

# Bilancio di Sostenibilità

## 2024

Rendicontazione secondo lo European Sustainability Reporting Standard ESRS Volontario per le piccole e medie imprese non quotate (VSME ESRS)-Gennaio 2024.

Tavolo per la Finanza Sostenibile Il Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche Documento di consultazione Giugno 2024  
Direttiva 2022/2464 corporate sustainability reporting (CSRD)

# Cingoli

Consolidamento

Restauro

# Indice

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
<b>Obiettivi del bilancio</b>	<b>3</b>
<b>Lettera agli Stakeholder</b>	<b>4</b>
<b>I nostri Stakeholder</b>	<b>5</b>
<b>Materialità</b>	<b>6</b>
<b>CHI SIAMO</b>	<b>19</b>
<b>Company Profile</b>	<b>20</b>
<b>I servizi</b>	<b>22</b>
<b>Il nostro impegno per le tematiche ESG</b>	<b>22</b>
<b>AMBIENTE</b>	<b>23</b>
<b>Energia ed emissioni</b>	<b>25</b>
<b>Risorse idriche</b>	<b>30</b>
<b>Uso delle risorse ed economia circolare</b>	<b>31</b>
<b>SOSTENIBILITÀ SOCIALE</b>	<b>32</b>
<b>Forza lavoro</b>	<b>33</b>
<b>Diversità ed inclusione</b>	<b>38</b>
<b>Formazione obbligatoria e facoltativa</b>	<b>39</b>
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	<b>40</b>
<b>Lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utilizzatori finali</b>	<b>41</b>
<b>GOVERNANCE</b>	<b>42</b>
<b>Struttura di Governance</b>	<b>44</b>
<b>Gli organi di Cingoli Nicola &amp; Figlio S.r.l. nel bilancio di sostenibilità</b>	<b>46</b>
<b>Codice Etico</b>	<b>46</b>
<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>47</b>
<b>NOTA METODOLOGICA</b>	<b>49</b>
<b>INDICE VSME-ESRS</b>	<b>50</b>

# Introduzione

In un mondo sempre più orientato verso la sostenibilità, le piccole e medie imprese (PMI) ricoprono un ruolo centrale nella promozione di pratiche responsabili e sostenibili. Il nostro Bilancio ESG è stato elaborato per rispondere a questa crescente esigenza di trasparenza e responsabilità, adottando due strumenti fondamentali: lo standard volontario per le PMI European Sustainability Reporting Standard ESRS Volontario per le piccole e medie imprese non quotate (VSME ESRS) e il "Dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche" promosso dal Tavolo per la Finanza Sostenibile.

- L'utilizzo dello standard EFRAG ci consente di strutturare il nostro reporting ESG in modo adeguato alle peculiarità e alle dimensioni della nostra impresa, garantendo un'informativa completa e trasparente sugli impatti, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità. Questo ci permette di comunicare in maniera efficace con i nostri stakeholder, rispondendo alle richieste del mercato e allineandosi agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, nonché agli impegni dell'Unione Europea verso la neutralità climatica entro il 2050.

Il "Dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche", inoltre, rappresenta un quadro di riferimento cruciale per comprendere e migliorare le nostre interazioni con il sistema bancario. Questo documento ci guida nella raccolta e nella presentazione di informazioni rilevanti per la valutazione del merito di credito, tenendo conto dei rischi di sostenibilità e climatici. Grazie a queste informazioni, siamo in grado di accedere a condizioni di finanziamento più favorevoli, pianificare investimenti strategici e rafforzare la nostra resilienza agli shock ambientali ed energetici.

La "Lettera di apertura" del nostro report inaugura un dialogo costruttivo con i nostri stakeholder, riconoscendo l'importanza delle reciproche aspettative e delle responsabilità condivise. Questa sezione serve come una piattaforma preliminare per stabilire una comunicazione aperta e onesta, che pone le fondamenta per un rapporto di fiducia e collaborazione a lungo termine.

Nella sezione "Chi Siamo", delineiamo con precisione la nostra identità corporativa. In queste pagine, presentiamo dettagliatamente la mission e la vision che guidano le nostre attività e decisioni strategiche. Mettiamo in evidenza come l'innovazione sia intrecciata nel nostro DNA aziendale, spingendoci costantemente verso nuove soluzioni e approcci che rispondano efficacemente alle sfide del mercato e alle aspettative dei nostri clienti. Qui, illustrando i pilastri fondamentali del nostro operato, invitiamo i lettori a comprendere più a fondo i valori e gli obiettivi che caratterizzano la nostra organizzazione.

Nel processo di analisi, abbiamo inoltre mappato accuratamente i nostri stakeholder, instaurando con essi un dialogo aperto e continuativo.

La sezione "Ambiente" del nostro Bilancio ESG va ben oltre il fornire mere dichiarazioni d'intenti generiche; è una parte fondamentale del documento che si distingue per la sua concretezza e precisione. All'interno di questa sezione, i lettori troveranno dati quantitativi dettagliati che riflettono il nostro approccio rigoroso alla gestione delle risorse ambientali.

Questi includono il consumo energetico, l'utilizzo dell'acqua, la gestione dei rifiuti, la promozione della circolarità dei materiali e le emissioni di gas serra.

Questi dati non solo attestano la trasparenza della nostra reportistica, ma anche il nostro impegno proattivo verso una riduzione significativa della nostra carbon footprint. Attraverso la documentazione di iniziative specifiche e dei risultati conseguiti, mettiamo in luce come la nostra azienda sia impegnata attivamente

nella promozione di pratiche sostenibili. Le strategie implementate, gli obiettivi raggiunti e le sfide ancora aperte vengono esposte con chiarezza, permettendo agli stakeholder di valutare l'efficacia delle nostre azioni nell'ambito della responsabilità ambientale.

In aggiunta, questa sezione del bilancio illustra le misure adottate per migliorare continuamente i nostri processi in termini di sostenibilità ambientale, evidenziando come queste pratiche siano integrate all'interno della nostra strategia aziendale a lungo termine. Ciò dimostra non solo un impegno a rispettare gli standard attuali, ma anche la volontà di anticipare e superare le future direttive e aspettative in materia ambientale.

Nel capitolo "Sostenibilità sociale" del nostro Bilancio ESG, abbiamo dedicato un'attenzione particolare al capitale umano, essenziale per la crescita e il successo della nostra organizzazione. Questa sezione approfondisce la composizione demografica dei nostri collaboratori, fornendo analisi dettagliate che includono variabili quali sesso, età e congedo parentale. Queste informazioni non solo evidenziano la nostra dedizione all'inclusività e alla diversità, ma sottolineano anche il nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi ogni individuo.

Oltre alle metriche demografiche, il capitolo pone un accento significativo sulla salute e la sicurezza sul lavoro, temi che consideriamo di vitale importanza. Dettagliamo le politiche e le pratiche adottate per garantire che ogni collaboratore operi in un ambiente sicuro e salutare.

La nostra strategia si basa sull'idea che investire nel benessere dei collaboratori non solo crea un ambiente di lavoro migliore, ma si traduce anche in una maggiore produttività e in un clima aziendale positivo. Inoltre, tramite questo capitolo, cerchiamo di trasmettere ai nostri stakeholder come l'attenzione al benessere dei collaboratori sia integrata nella nostra cultura aziendale, riflettendo il nostro impegno a lungo termine verso pratiche di lavoro equo e responsabile.

Concludendo il nostro Bilancio ESG con il capitolo "Governance - Condotta dell'impresa", ci impegniamo a illustrare in dettaglio la nostra dedizione a una gestione etica e trasparente. In questa sezione, viene enfatizzata l'importanza di una leadership aziendale che opera con integrità e responsabilità. Tramite un'esposizione chiara delle nostre strutture di governance e dei meccanismi di controllo, dimostriamo il nostro impegno nel mantenere standard elevati di condotta aziendale e nel prendere decisioni che rispettino gli interessi di tutti gli stakeholder coinvolti.

Questa parte del bilancio sottolinea le politiche di compliance, le procedure di revisione interna e le iniziative per garantire la trasparenza e prevenire i conflitti di interesse. Esaminiamo come le nostre pratiche di governance non solo aderiscano alle normative vigenti, ma come siano anche progettate per anticipare i cambiamenti normativi e adattarsi alle nuove sfide del mercato globale.

# Obiettivi del Bilancio

Il Bilancio ESG della nostra azienda si propone di raggiungere i seguenti obiettivi principali:

- **Trasparenza e Comunicazione** – Fornire una panoramica chiara e dettagliata delle nostre attività in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, garantendo una comunicazione trasparente con tutti gli stakeholder;
- **Conformità Normativa** – Assicurare la conformità con le direttive europee, in particolare con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e gli standard volontari sviluppati da EFRAG, facilitando l’accesso alle informazioni necessarie per le valutazioni del merito di credito da parte delle banche;
- **Miglioramento delle Performance ESG** – Monitorare e migliorare le nostre performance ESG, identificando rischi e opportunità legati alla sostenibilità, e integrando le migliori pratiche settoriali e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite;
- **Facilitazione del Dialogo con le Banche** – Agevolare il dialogo e la cooperazione con le istituzioni finanziarie, utilizzando strumenti come il “Dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche” del MEF, per migliorare l’accesso a finanziamenti sostenibili e rafforzare la resilienza aziendale;
- **Sensibilizzazione e Formazione** – Incrementare la consapevolezza all’interno dell’organizzazione e tra i partner commerciali sull’importanza della sostenibilità, promuovendo iniziative di formazione e progetti pilota per accrescere le competenze in materia ESG;
- **Posizionamento Strategico** – Migliorare il posizionamento competitivo dell’azienda, offrendo prodotti e servizi che rispondano alle crescenti esigenze di sostenibilità del mercato e dei consumatori, contribuendo positivamente alla transizione verso un’economia a basse emissioni di carbonio.

## Lettera agli Stakeholder

Il nostro primo Bilancio di Sostenibilità segna una tappa fondamentale nel nostro percorso, fatto di valori, persone e scelte consapevoli per raccontare chi siamo, come operiamo e, soprattutto, come intendiamo contribuire a uno sviluppo sostenibile nel nostro settore e nel nostro Paese. Le persone sono al centro del nostro impegno: è attraverso il loro lavoro, la loro competenza e il loro coinvolgimento che ogni giorno contribuiamo al progresso comune.

La nostra Impresa si distingue per una scelta identitaria radicata e coerente nel tempo: operare nel consolidamento e nel restauro per tutelare il costruito, restituendo valore a ciò che appartiene alla storia e all'identità dei territori. Un approccio che, in linea con una visione autenticamente sostenibile, non contempla volutamente la nuova edificazione. Intervenire sull'esistente significa evitare consumo di suolo, limitare l'impatto ambientale, preservare la memoria storica e proiettarla verso il futuro, valorizzando ciò che è già parte della nostra cultura e del nostro paesaggio. In questo modo, il nostro lavoro si traduce in un atto di cura e responsabilità verso la collettività, coerente con i principi della sostenibilità ambientale, economica e sociale.

