delle pulizie.

### Gestione toner e cartucce esausti

La Sia raccoglie i toner e cartucce per stampanti esausti in appositi box situati presso la sede; e vengono ritirati dalla ditta specializzata con cui è stato attivato il contratto di noleggio e fornitura di accessori.

La società, ove possibile, sensibilizza e promuove un uso più razionale delle macchine stampanti e fotocopiatrici tramite l'utilizzo di restituzioni grafiche che minimizzano il contenuto di toner e/o inchiostro (come stampa in bozza/ fotocopio in bianco e nero).

Dal 2020 è, inoltre, iniziata una campagna di donazione del materiale informatico non più utilizzabile in modo da prevenire la produzione di rifiuti provenienti da apparecchiature elettriche ed elettroniche.

### Erogazione acqua plastic-free

La Sia ha scelto di utilizzare i distributori di acqua alla spina in sostituzione ai boccioni d'acqua, che consentono di contribuire in maniera significativa alla riduzione del consumo di packaging in plastica.

Dal 2020, inoltre, nei distributori i bicchieri di plastica sono stati sostituiti con quelli di carta; nel distributore di bevande sono state rimosse quelle confezionate in pet, sostituendole con altre in lattina d'alluminio.



## Decarbonizzazione dell'organizzazione

LA SIA, grazie al proprio Sistema di Gestione Ambientale certificato UNI EN ISO 14001, gestisce le proprie attività in ottica di:

- Riduzione dell'impatto ambientale derivante;
- Attuazione di criteri specifici di progettazione volti alla neutralità carbonica.



Per LA SIA, quindi, la Decarbonizzazione significa agire nella direzione di:

- Ridurre la propria impronta carbonica (Carbon Footprint) diretta generata nei processi aziendali attraverso:
  - Un puntuale controllo sull'efficienza degli impianti attraverso ditte specializzate e il monitoraggio dei consumi;
  - Una riduzione dei consumi diretti di materie prime (es. Energia elettrica, gas, combustibili, carta,...) attraverso interventi diretti di sostituzione lampade/sensori di movimento/riduzione delle temperature;
  - L'uso di fonti energetiche prive di carbonio che non rilasciano anidride carbonica in atmosfera tramite la sostituzione di automezzi a gasolio/benzina con metano/elettrico;
  - La riduzione dei rifiuti prodotti.
- Promuovere la riduzione della propria impronta carbonica (Carbon Footprint) indiretta legata alla supply chain;
- Promuovere la riduzione della propria impronta carbonica (Carbon Footprint) indiretta attraverso l'inserimento di criteri ambientali minimi nella progettazione.

Il risultato maggiore in termini di riduzione delle emissioni CO<sub>2</sub> negli ultimi 3 anni che si è avuto consiste nella:

- Riduzione dei rifiuti prodotti;
- Raggiungimento obiettivo Plastic Free delle bevande nei distributori;
- Riduzione di circa 6.591 km a settimana percorsi grazie allo Smart Working pari a 1,1174 tCO<sub>2</sub>eq/settimana che equivale a circa il 24,55% di riduzione di tCO<sub>2</sub>eq/anno calcolata sul dato annuo 2022;
- Progressivo uso di carburanti alternativi alle fonti fossili, con un incremento del 3% di utilizzo di mezzi ibridi a discapito dei mezzi alimentati a gasolio e benzina.



# Obiettivi futuri

## **Diversità e inclusione**

- Attuazione di ulteriori politiche e misure per favorire l'empowerment femminile, con l'obiettivo più alto di riduzione delle differenze di genere.
- Valutazione dell'ottenimento della certificazione sulla parità di genere

## **Ambiente**

- Acquisto/noleggio autovetture ad alimentazione ibrida o elettrica
- Acquisto di carta con etichettatura ecologica.
- Sensibilizzazione interna per la riduzione del consumo di carta stampata
- Digitalizzazione ulteriore del processo di acquisti



# Indice GRI

Indice dei contenuti GRI			
Dichiarazione d'uso	La Sia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo		
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021		
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	
GRI 2 - Informativa Generali	2-1 Dettagli organizzativi	pag. 6	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pag. 7	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	pag. 7	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pagg. 27-31	
	2-7 Dipendenti	pagg. 36-39	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	pagg. 36-39	
	2-9 Struttura e composizione della governance	pagg. 16-18	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	pag. 16	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	pag. 16	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pagg. 5, 8	
	2-23 Impegno in termini di policy	pagg. 19, 22	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	pag. 31	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	pagg. 22, 30	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	pagg. 7, 20	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	pag. 23	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	pag. 33	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pag. 32	
	2-30 Contratti collettivi	pag. 39	
	GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pagg. 9-10
		3-2 Elenco di temi materiali	pagg. 9-10
		3-3 Gestione dei temi materiali	pagg. 9-10
	GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	pag. 23
		201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	pagg. 41-42
		201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	pag. 24
	GRI 205: Anti-corruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	pagg. 19-20
		205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	pagg. 19-20
		205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	pagg. 19-20
	GRI 207: Tasse 2019	207-1 Approccio alle imposte	pag. 24
		207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	pag. 24
207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte		pag. 24	
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	pag. 45-47	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	pag. 43	
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-5 Consumo idrico	pag. 46	
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	pag. 44	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	pag. 47	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	pag. 47	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti generati	pag. 47	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	pag. 39	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	pag. 42	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 41	
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	pag. 41	
	403-3 Servizi per la salute professionale	pag. 41	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	pag. 41	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	pag. 41	
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	pag. 40	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	pag. 40	
	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	pag. 37	
GRI 405: Diversità e Pari opportunità 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	pag. 22	
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	pagg. 34-35	
GRI 415: Politica Pubblica 2016	415-1 Contributi politici	pag. 35	



La SIA S.p.a.  
unipersonale - P.I.  
08207411003 -  
Registro imprese  
Roma n. 1080474

Redazione bilancio:  
Rewind s.r.l.

Copyright © 2023 - Tutti i diritti riservati