Fin dalla sua fondazione nel 1933, la nostra Impresa ha unito la solidità della tradizione familiare con un forte senso di responsabilità verso il patrimonio esistente e il contesto in cui opera. Il restauro, per noi, è un atto culturale e sociale prima ancora che tecnico: è un modo di custodire la bellezza, di trasmettere conoscenza, di rendere vivo il passato attraverso una visione moderna, per consegnarle alle generazioni future. La nostra visione di sostenibilità si traduce in azioni concrete che guidano ogni nostro passo. Ogni scelta che facciamo è orientata a mantenere un equilibrio naturale, narrativo, relazionale: selezioniamo responsabilmente i materiali, prestiamo attenzione all'efficienza dei processi, gestiamo i cantieri ottimizzando al massimo le risorse, seguendo al contempo una solida etica del lavoro. Investiamo anche nel capitale umano, promuovendo la sicurezza sul lavoro, la formazione, le buone prassi e i rapporti trasparenti e corretti con fornitori, clienti e istituzioni, in modo da poter gestire tutte le variabili con la stessa sensibilità ed empatia a cui un'impresa familiare come la nostra è sempre stata abituata.

La nostra strategia si ispira agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU e si basa su principi condivisi da enti intergovernativi, quali l'OCSE e le Nazioni Unite, in materia di diritti umani, lavoro dignitoso, tutela ambientale, lotta alla corruzione e condotta d'impresa responsabile. Intendiamo promuovere una cultura d'impresa fondata su legalità, inclusione, rispetto, crescita continua del personale e impatto positivo, con l'obiettivo di costruire un futuro migliore per tutti. Guardando al breve e medio termine, ci impegniamo a rafforzare ulteriormente i nostri standard ambientali e sociali, a potenziare i programmi di formazione e welfare per i dipendenti, a dare maggiore spazio alla meritocrazia, riconoscendo e valorizzando il talento e l'impegno individuale, a digitalizzare ed innovare iterativamente i processi interni per migliorarne l'efficienza e la trasparenza. Inoltre, lavoreremo per misurare e migliorare le nostre performance ESG (ambientali, sociali e di governance) e per contribuire attivamente alla rigenerazione urbana e alla resilienza dei territori.

Il mondo è in continua evoluzione, influenzato da dinamiche economiche, sociali e climatiche sempre più complesse. In questo scenario, il nostro modello di business si propone di creare valore e conoscenza condivisi, prevenire e mitigare impatti negativi, generando e riverberando effetti positivi e durevoli sul territorio. Desideriamo essere promotori di un cambiamento culturale nel settore delle costruzioni, abbracciando l'innovazione responsabile e la trasformazione digitale. Un cambiamento che coinvolga tutta la nostra rete di collaborazione e metta al centro sostenibilità, inclusività ed efficienza dei processi per affrontare il mercato consapevoli di essere "buoni, bravi e giusti".

Questa è la sfida che ci attende per i prossimi anni e vi chiediamo di essere al nostro fianco per affrontarla, e vincerla, insieme!



# I nostri Stakeholder

CATEGORIE	ASPETTATIVE	IMPEGNO	RISCHI (E) OPPORTUNITÀ (O)	STRUMENTI DI COINVOLGIMENTO
<b>Organismi di Governance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione trasparente, etica e conforme ai principi di buona governance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenere una comunicazione costante e trasparente, prendere decisioni nell'interesse di tutti</li> </ul>	<b>Opportunità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• miglioramento della reputazione</li> </ul> <b>Rischi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non conformità legale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni periodiche</li> </ul>
<b>Fornitori e Partner Commerciali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni di lunga durata</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire una partnership equa e trasparente, rispettando gli accordi commerciali</li> </ul>	<b>Opportunità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sviluppo di relazioni sostenibili</li> <li>• diversificazione dei fornitori</li> <li>• collaborazione in innovazione</li> </ul> <b>Rischi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• discontinuità nella catena di approvvigionamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meeting di partnership</li> </ul>
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporto Qualità Prezzo</li> <li>• Assistenza clienti efficiente</li> <li>• Qualità e affidabilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire standard di qualità elevati e un servizio clienti eccellente</li> <li>• Comunicazione trasparente</li> <li>• Programmi di fidelizzazione</li> </ul>	<b>Opportunità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fedeltà dei clienti</li> </ul> <b>Rischi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perdita di fiducia</li> <li>• reclami e critiche pubbliche</li> <li>• abbandono del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Customer satisfaction</li> <li>• Newsletter e comunicazioni</li> </ul>
<b>Finanziatori e azionisti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasparenza finanziaria</li> <li>• Rendimenti stabili</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporting finanziario regolare</li> <li>• Assicurare una gestione finanziaria sana e una comunicazione trasparente sulle performance aziendali</li> </ul>	<b>Opportunità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• accesso a nuovi capitali</li> </ul> <b>Rischi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conflitti di interesse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazioni periodiche sui risultati finanziari</li> </ul>
<b>Digital media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasparenza nella comunicazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazioni regolari e trasparenti</li> </ul>	<b>Opportunità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• maggiore visibilità</li> <li>• engagement e interazione con il pubblico</li> </ul> <b>Rischi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diffusione di informazioni errate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazioni periodiche sui risultati finanziari</li> </ul>
<b>Dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiente di lavoro sicuro e inclusivo</li> <li>• Opportunità di sviluppo professionale</li> <li>• retribuzione congrua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investire nella formazione e nel benessere economico e psicologico dei dipendenti</li> <li>• Aumentare equilibrio vita privata e professionale</li> </ul>	<b>Opportunità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento della produttività</li> <li>• attrazione e ritenzione di talenti</li> <li>• miglioramento del clima aziendale</li> </ul> <b>Rischi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto turnover</li> <li>• basso morale e produttività</li> <li>• contenziosi legali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workshop e seminari</li> <li>• Piattaforme di comunicazione interna</li> <li>• Sondaggi sulla soddisfazione</li> </ul>

# Materialità

L'analisi di materialità rappresenta un pilastro fondamentale nel percorso di sostenibilità di Cingoli Nicola & Figlio S.r.l.

Essa ci consente di identificare e prioritizzare i temi rilevanti sia per gli stakeholder sia per le operazioni aziendali, assicurando che le nostre iniziative di sostenibilità siano focalizzate su aree di impatto significativo.

Un elemento chiave di questo processo è l'adozione del principio della doppia materialità. Da un lato, consideriamo l'aspetto dell'impatto sociale e ambientale, effettivo e potenziale, ossia la materialità di impatto, analizzando come le attività della nostra azienda influiscono sul mondo circostante e sulla comunità in cui operiamo.

Dall'altro, riconosciamo l'importanza della materialità finanziaria, esaminando come questi temi, in termini di rischi e opportunità, possono riflettersi sul nostro valore aziendale e sulla nostra performance economica e finanziaria.

## ➤ **Processo di Identificazione dei Temi Materiali:**

abbiamo iniziato con una vasta raccolta di dati e informazioni, considerando fonti interne ed esterne, per individuare una serie di temi potenzialmente rilevanti. Attraverso workshop, interviste e sessioni di brainstorming, abbiamo lavorato per filtrare questi temi, restringendo la lista a quelli che sono particolarmente pertinenti al nostro settore e alla nostra attività.

## ➤ **Rilevanza:**

per assicurare che i nostri sforzi di sostenibilità siano allineati alle aspettative e alle esigenze dei nostri stakeholder, abbiamo avuto diversi momenti di confronto che ci ha permesso di classificare e dare rilevanza ai temi sulla base delle risposte e delle priorità espresse dai vari gruppi di interesse.

## ➤ **Risorse Aziendali:**

internamente, abbiamo condotto un'analisi dettagliata per valutare l'impatto di ogni tema sulle nostre operazioni e sulla nostra strategia aziendale. Questa analisi ha incluso la consultazione di diverse funzioni aziendali, a tutti i livelli, per garantire una comprensione completa della rilevanza di ogni tema.

## ➤ **Integrazione nella Strategia Aziendale e Miglioramento Continuo:**

i risultati dell'analisi di materialità vengono poi integrati nella nostra strategia aziendale, orientando le decisioni e le azioni verso temi di sostenibilità chiave. L'integrazione assicura che le attività dell'azienda siano in linea con le priorità identificate, garantendo una crescita responsabile, una pianificazione e allocazione delle risorse coerente con essi.

## ➤ **Revisione e Aggiornamento Continuo:**

l'analisi della materialità non è un processo statico. Continuiamo a monitorare e a rivedere regolarmente le questioni materiali per assicurarci che rimangano rilevanti e allineate con i cambiamenti nel nostro ambiente di business e nelle aspettative degli stakeholder.

## Tema materiale: *Rifiuti*



SDGS:

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Riduzione della % dei rifiuti destinati a smaltimento attraverso la corretta identificazione e differenziazione</p> <p>Aumento della % di materiale riutilizzato in cantiere attraverso strategie di economia circolare (es: materiali caratteristici dell'edilizia storica)</p>	<p>Contaminazione potenziale di suolo, acqua, aria a seguito di mancato rispetto di procedure interne di gestione del rifiuto</p>	<p>Riduzione di costi operativi grazie a strategia di riduzione dei rifiuti prodotti e riutilizzo di materiali potenzialmente destinati a rifiuto</p>	<p>Rischi reputazionali legati alla responsabilità della gestione inefficiente dei rifiuti</p> <p>Costi crescenti legati allo smaltimento e alla gestione dei rifiuti</p> <p>Sanzioni amministrative/penali</p>	<p>Monitorare i rifiuti prodotti distinti per codice CER e destinazione e ridurre gli stessi</p>

Tabella - Tema materiale - Rifiuti

## Tema materiale: *Inquinamento*



SDGS:

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Riduzione dell'inquinamento grazie all'investimento in tecnologie per migliorare la qualità dell'ambiente e ridurre i rischi per la salute umana</p>	<p>Impatti negativi sulla salute per le comunità locali con conseguente riduzione della qualità della vita</p>	<p>Miglioramento dell'immagine aziendale</p>	<p>Sanzioni per violazione delle normative ambientali</p>	<p>Monitorare gli scarichi e le emissioni per garantire la conformità alle normative ambientali</p>

Tabella - Tema materiale - Inquinamento

## Tema materiale: Inquinamento dell'aria



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Riduzione delle sostanze inquinanti grazie all'adozione di buone pratiche e dotazioni tecnologiche all'avanguardia	Impatti sulla salute pubblica a causa dell'esposizione prolungata della popolazione a inquinanti atmosferici	Riduzione dei costi operativi attraverso tecnologie di abbattimento delle emissioni  Ottenimento di ulteriore punteggi in fase di gara grazie alle attività di reporting delle emissioni e alle attività mirate alla loro riduzione	Esposizione a sanzioni, multe e restrizioni operative nonché a tasse e oneri per le emissioni inquinanti  Danni all'immagine aziendale e pressione degli stakeholder	Monitorare i rifiuti prodotti distinti per codice CER e destinazione e ridurre gli stessi

Tabella - Tema materiale - Inquinamento dell'aria

## Tema materiale: Inquinamento del suolo



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Grazie all'applicazione delle procedure operative volte alla protezione dell'ambiente, l'impresa è parte attiva nella protezione del suolo, nella prevenzione degli incidenti che possono portare danni al suolo e nella rigenerazione degli ecosistemi	Contaminazione del suolo e riduzione della biodiversità  Contaminazione della catena alimentare a causa del rilascio di sostanze inquinanti nel suolo	Accesso a incentivi governativi legati all'adozione di tecnologie e pratiche sostenibili per la gestione del suolo  Accesso a nuovi mercati nei settori della gestione ambientale grazie a investimenti in tecnologie innovative per il ripristino del suolo	Costi di bonifica dei terreni contaminati ed eventuali sanzioni per il mancato rispetto delle normative ambientali  Danno reputazionale a causa di inquinamenti del suolo	Mantenimento delle pratiche di gestione sostenibile e protezione del suolo  Attività di simulazione di risposta a scenari di emergenza

Tabella - Tema materiale - Inquinamento del suolo

## Tema materiale: Energia



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Riduzione delle emissioni di CO <sub>2</sub> eq tramite investimenti in tecnologie più efficienti, l'ottimizzazione dei processi produttivi e l'utilizzo di energia rinnovabile	Emissioni di gas ad effetto serra legate all'uso e/o produzione di energia da fonti fossili	Riduzione dei costi operativi e delle spese energetiche	Normative ambientali più severe sulle emissioni di carbonio e sugli obblighi di riduzione delle stesse	Investire o utilizzare energie rinnovabili

Tabella - Tema materiale - Inquinamento dell'aria

## Tema materiale: Consumo idrico



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Contribuzione alla conservazione delle risorse idriche	Contribuzione all'esaurimento delle risorse idriche	Riduzione dei costi operativi e migliore resilienza nei confronti di eventuali restrizioni sull'uso dell'acqua	Rischi normativi legati agli obblighi di riduzione del consumo idrico	Formare il personale per un uso efficiente dell'acqua

Tabella - Tema materiale - Consumo idrico

## Tema materiale: Cambiamenti climatici



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Maggiore consapevolezza sociale e partecipazione delle comunità grazie alla promozione della sostenibilità attraverso azioni concrete	Elevate emissioni di CO <sub>2</sub> eq. Elevato consumo di energia da fonti fossili	Accesso a finanziamenti e incentivi finanziari grazie all'adozione di strategie per proteggere la biodiversità	Interruzioni nell'approvvigionamento e aumenti dei costi a causa del degrado degli ecosistemi e della perdita di biodiversità Danni alle infrastrutture e interruzione delle operazioni a causa di eventi climatici estremi	Adottare pratiche di gestione sostenibile delle risorse naturali

Tabella - Tema materiale - Cambiamenti climatici

## Tema materiale: Salute e sicurezza



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Riduzione degli infortuni e delle malattie professionali grazie all'utilizzo di strumenti e attrezzature all'avanguardia	Incidenti legati al mancato rispetto delle schede di sicurezza, uso improprio di strumenti e attrezzature e uso improprio dei DPI/ DPC	Migliore accesso ai mercati regolamentati con rigorosi standard di salute e sicurezza	Rischio di cause legali per la mancata conformità agli standard di salute e sicurezza  Rischio reputazionale a causa di incidenti legati a problemi di sicurezza nei prodotti/servizi	Formazione continua ai dipendenti sulla sicurezza, il corretto utilizzo dei DPI, l'importanza della segnalazione di near miss  Controlli periodici in campo volti a verificare il rispetto delle procedure operative

Tabella - Tema materiale - Salute e sicurezza

## Tema materiale: Lavoro minorile



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Presenza di procedure interne per prevenire l'impiego di lavoro minorile	Contributo al ciclo di povertà dei bambini coinvolti in pratiche di lavoro minorile	Miglioramento della reputazione aziendale dovuto all'impegno per eliminare il lavoro minorile	Sanzioni legate al coinvolgimento in casi di lavoro minorile anche attraverso i fornitori o le catene di approvvigionamento  Danno reputazionale legato al coinvolgimento diretto o indiretto nel lavoro minorile	Sensibilizzazione della catena di fornitura sui temi della responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani

Tabella - Tema materiale - Lavoro minorile

## Tema materiale: Occupazione sicura

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Miglioramento del benessere e riduzione dello stress dei lavoratori grazie all'occupazione sicura e stabile</p> <p>Miglioramento della produttività grazie a lavoratori più motivati e produttivi che godono di un'occupazione sicura</p>	<p>Influenza negativa sul benessere psicologico e sociale dei lavoratori a causa di incertezze lavorative</p>	<p>Miglioramento della performance aziendale legata alla riduzione dei costi per il turnover e all'aumento dell'efficienza operativa dei lavoratori più soddisfatti e fedeli</p>	<p>Danni reputazionali e difficoltà di attrarre nuovi talenti e investitori per la mancata garanzia di un'occupazione sicura</p> <p>Turnover elevato e aumento dei costi di reclutamento e formazione dei nuovi dipendenti</p>	<p>Stabilire politiche contrattuali che promuovano occupazioni sicure e stabili</p>

Tabella - Tema materiale - Occupazione sicura

## Tema materiale: Occupazione e inclusione delle persone con disabilità

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Migliore cultura aziendale in seguito all'inclusione delle persone con disabilità</p> <p>Presenza di politiche DEI</p>	<p>Perdita di diversità nell'ambiente di lavoro</p> <p>Esclusione delle persone con disabilità dal mercato del lavoro</p>	<p>Accesso a incentivi fiscali e finanziamenti per progetti di inclusione</p> <p>Migliore reputazione aziendale e maggiore attrattività dei talenti dovuti ad un ambiente più inclusivo</p>	<p>Danno reputazione dovuto alla mancanza di inclusione</p> <p>Sanzioni dovute al mancato rispetto delle normative sull'inclusione delle persone con disabilità</p>	<p>Formare i dipendenti sull'inclusione e l'accoglienza delle persone con disabilità per creare un ambiente di lavoro equo e rispettoso</p>

Tabella - Tema materiale - Occupazione e inclusione delle persone con disabilità

## Tema materiale: Non discriminazione



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Presenza di politiche aziendali contro ogni forma di discriminazione	Esclusione di gruppi sottorappresentati dall'accesso a servizi aziendali, benefit	Riduzione del turnover  Acquisizione di nuovi clienti sensibili alle tematiche di responsabilità sociale	Rischio reputazionale connesso ad accuse di discriminazione	Formazione continua al personale su comportamenti inclusivi e prevenzione di comportamenti discriminatori o esclusivi

Tabella - Tema materiale - Non discriminazione

## Tema materiale: Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Miglioramento delle condizioni di lavoro e maggiore giustizia sociale  Presenza di politiche aziendali volte al rispetto della contrattazione collettiva	Disuguaglianze salariali e condizioni di lavoro non equi tra i lavoratori	Maggiore stabilità nelle relazioni tra lavoratori e datori di lavoro grazie alla contrattazione collettiva	Scioperi e interruzioni del lavoro dovuti all'assenza di contrattazione collettiva	Riconoscere e promuovere la contrattazione collettiva come strumento per migliorare le relazioni lavorative

Tabella - Tema materiale - Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi

## Tema materiale: Impatti legati alla sicurezza



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Contributo alla sicurezza economica grazie alla creazione di posti di lavoro, lo sviluppo di infrastrutture e l'acquisto di beni e servizi da fornitori locali	Conflitti con le comunità locali per l'accesso alle risorse naturali  Compromissione della sicurezza ambientale	Miglioramento del branding  Accesso a incentivi e finanziamenti per progetti di promozione della sicurezza	Rischi di sanzioni e multe per problemi legati alla sicurezza  Rischi di cause legali e risarcimenti	Formazione regolare dei dipendenti  Monitoraggio e valutazione dei rischi

Tabella - Tema materiale - Impatti legati alla sicurezza

## Tema materiale: *Lavoro forzato*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Presenza di procedure per prevenire il lavoro forzato. Audit interni ed esterni periodici</p> <p>Presenza di un Social performance team con la partecipazione del RSL</p> <p>Presenza di politiche aziendali contro il lavoro forzato</p>	<p>Violazione dei diritti umani</p> <p>Compromissione della salute e benessere dei lavoratori soggetti ad abusi fisici e psicologici</p>	<p>Migliore attrattività dell'azienda per investitori e talenti grazie alla promozione di condizioni di lavoro eque e all'eliminazione e contrasto del lavoro forzato</p>	<p>Danno reputazionale legato al coinvolgimento in casi di lavoro forzato</p>	<p>Formare il personale su come identificare e prevenire il lavoro forzato all'interno dell'organizzazione</p>

Tabella - Tema materiale - Lavoro forzato

## Tema materiale: *Libertà di associazione*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Protezione dei diritti dei lavoratori</p> <p>Miglioramento della sicurezza sul lavoro e della salute dei lavoratori, maggiori opportunità di crescita professionale</p> <p>Contribuzione alla stabilità sociale delle comunità in cui l'azienda opera</p>	<p>Insoddisfazione tra i lavoratori, aumento dei conflitti interni a causa della repressione della libertà di associazione</p> <p>Tensioni sociali tra lavoratori e azienda a causa della negazione della libertà di associazione</p>	<p>Riduzione del rischio di controversie legali</p>	<p>Rischio di cause legati a causa della violazione dei diritti lavorativi fondamentali</p> <p>Rischio di conflitti e scioperi con conseguente interruzione delle attività produttive e costi operativi aggiuntivi</p>	<p>Formare il personale su come identificare e prevenire il lavoro forzato</p> <p>Fornire formazione continua sui diritti di associazione per manager e lavoratori, garantendo che questi diritti siano ben compresi e rispettati all'interno dell'organizzazione</p>

Tabella - Tema materiale - Lavoro forzato

## Tema materiale: *Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Aumento del benessere dei dipendenti grazie ad un ambiente di lavoro sicuro e positivo con misure efficaci contro la violenza e le molestie</p> <p>Presenza di politiche aziendali contro ogni forma di violenza fisica/verbale/ digitale sui luoghi di lavoro</p> <p>Presenza di un sistema di segnalazione sicuro e anonimo per le vittime di violenza e molestia</p>	<p>Aumento del turnover e riduzione della produttività a causa di episodi di violenza e molestie ignorati dall'azienda</p> <p>Compromissione della salute e sicurezza dei lavoratori a causa di episodi di violenza e molestie</p>	<p>Aumento della produttività e riduzione di assenze per malattia o stress grazie ad un ambiente di lavoro sicuro e privo di episodi di violenza e/o molestie</p> <p>Migliore reputazione aziendale grazie alla promozione della sicurezza e protezione dei dipendenti</p>	<p>Costi legali e reputazionali dovuti alla mancata gestione di episodi di violenza o molestie</p> <p>Rischio di cause legali</p>	<p>Monitorare e aggiornare regolarmente le politiche di sicurezza sul lavoro per garantire la protezione continua dei lavoratori</p> <p>Fornire formazione obbligatoria per tutti i dipendenti sulle norme anti-molestie e sulla promozione di un ambiente rispettoso</p>

Tabella - Tema materiale - *Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro*

## Tema materiale: *Orario di lavoro*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Migliore qualità della vita, soddisfazione e benessere generale dei dipendenti grazie ad orari di lavoro flessibili</p> <p>Presenza di politiche aziendali di responsabilità sociale</p> <p>Audit interni e di terza parte periodici</p>	<p>Stanchezza, esaurimento e problemi di salute mentale e fisica tra i lavoratori a causa di un sovraccarico lavorativo</p>	<p>Aumento della produttività dei lavoratori, riduzione di stress e burnout grazie a orari di lavoro equilibrati e flessibili</p>	<p>Aumento dei costi legati alla salute dei dipendenti a causa di maggiori assenze per malattie dovute ad orari di lavoro non sostenibili</p> <p>Danno reputazionale</p> <p>Scioperi</p>	<p>Implementare politiche di orario di lavoro flessibile</p>

Tabella - Tema materiale - *Orario di lavoro*

## Tema materiale: *Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Maggiore equità e inclusione, migliore benessere lavorativo e riduzione delle diseguaglianze di genere</p> <p>Maggiore possibilità di partecipazione a bandi di gara</p>	<p>Impatti negativi sulla motivazione e produttività dei dipendenti dovuti alla discriminazione di genere</p> <p>Malcontento e non coesione in azienda a causa della disparità retributiva tra i generi</p>	<p>Aumento della competitività dovuto ad un ambiente di lavoro equo e inclusivo</p>	<p>Danno reputazionale con conseguente ridotta capacità di attrarre talenti e investitori sensibili alla diversità e all'inclusione</p> <p>Sanzioni legate al mancato rispetto delle normative sulla parità di genere e la parità retributiva</p>	<p>Stabilire KPI di parità di genere e monitorare costantemente i progressi</p> <p>Condurre una revisione regolare dei salari per garantire la parità retributiva tra i generi</p>

Tabella - Tema materiale - *Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore*

## Tema materiale: *Salari adeguati*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Miglioramento del benessere e della qualità della vita grazie a salari adeguati	Peggioramento del benessere sociale e delle condizioni di vita a causa di povertà lavorativa	Maggiore fidelizzazione dei dipendenti e riduzione dei costi di turnover grazie all'offerta di salari adeguati	Danni reputazionali connessi a salari non adeguati	Effettuare regolari revisioni salariali per garantire l'adeguatezza dei compensi

Tabella - Tema materiale - *Salari adeguati*

## Tema materiale: *Dialogo sociale*



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Ambiente di lavoro positivo favorito dal dialogo tra lavoratori e datori di lavoro	Malcontento, conflitti e diminuzione della produttività dovuti alla mancanza di dialogo tra management e lavoratori	Migliore collaborazione e produttività grazie al dialogo tra management e lavoratori	Conflitti sindacali, scioperi e interruzioni delle operazioni aziendali a causa della mancanza di dialogo sociale	Creare canali di comunicazione per facilitare la consultazione regolare dei lavoratori

Tabella - Tema materiale - *Dialogo sociale*

## Tema materiale: *Equilibrio tra vita professionale e vita privata*



SDGS:

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Riduzione del rischio di burnout e miglioramento della qualità della vita grazie ad un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata	Contribuzione a livelli elevanti di stress, esaurimento e burn out tra i lavoratori dovuti alla mancanza di equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumento della produttività e riduzione del turnover del personale grazie ad un buono equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumento delle assenze per malattia dovuto alla mancanza di equilibrio tra lavoro e vita privata.  Turnover elevato	Monitoraggio del rispetto delle politiche di responsabilità sociale e delle procedure di work life balance.  Audit interni periodici

Tabella - Tema materiale - Equilibrio tra vita professionale e vita privata

## Tema materiale: *Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*



SDGS:

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Rafforzamento della coesione interna e del benessere lavorativo dovuti all'aumento del coinvolgimento dei lavoratori	Esclusione e demotivazione dei lavoratori per la loro esclusione nei processi di decisione aziendali	Riduzione dei conflitti interni e conseguente maggiore efficienza operativa	Conflitti sindacali	Audit interni periodici

Tabella - Tema materiale - Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

## Tema materiale: *Incidenti*

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Equa distribuzione dei benefici economici nelle comunità locali grazie all'assenza di episodi corruttivi</p> <p>Promozione di un ambiente di lavoro sicuro ed equo grazie all'assenza di episodi corruttivi</p> <p>Migliore conformità ambientale grazie all'assenza di episodi corruttivi</p> <p>Equità e meritocrazia nell'ambiente lavorativo grazie all'assenza di episodi corruttivi</p>	<p>Danno economico a fornitori e partner a causa di episodi di corruzione</p> <p>Compromissione della sicurezza dei consumatori e dei dipendenti a causa della riduzione della qualità dei prodotti o servizi dovuta a episodi di corruzione</p>	<p>Partecipazione a gare d'appalto pubbliche</p>	<p>Danno alla reputazione in seguito a incidenti di corruzione</p> <p>Perdita di contratti pubblici e privati in seguito a incidenti di corruzione</p>	<p>Integrare la prevenzione della corruzione nei processi decisionali</p> <p>Audit interni periodici</p>

Tabella - Tema materiale - *Incidenti*

## Tema materiale: *Prevenzione e individuazione compresa la formazione*

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
<p>Rafforzamento delle relazioni con i fornitori grazie all'implementazione di pratiche di gestione e prevenzione della corruzione</p> <p>Protezione dei diritti dei lavoratori da pratiche di corruzione attiva e passiva in termini di assicurazione di equo accesso alle posizioni lavorative, equa retribuzione, ecc.</p>	<p>Violazione dei diritti dei lavoratori a causa di pratiche di corruzione</p> <p>Episodi di favoritismo e/o discriminazione</p>	<p>Miglioramento della reputazione aziendale grazie a pratiche di prevenzione, individuazione e formazione sulla corruzione attiva e passiva</p>	<p>Rischio di sanzione legale legato ad episodi di corruzione</p> <p>Rischio reputazionale connesso ad accuse ed episodi di corruzione</p> <p>Perdita di contratti sia pubblici che privati a causa di accuse o episodi di corruzione.</p> <p>Chiusura/sospensione dell'attività</p>	<p>Formazione continua sui rischi legati alla corruzione</p>

Tabella - Tema materiale - *Prevenzione e individuazione compresa la formazione*

## Tema materiale: Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento



SDGS:

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Aumento della sostenibilità lungo la catena di fornitura  Contributo alla stabilità economica dei fornitori	Ritardi nei pagamenti e/o mancanza di trasparenza nelle relazioni commerciali	Miglioramento della sostenibilità aziendale  Sviluppo di partnership strategiche	Rischio reputazionale legato alla cattiva gestione dei pagamenti	Valutare i fornitori in base a criteri ESG

Tabella - Tema materiale - Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento

## Tema materiale: Cultura d'impresa



SDGS:

IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE		R/O FINANZIARI		AZIONI
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi	
Aumento del benessere e motivazione dei dipendenti grazie ad una cultura d'impresa forte e positiva e orientata alla sostenibilità  Diminuzione dell'impatto ambientale grazie ad una cultura d'impresa forte e positiva e orientata alla sostenibilità	Diminuzione del benessere dei dipendenti a causa di una cultura d'impresa negativa o flebile	Miglioramento della produttività e riduzione dei costi legati al turnover del personale	Rischio reputazionale in seguito a scandali  Rischio di bassa produttività e aumento dei costi legati al turnover del personale	Promuovere valori etici e sostenibili attraverso programmi di formazione per tutti i livelli aziendali

Tabella - Tema materiale - Cultura d'impresa

# Chi Siamo

- Company profile
- I servizi

# Cingoli

Consolidamento

Restauro

# Company Profile

## Chi siamo

Da tre generazioni, l'impresa Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. affonda le proprie radici nella tradizione e nell'innovazione del restauro architettonico e del consolidamento strutturale, con un'identità fortemente orientata alla valorizzazione del patrimonio storico-culturale italiano. Ogni intervento è il risultato del lavoro di persone che condividono visione e responsabilità, contribuendo insieme a costruire un futuro sostenibile.

Una storia iniziata nel 1933 con il Comm. Cav. Nicola Cingoli, pioniere nel restauro dei beni monumentali che nel 1978, insieme al figlio Giuseppe, ha costituito l'odierna impresa Cingoli Nicola & Figlio S.r.l., una intuizione concepita quasi 50 anni prima. Dopo la morte del fondatore, avvenuta nel 1991, l'azienda è ancora oggi condotta dagli Architetti Giuseppe Cingoli e Maria Lucrezia Di Bonaventura che, insieme al figlio Andrea e alla moglie Daniela, hanno mantenuto viva la visione del fondatore, implementandola e guidando l'azienda verso l'innovazione e la sostenibilità.

Società di capitali interamente privata, l'Impresa integra saperi tramandati nel tempo con le più avanzate tecnologie costruttive, ponendosi come riferimento a livello nazionale nell'ambito del restauro conservativo, degli interventi antisismici e della cura specialistica di beni storici e artistici.

La sede legale dell'Impresa è a Teramo, in Via Acquaviva n. 11, cuore operativo, tecnico e amministrativo dell'organizzazione, dove prendono forma le strategie aziendali.

L'Impresa opera in tutta Italia, intervenendo anche sui cantieri urbani delle ricostruzioni post-sisma. Un impegno che ha avuto un ruolo fondamentale nelle operazioni di recupero e messa in sicurezza dei beni danneggiati dagli eventi sismici degli ultimi 50 anni: dall'Irpinia all'Umbria, dalle Marche a L'Aquila, fino alle zone colpite nel Centro Italia, l'Impresa ha contribuito a riparare e restaurare il costruito storico duramente colpito dal sisma, restituendogli integrità e dignità.

La vocazione dell'Impresa va oltre la semplice esecuzione tecnica dei lavori: ogni progetto richiede una profonda comprensione dell'edificio, una diagnosi del dissesto, rilievi e analisi strutturali per individuare soluzioni idonee, e una non trascurabile capacità di gestione del flusso di lavoro. Ogni cantiere è il frutto di un impegno costante, dove ogni azione è guidata dalla volontà di intervenire in modo duraturo e significativo.

La Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. si fa da sempre promotrice di un nuovo umanesimo, in cui le persone rappresentano il cuore pulsante di ogni progetto, e la qualità è l'unica alternativa possibile. Ogni collaboratore porta con sé competenza e dedizione e contribuisce attivamente e proattivamente al risultato. L'edificio diventa allora un segno indelebile di cultura non solo nella sua essenza, ma anche nel processo di restauro che si sta compiendo. Unire la cultura all'edilizia significa creare opere che siano non solo strutturalmente solide e sicure ma anche espressione di valore e vita vissuta. Ogni progetto racconta una storia, dialoga con il passato e contribuisce a un solido legame tra ciò che è stato, il presente e il futuro degli utenti.

Lavoriamo, oggi, per tramandare con passione la nostra eredità ai nostri figli e ai figli dei nostri figli.

DENOMINAZIONE	TIPO DI UNITÀ	LOCALIZZAZIONE					CODICE NACE (41.2)	FATTURATO	DIPENDENTI (ORGANICO MEDIO ANNO 2024)
		Indirizzo	Numero Civico	Provincia	Paese	Coordinate (LAT, LONG)			
Sede Operativa	Sede legale	Via Acquaviva - 64100 Teramo	11	TE	Italia	42.664852749382845, 13.719137788088794	41.2	12.339.419,00 (rigo VE50 dichiarazione IVA)	119

Tabella - Indirizzo e codice NACE di ciascuna unità operativa o amministrativa e gestionale

## I nostri valori

### ➤ **NUOVO UMANESIMO AZIENDALE:** l'uomo come produttore e destinatario di valore.

Ciascuno dei nostri collaboratori viene personalmente coinvolto nella visione aziendale affinché possa contribuire attivamente e proattivamente al raggiungimento degli obiettivi comuni. Crediamo che il valore generato dall'impresa sia strettamente connesso alla crescita personale e professionale del capitale umano che la compone.

Per questo motivo, investiamo costantemente nella formazione continua, offrendo percorsi strutturati di apprendimento, aggiornamento e sviluppo delle competenze.

I risultati ottenuti dalla squadra vengono condivisi con ogni collaboratore attraverso iniziative di welfare, incentivi e premi in segno di riconoscimento del valore e della qualità del lavoro svolto. Tuttavia, il più importante dei riconoscimenti rimane l'appartenere ad un gruppo che è famiglia, in un ambiente di lavoro assimilabile a casa propria. Vengono svolte inoltre attività sistematiche di divulgazione e promozione del nostro lavoro e di temi da noi affrontati quotidianamente sulle generazioni future e su tutti i possibili fruitori e spettatori del patrimonio culturale, su cui e con cui operiamo. Nello specifico:

- **educazione alla cultura** – rinnoviamo ogni giorno il nostro impegno nella valorizzazione e promozione della cultura e dell'arte con l'obiettivo di sensibilizzare le nuove generazioni alla ricerca della qualità e della bellezza;

- **impegno sociale** – crediamo nel valore del "benessere a caduta" che da sempre guida il nostro impegno nel sociale. Ogni iniziativa è pensata per generare un benessere condiviso e sostenibile, per far sì che i destinatari di ciascuna iniziativa possano, a loro volta, dare il proprio contributo facendosi promotori di benessere e valore per tutti.

### ➤ **IL PATRIMONIO DELL'ESPERIENZA:** conoscenze e competenze acquisite nel tempo e tramandate da tre generazioni.

Affrontiamo ogni progetto con impegno, dedizione e cura dei dettagli per garantire elevati standard qualitativi e di affidabilità, nel rispetto della storia e dell'identità culturale degli edifici.

### ➤ **INNOVAZIONE CONSAPEVOLE:** tecnologie e processi innovativi per guidare la transizione al futuro in modo sostenibile. Utilizziamo la nostra esperienza applicata a metodologie, materiali, macchinari e attrezzature all'avanguardia per garantire ogni giorno efficienza, sicurezza e sostenibilità in tutte le fasi del cantiere, monitorando costantemente l'impatto ambientale, sociale ed economico delle nostre attività per favorire uno sviluppo equilibrato e responsabile.

## MISSION

Evolvere costantemente nella conoscenza, nell'esperienza e nell'adozione di nuove metodologie e tecnologie al fine di fornire la più ampia gamma disponibile di servizi e strumenti utili al restauro e alla conservazione dei beni architettonici e monumentali.

## VISION

Preservare il patrimonio storico-artistico e tramandare la cultura della conservazione in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e della massimizzazione dell'impatto sociale dei progetti e degli interventi eseguiti.

# I servizi

- Progettazione, costruzione e ristrutturazione di edifici civili.
- Progettazione, consolidamento e restauro di beni immobili sottoposti a tutela, di superfici decorate e beni mobili di interesse storico ed artistico.
- Progettazione ed esecuzione di scavi archeologici.
- Progettazione ed installazione di impianti tecnologici (idrico, sanitari termici ed elettrici)

## Catena del Valore

La nostra catena del valore comprende tutte le fasi che ci permettono di creare valore per i clienti: dalla ricerca e sviluppo, dove innoviamo e studiamo le nuove tecnologie, alla progettazione tecnica, produzione e erogazione dei servizi, dove garantiamo qualità ed efficienza. Ogni fase è interconnessa e ottimizzata per offrire il massimo valore, garantendo la crescita sostenibile dell'impresa.

I fattori chiave per la creazione di valore in un'impresa sono: innovazione, qualità, efficienza operativa, sostenibilità, orientamento al cliente, collaborazione e capacità di adattamento. Questi elementi permettono all'impresa di rispondere alle esigenze del mercato, ottimizzare i processi, creare relazioni durature con i clienti e crescere in modo sostenibile nel lungo periodo.

## Il nostro impegno per le tematiche ESG

Da sempre, la nostra azienda pone particolare attenzione alle tematiche ESG (Environmental, Social, Governance), consapevole dell'importanza di integrare criteri di sostenibilità e responsabilità sociale all'interno delle strategie aziendali. Fin dal 2016, abbiamo scelto di implementare e mantenere attivi diversi certificati ISO e riconoscimenti che attestano il nostro impegno concreto e costante in queste aree fondamentali.

### Certificazioni e Riconoscimenti ESG

Nel corso degli anni, abbiamo ottenuto e mantenuto numerose certificazioni, simbolo tangibile dell'attenzione che dedichiamo agli aspetti ambientali, sociali e di governance:

- **ISO 45001** – Certificato OHS-2573, rilasciato da RINA Services S.p.A.;
- **ISO 14001** – Certificato EMS-6580/S, rilasciato da RINA Services S.p.A.;
- **ISO 9001** – Certificato 36887/18/S, rilasciato da RINA Services S.p.A.;
- **SA8000** – Certificato SA-2171, rilasciato da RINA Services S.p.A.;
- **ISO 37001** – Certificato ABMS-419/23, rilasciato da RINA Services S.p.A.;
- **UNI/PdR 125** – Certificato PDR125-153/23, rilasciato da RINA Services S.p.A.;
- **EcoVadis Sustainability Rating** – Valutazione delle performance di sostenibilità aziendale secondo i criteri di EcoVadis;
- **ESG** – Certificato ESG/2024/PS/CE/911, rilasciato da RINA Services S.p.A.

Queste attestazioni rappresentano per noi non solo un traguardo, ma anche uno stimolo a perseguire il miglioramento continuo.

### Politiche Aziendali e Trasparenza

I nostri impegni in materia di ESG sono formalizzati all'interno delle politiche aziendali, redatte con chiarezza e consultabili pubblicamente. Per ulteriori informazioni e per visionare i documenti ufficiali che regolano il nostro operato in ambito ambientale, sociale e di governance, invitiamo a consultare la sezione dedicata sul nostro sito web [impresacingoli.it](http://impresacingoli.it).

# Ambiente

- Energia ed emissioni
- Risorse idriche
- Uso delle risorse ed economia circolare

# Cingoli

Consolidamento

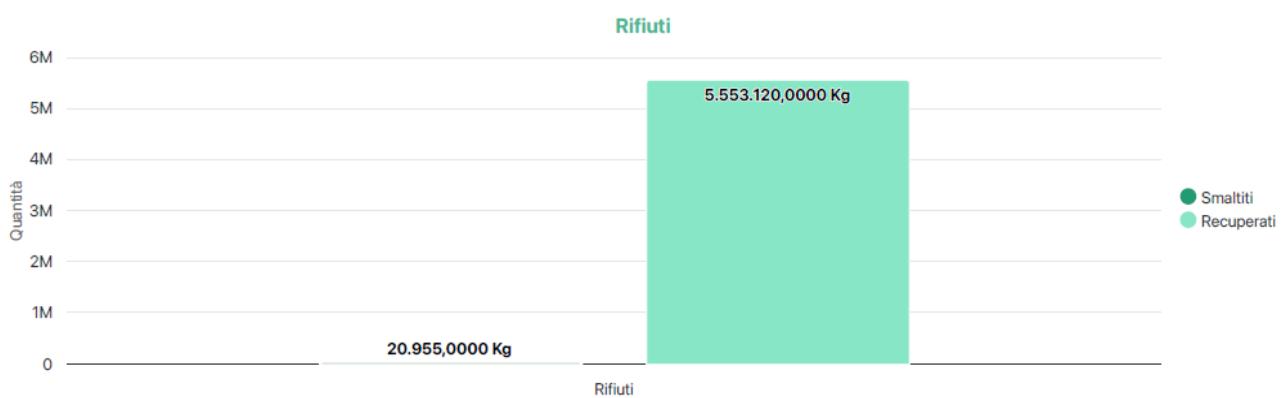
Restauro

# Ambiente

**Tema materiale: Rifiuti, Inquinamento, Inquinamento dell'aria, Inquinamento del suolo, Energia, Consumo idrico, Cambiamenti climatici**



## Highlights



L'azienda persegue un approccio responsabile nei confronti dell'ambiente, integrando principi di tutela e gestione sostenibile delle risorse all'interno dei propri processi. Attraverso politiche e procedure dedicate, l'organizzazione promuove la prevenzione degli impatti ambientali, il miglioramento dell'efficienza nell'uso delle risorse e la riduzione delle proprie emissioni.

A conferma del proprio impegno, l'azienda è certificata ISO 14001, standard internazionale che attesta l'adozione di un sistema di gestione ambientale strutturato e orientato al miglioramento continuo. Tale certificazione rappresenta un elemento chiave del percorso volto a garantire un'operatività sempre più sostenibile e rispettosa dell'ambiente. I dati di seguito riportati sono il risultato dell'aggregazione dei valori della sede centrale unitamente a tutti i cantieri dell'anno rendicontato.

# Energia ed Emissioni

L'energia utilizzata nelle operazioni aziendali ha un impatto significativo su diversi comparti ambientali: il consumo di energia contribuisce direttamente alle emissioni di gas serra, influenzando il cambiamento climatico, l'uso di fonti energetiche non rinnovabili può portare all'esaurimento delle risorse naturali e un'elevata domanda di energia può aumentare l'inquinamento atmosferico e idrico a causa delle attività di produzione e trasporto dell'energia stessa.

Nel contesto delle nostre operazioni, l'energia rappresenta una risorsa cruciale. In Cingoli Nicola & Figlio S.r.l, nel rispetto della nostra procedura di gestione impatti Ambientali, siamo fortemente impegnati a garantire un utilizzo efficiente dell'energia, consapevoli della sua rilevanza per una gestione sostenibile.

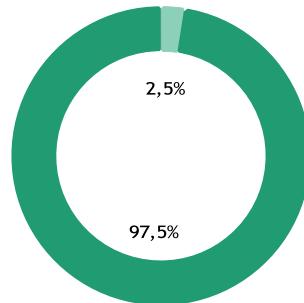
DENOMINAZIONE	LOCALIZZAZIONE	CLASSE ENERGETICA	PRESTAZIONE ENERGETICA (KWH/M2)
Sede Operativa	Via Acquaviva - 64100	Classe C	122,2

Tabella - Sedi

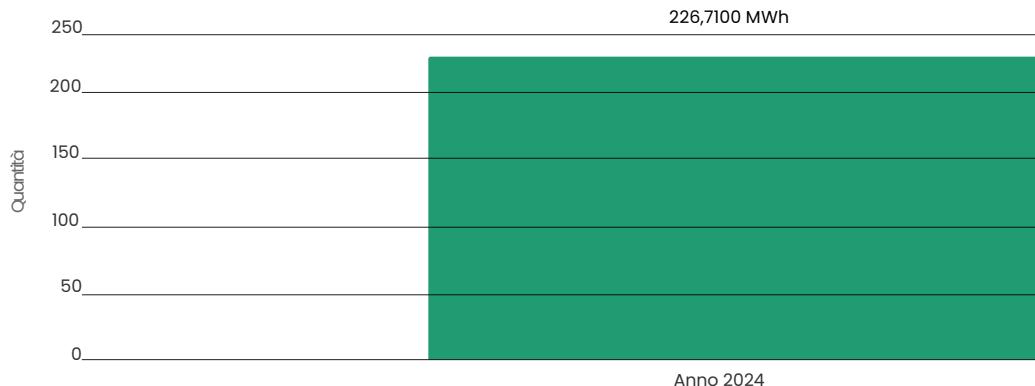
## Energia

### Consumo energetico per fonti

- Non Rinnovabili: 45,3406 MWh
- Rinnovabili: 1.766,0164 MWh



### Consumo energetico per anno



CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA DERIVANTE DAL MIX ENERGETICO DEL FORNITORE	ANNO 2024
1. Consumo di combustibile da carbone e prodotti da carbone (MWh)	4,534
2. Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh)	0
3. Consumo di carburante da gas naturale (MWh)	36,272
4. Consumo di combustibile da altre fonti non rinnovabili (MWh)	2,267
5. Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) (somma righe da 1 a 4)	43,073
6. Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	2,337%
7. Consumo da fonti nucleari (MWh)	2,267
8. Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0,123%
9. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)	1.766,016
10. Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	32,133
11. Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma righe 9-10)	1.798,149
12. Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	97,541%
13. Consumo totale di energia (MWh) (somma righe 5-7-11)	1.811,356

Tabella - Consumo di energia

# Emissioni

Nel corso del 2024 la società Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. ha intrapreso un meticoloso processo di quantificazione delle emissioni di gas serra (GHG) aderendo strettamente allo standard internazionale del GHG Protocol. Questo standard internazionale sottolinea l'importanza di aderire a principi chiave quali rilevanza, completezza, coerenza, trasparenza e accuratezza. L'approccio, estremamente rigoroso, ha permesso di sviluppare un inventario delle emissioni di GHG che riflette con precisione sia le effettive emissioni sia le misure adottate per il loro monitoraggio e riduzione.

Il processo ha avuto inizio con la definizione dei confini organizzativi dell'azienda, che hanno incluso tutte le attività, i siti e le unità operative pertinenti. Questa fase preliminare è stata essenziale per delineare l'ambito di applicazione del nostro inventario di emissioni e per garantire che tutte le aree significative fossero coperte.

## **EMISSIONI DI SCOPE 1**

Emissioni dirette che si verificano da fonti che sono di proprietà o controllate dall'azienda

## **EMISSIONI DI SCOPE 2**

Emissioni indirette associate all'acquisizione di energia consumata nei confini organizzativi dell'azienda

## **EMISSIONI DI SCOPE 3**

Altre emissioni indirette che si verificano lungo la catena del valore dell'azienda

Il calcolo è stato effettuato sia con le emissioni legate all'energia calcolate con il metodo location based, sia con quello di market based. I metodi di calcolo delle emissioni energetiche "location based" e "market based" sono due approcci distinti usati per quantificare le emissioni di gas serra derivanti dall'uso dell'energia elettrica:

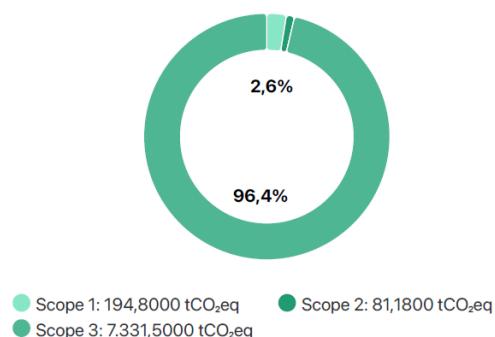
## **LOCATION BASED**

Questo metodo si basa sull'uso dei fattori medi di emissione dell'energia elettrica prodotta e consumata in una determinata area geografica. I fattori di emissione sono tipicamente forniti dalle autorità nazionali o regionali e riflettono la composizione del mix energetico dell'area, come la percentuale di carbone, gas naturale, nucleare, rinnovabili, ecc. Il calcolo "location based" è utile per valutare l'impatto ambientale generale della produzione di energia nella regione e per fare confronti standardizzati tra diverse località.

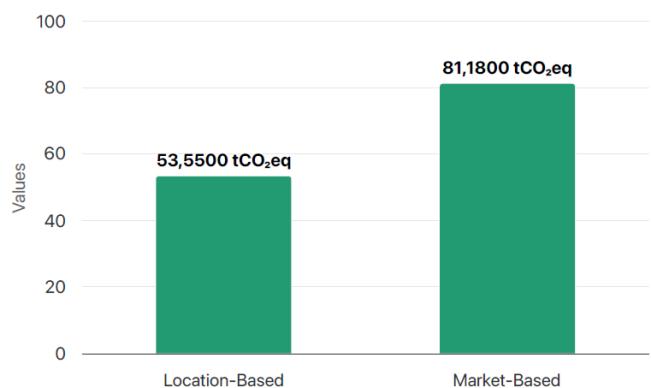
## **MARKET BASED**

Questo approccio considera la scelta specifica del consumo energetico da parte dell'azienda, inclusi gli accordi di acquisto o i certificati di energia rinnovabile (come i certificati di garanzia di origine). I fattori di emissione utilizzati in questo metodo sono basati sulle specifiche fonti di energia contrattate dall'azienda. Il calcolo "market based" fornisce una misura più diretta dell'impatto delle scelte aziendali sulle emissioni di gas serra e permette alle aziende di indagare in maniera più precisa l'impatto ambientale legato alla scelta del proprio fornitore.

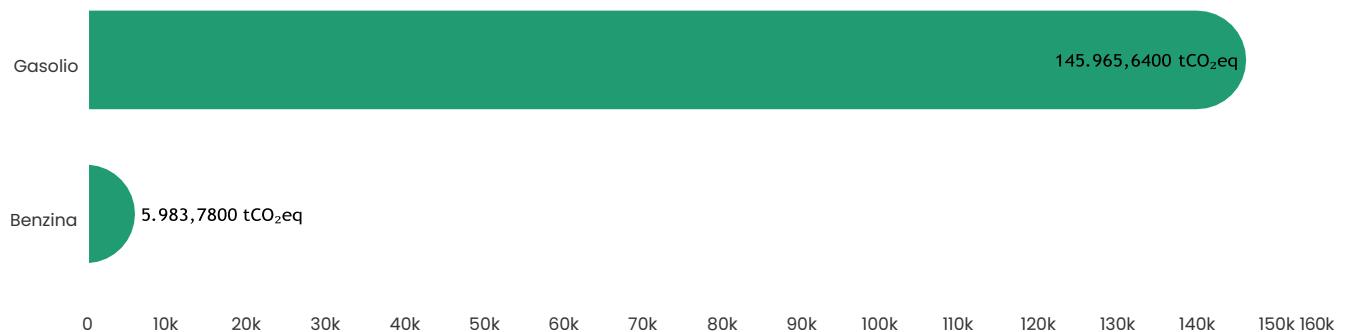
Emissioni GHG per Scope Market Based



Emissioni GHG per Metodo



Emissioni GHG per tipologia di carburante



Emissione GHG per Anno



CATEGORIA EMISSIONI	ANNO 2024
Scope 1 - Emissioni dirette	194,798 tCO <sub>2</sub> eq
Scope 2 - Energia elettrica da rete acquistata-Location Based	53,547 tCO <sub>2</sub> eq
Scope 2 - Energia elettrica da rete acquistata-Market Based	81,174 tCO <sub>2</sub> eq
Scope 3 - Altre emissioni dirette	7.331,49 tCO <sub>2</sub> eq
Emissioni totali Location-Based (Scope 1+2+3)	7.579,84 tCO <sub>2</sub> eq
Emissioni totali Market-Based (Scope 1+2+3)	7.607,46 tCO <sub>2</sub> eq
<i>Tabella - Emissioni per Scope</i>	

INTENSITÀ DI GES IN BASE AI RICAVI NETTI (tCO <sub>2</sub> EQ/€)%	ANNO 2024
Emissioni totali di GES	81,17 tCO <sub>2</sub> eq
Fatturato	€ 12.339.419,00
Intensità delle Emissioni di GES	6,58·e <sup>-6</sup> (tCO <sub>2</sub> eq/€)%

*Tabella - Intensità di GES in base ai ricavi netti*

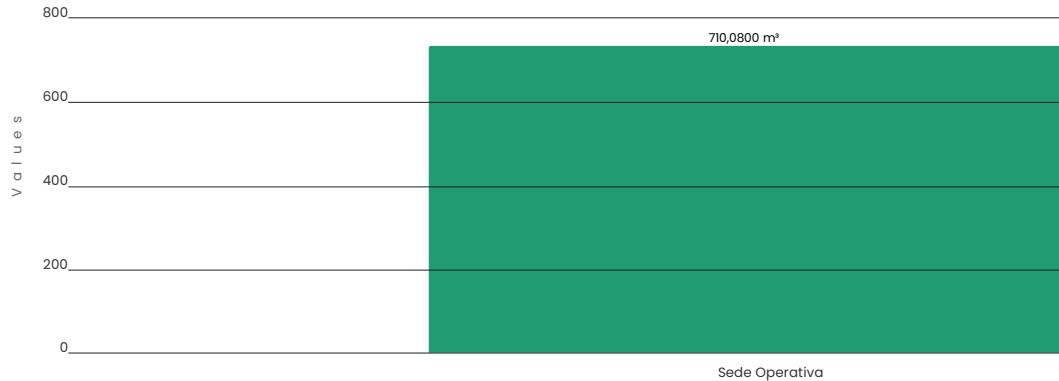
## ***Strategia di riduzione delle emissioni***

Nell'ambito del nostro impegno per la sostenibilità e la mitigazione dell'impatto ambientale, abbiamo definito una strategia di riduzione delle emissioni che copre il breve, medio e lungo termine. Questo approccio è stato articolato in piani d'azione specifici per ciascuna categoria di emissioni, assicurando una riduzione progressiva e costante. Sono state identificate azioni mirate a migliorare l'efficienza operativa, l'adozione di tecnologie a basse emissioni e l'incremento dell'uso di risorse rinnovabili.

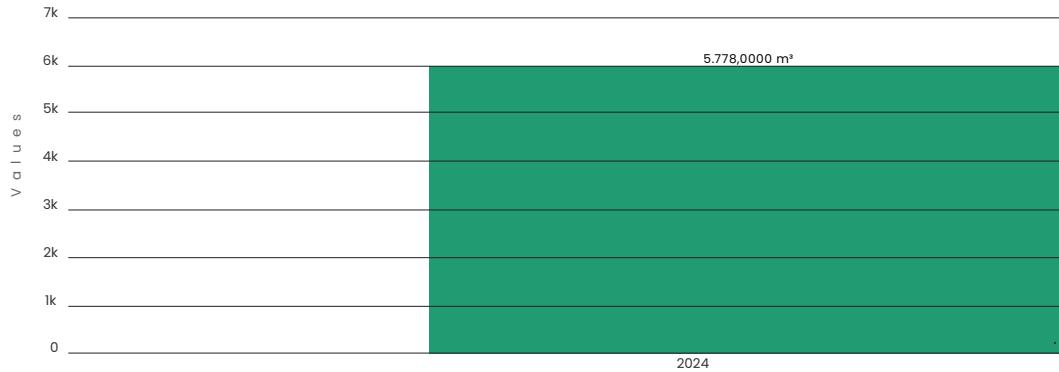
Gli obiettivi sono stati formalizzati all'interno del documento "obiettivi e indicatori".

# Risorse idriche

**Consumo Idrico per Sede**



**Consumo Idrico per anno**



## PRELIEVI IDRICI (m<sup>3</sup> / ANNO)

**ANNO 2024**

Totale	5.778
di cui aree ad elevato stress idrico	5.073

*Tabella - Prelievi idrici*

# Uso delle risorse ed economia circolare

RIFIUTI SMALTITI E RICICLATI	ANNO 2024
Rifiuti portati a smaltimento (ton / anno)	21,04
Rifiuti riciclati / riutilizzati (ton / anno)	5.553,04
Rifiuti totali (ton / anno)	5.574,08
Percentuale di rifiuti portati a smaltimento (%)	0,38
Percentuale di rifiuti riciclati (%)	99,62
<i>Tabella - Rifiuti smaltiti e riciclati</i>	
INDICE RIFIUTI PERICOLOSI E RADIOATTIVI	ANNO 2024
Rifiuti pericolosi generati (ton / anno)	0,08
Rifiuti non pericolosi generati (ton / anno)	5.574,00
Rifiuti radioattivi generati (ton / anno)	0
Totale rifiuti prodotti (ton / anno)	5.574,08
<i>Tabella - Indice rifiuti pericolosi e radioattivi</i>	



# **Sostenibilità sociale**

- **Forza lavoro**
- **Diversità ed inclusione**
- **Formazione**
- **Salute e sicurezza sul lavoro**
- **Lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utilizzatori finali**

# **Cingoli**

Consolidamento

Restauro

# Sostenibilità sociale

**Salute e sicurezza | Lavoro minorile | Occupazione sicura | Occupazione e inclusione delle persone con disabilità | Non discriminazione | Contrattazione da contratti collettivi | Impatti legati alla sicurezza | Lavoro forzato | Diversità | Libertà di associazione | Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro | Orario di lavoro | Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore | Salari adeguati | Dialogo sociale | Equilibrio tra vita professionale e vita privata | Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.**



## Procedura di dovuta diligenza

Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. conferma il proprio impegno concreto verso gli obiettivi soprattutti mediante l'adozione di un sistema strutturato di gestione della responsabilità sociale, supportato da politiche e procedure dedicate che garantiscono il rispetto dei diritti dei lavoratori, la valorizzazione delle diversità e la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

A testimonianza della solidità di questo approccio, l'azienda è certificata:

- **SA8000**, standard internazionale che attesta il rispetto dei più elevati criteri in materia di responsabilità sociale;
- **ISO 45001**, standard internazionale relativo ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- **UNI/PdR 125**, che certifica l'impegno concreto nella promozione della parità di genere.

Queste certificazioni rappresentano pilastri essenziali del percorso di miglioramento continuo che guida l'azienda nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro, equo e orientato al benessere delle persone.

DIMENSIONE DEI DIRITTI UMANI	SOTTO-DIMENSIONI	DESCRIZIONE
<ul style="list-style-type: none"><li>• Condizioni di lavoro</li><li>• Parità di trattamento e di opportunità per tutti</li><li>• Altri diritti connessi al lavoro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salute e sicurezza</li><li>• Contrattazione collettiva e orario di lavoro</li><li>• Salari adeguati</li><li>• Equilibrio tra vita professionale e vita privata</li><li>• Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore</li></ul>	La società è dotata di politiche e procedure relative alle questioni legate ai diritti umani in linea con i principi del sistema di gestione e, più nello specifico, in linea con i principi di SA 8000, ISO 45001, UNIP.d.R. 125

Tabella - Dimensione dei diritti umani

# FORZA LAVORO

Le nostre politiche e procedure, definiscono le modalità di gestione delle seguenti tematiche:

contrattazione collettiva e orario di lavoro; salario adeguati; equilibrio tra vita professionale e vita privata; parità di genere e parità di retribuzione; formazione e sviluppo delle competenze; occupazione e inclusione delle persone con disabilità; discriminazione e molestie; diversità e inclusione; lavoro minorile e lavoro forzato.

Il nostro approccio alle tematiche ESG si fonda anche su un costante monitoraggio: ogni anno, attraverso un ciclo strutturato di audit interni, valutiamo il rispetto delle politiche e delle procedure adottate. Questo ci permette di individuare i punti di forza e di debolezza dei nostri processi, favorendo l'identificazione e l'attuazione di azioni correttive e di miglioramento. In questo modo, perseguiamo una crescita in linea con i valori della sostenibilità e della responsabilità, impegnandoci a rendere la nostra azienda un punto di riferimento affidabile e trasparente nel proprio settore.

CCNL LAVORATORI													DATI AL 31-12-2024	
Nr. di lavoratori a cui si applicano contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)													119	
CCNL Applicato													Edilizia e Industria	
Tabella - Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)														
NUMERO DI DIPENDENTI PER PAESE	ITALIA	ALBANIA	EGITTO	KOSOVO	NIGERIA	PAKISTAN	SENEGAL	MACEDONIA DEL NORD	ROMANIA	MAROCCO	GUINEA	CILE		
Total	79	25	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1		
Donna	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Uomo	75	25	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1		
Altr*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

Tabella - Numero di dipendenti per Paese

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER GENERE ANNO (2024)	TOTALE (Nr.)	DONNA (Nr.)	UOMO (Nr.)	ALTR* (Nr.)
Numero dipendenti	119	4	115	0
% sul totale	100%	3,36%	96,64%	0%

Tabella - Composizione dell'organico per genere

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER ETÀ ANNO 2024	<30	30-50	>50
Total	8	44	67
% sul totale	6,72%	36,97%	56,30%
Uomo	8	41	66
% sul totale	6,72%	34,35%	55,46%
Donna	0	3	1
% sul totale	0,00%	2,52%	0,84%

Tabella - Composizione dell'organico per età

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER ETÀ ANNO 2024	<30	30-50	>50
Total	8	44	67
% sul totale	6,72%	36,97%	56,30%
Uomo	8	41	66
% sul totale	6,72%	34,35%	55,46%
Donna	0	3	1
% sul totale	0,00%	2,52%	0,84%
Donna	0	3	1
% sul totale	0,00%	2,52%	0,84%

Tabella - Composizione dell'organico per età

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER GENERAZIONE		ANNO 2024
Baby boomers (1946 - 1964)		16
% sul totale		13,45%
Generazione X (1965 - 1979)		68
% sul totale		57,14%
Millennials (1980 - 2000)		34
% sul totale		28,57%
Generazione Z (2001 - today)		1
% sul totale		0,84%

Tabella - Composizione dell'organico per generazione

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER CONTRATTO DI LAVORO ANNO 2024 DIVISO PER GENERE	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	APPRENDISTATO	STAGE	FULL-TIME	PART-TIME
Baby boomers (1946 - 1964)	3	116	1	0	119	0
% sul totale	2,52%	97,48%	0,84%	0,00%	100%	0,00%
Generazione X (1965 - 1979)	3	112	1	0	115	0
% sul totale	2,52%	94,12%	0,84%	0,00%	100%	0,00%
Millennials (1980 - 2000)	0	4	0	0	4	0
% sul totale	0,00%	3,36%	0,00%	0,00%	100%	0,00%

Tabella - Composizione dell'organico per contratto di lavoro diviso per genere

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER CONTRATTO DI LAVORO ANNO 2024 DIVISO PER CATEGORIA PROFESSIONALE	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	APPRENDISTATO	STAGE	FULL-TIME	PART-TIME
Operaio	2	92	0	0	94	0
Impiegato	0	24	1	0	25	0

Tabella - Composizione dell'organico per contratto di lavoro diviso per Categoria Professionale

## Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Un indicatore chiave della nostra capacità di attrarre e mantenere il capitale umano è il nostro tasso di turnover. Siamo orgogliosi di riportare un tasso di turnover basso per l'esercizio 2024. Questo dato, in netta controtendenza rispetto alla media del settore, è il risultato diretto di una strategia aziendale che pone il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra vita professionale e privata al centro delle priorità.

Il basso indice di turnover testimonia l'efficacia delle nostre procedure e azioni mirate alla Work-Life Balance (WLB), formalizzate e integrate nella nostra gestione operativa. Tali azioni includono, ma non si limitano a:

- **flessibilità oraria e lavoro agile** - offerta di ampie opzioni di flessibilità e di lavoro agile per permettere ai dipendenti di gestire al meglio gli impegni personali e familiari;
- **programmi di benessere (Welfare)** - piani di welfare aziendale specifici che supportano la salute fisica e mentale del personale (es. congedi parentali superiori allo standard legale, abbonamenti per attività fisica, supporto psicologico);
- **sviluppo professionale sostenibile** - un approccio alla crescita che bilancia le ambizioni professionali con il non sovraccarico lavorativo, garantendo lo sviluppo delle competenze senza compromettere la sfera privata.

TURNOVER DIPENDENTI PER GENERE ANNO 2024	TOTALE (Nr.)	DONNA (Nr.)	UOMO (Nr.)	ALTR* (Nr.)
Tasso di turnover complessivo: (entrati + usciti nel periodo / organico medio del periodo) * 100	9,24%	0,84%	8,40%	0,00%
Tasso di turnover positivo: (entrati nel periodo / organico inizio periodo) * 100	7,56%	0,84%	6,72%	0,00%
Tasso di turnover negativo: (usciti nel periodo / organico inizio periodo) * 100	1,68%	0,00%	1,68%	0,00%

Tabella - Turnover dipendenti per genere

TURNOVER DIPENDENTI PER ETÀ ANNO 2024	<30	30-50	>50
Tasso di turnover complessivo: (entrati + usciti nel periodo / organico medio del periodo) * 100	0,84%	5,88%	2,52%
Tasso di turnover positivo: (entrati nel periodo / organico inizio periodo) * 100	0,84%	4,20%	2,52%
Tasso di turnover negativo: (usciti nel periodo / organico inizio periodo) * 100	0,00%	1,68%	0,00%

Tabella – Turnover dipendenti per età

## Diversità ed Inclusione

Il nostro impegno per l'equità e la lotta alla discriminazione è un pilastro fondamentale della nostra strategia di sostenibilità.

Grazie alle nostre politiche di DEI e alla formazione e sensibilizzazione continua del personale, chiudiamo l'anno 2024 con dati estremamente positivi.

Il monitoraggio annuale del Divario Retributivo di Genere (Gender Pay Gap - GPG) conferma l'efficacia delle nostre politiche retributive e di promozione.

Attualmente, la disparità retributiva media tra uomini e donne nella nostra azienda si attesta a un valore inferiore al 5,00 %.

Con l'adozione degli standard SA8000 e UNI PdR 125 abbiamo implementato istruzioni operative e procedure volte alla prevenzione delle discriminazioni lungo tutto il ciclo vita della risorsa in azienda.

L'azienda ribadisce l'obiettivo di zero discriminazioni attraverso l'adozione e la rigorosa applicazione della Politica di Diversità, Equità e Inclusione (DEI).

L'analisi dei dati interni (incluse le indagini sul clima aziendale e i processi di whistleblowing) conferma che nell'ultimo esercizio non è stato registrato alcun caso di discriminazione basato su genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, religione o disabilità.

IMPIEGO DI PERSONE CON DISABILITÀ ANNO 2024	TOTALE	DONNE	UOMINI	ALTR*
Numero di dipendenti	1	0	1	0
% sul totale	0,84%	0,00%	0,84%	0,00%

Tabella - Numero totale di dipendenti appartenenti a "categorie protette"

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE MEDIA TOTALE	RETRIBUZIONE MEDIA DONNE (MIGLIAIA DI EUR / ANNO)	RETRIBUZIONE MEDIA UOMINI (MIGLIAIA DI EUR / ANNO)	DIVARIO RETRIBUTIVO MEDIO UOMO-DONNA A PARITÀ DI LIVELLO E MANSIONE (%)
Operaio	24.690,95 €	0	24.690,95 €	n.a
Impiegato	36.580,31 €	26.795,01 €	38.444,18 €	3,39 %

Tabella - Divario retributivo medio tra lavoratori donne e uomini per inquadramento professionale

INFORMAZIONI DI SOSTENIBILITÀ SOCIALE	VALORE (Nr.)
Numero di casi di discriminazione	0

Tabella - Numero di casi legati alla discriminazione che hanno determinato sanzioni o provvedimenti definitivi

## Formazione obbligatoria e facoltativa

NUMERO ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA E GENERE ANNO 2024	DIRIGENTI	IMPIEGATI E ADDETTI AMMINISTRATIVI	OPERAI E ADDETTI MANUALI
Totale	12	22	259
Donne	12	9	0
Uomini	12	22	259
Altr*	0	0	0

Tabella - Numero ore medie di formazione per categoria e genere

# Salute e sicurezza sul lavoro

L'approccio sistematico alla SSL è basato su rigorose misure di prevenzione e protezione, meticolosamente definite nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e integrate in tutte le nostre procedure operative lavorative. Queste misure si concentrano sulla riduzione del rischio alla fonte e includono:

- adozione dinamica di misure di prevenzione e protezione;
- formazione e addestramento – programmi regolari e specifici per mansione, volti a sensibilizzare i lavoratori sui rischi residui e sull'uso corretto dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI);
- vigilanza e controllo – monitoraggio continuo, supportato dalla struttura organizzativa prevista dalla ISO 45001, per garantire la corretta applicazione delle procedure di sicurezza.

L'applicazione rigorosa di queste misure ha prodotto risultati tangibili sulla performance di sicurezza, in linea con il nostro obiettivo di zero infortuni.

KPI-SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	ANNO 2024
Numero di decessi dovuti a infortuni e malattie professionali	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	5
Tasso di incidenza (%)	3,571%
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0
Numero di giorni persi per infortuni e/o malattie sul lavoro	223

Tabella - KPI Salute e Sicurezza sul lavoro

# **Lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utilizzatori finali**

Come indicato nelle nostre politiche aziendali, la nostra azienda pone i diritti umani e le condizioni di lavoro etiche al centro della propria strategia operativa e della gestione della catena del valore. Il nostro impegno in questo ambito è formalizzato attraverso la certificazione SA8000 (Responsabilità Sociale) e la certificazione ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro), che attestano il nostro rigoroso rispetto delle normative e degli standard internazionali. Abbiamo politiche e procedure interne ben definite che coprono l'intera gamma dei temi sociali rilevanti per l'ESRS S2, S3 e S4.

La nostra Due Diligence si estende ai nostri fornitori diretti.

Per gestire i rischi sociali nella supply chain, inviamo annualmente questionari di autovalutazione a tutti i fornitori critici e strategici. Questi questionari sono allineati ai principi della SA8000 e dell'ISO 45001, coprendo temi come: lavoro minorile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione, discriminazione e orario di lavoro.

Il processo di autovalutazione ci permette di identificare tempestivamente eventuali non conformità o aree di miglioramento. Abbiamo una procedura formalizzata per il follow-up: in caso di esito non soddisfacente, sono attivate azioni correttive specifiche e, se necessario, audit in loco per garantire la piena conformità con i nostri standard etici e di sicurezza.

L'adozione della ISO 45001 garantisce che anche la gestione della salute e sicurezza dei nostri lavoratori diretti sia basata su un approccio proattivo e sistematico, standard che richiediamo anche ai nostri partner.

Sebbene i nostri impatti diretti sulle comunità locali siano monitorati internamente attraverso specifiche procedure, estendiamo la nostra responsabilità anche alle comunità interessate dalle operazioni dei nostri fornitori. I requisiti della certificazione SA8000 (in particolare in relazione all'uso del suolo e all'impatto sulle comunità) integrati nei questionari per i fornitori, agiscono come un meccanismo di controllo preventivo per evitare impatti negativi significativi sui diritti delle comunità in tutta la catena del valore.

La nostra attenzione alla catena del valore e alle condizioni di lavoro etiche e sicure si riflette direttamente sulla qualità e sicurezza dei prodotti/servizi che offriamo. Le nostre procedure interne relative alla qualità del prodotto e alla gestione etica dei dati/informazioni (a seconda del tuo settore) sono costantemente aggiornate per garantire il rispetto dei diritti e della salute dei consumatori e degli utilizzatori finali, inclusa la trasparenza delle informazioni e la gestione responsabile di eventuali reclami legati al prodotto.

I nostri obiettivi relativi all'area Sociale vengono annualmente formalizzati nel documento "indicatori e obiettivi".

# Governance

- Struttura di Governance
- Codice Etico

# Cingoli

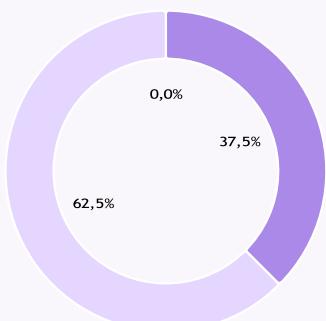
Consolidamento

Restauro

# Governance

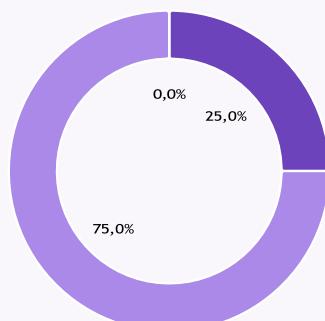
Incidenti | Prevenzione e individuazione compresa la formazione |  
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento |  
Cultura d'impresa

Suddivisione membri Governance per Età



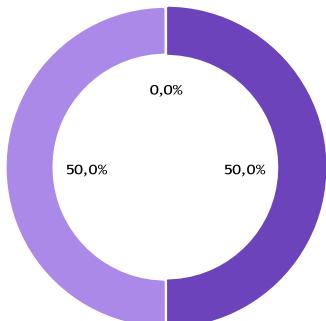
● < 30: 0   ● 30-50: 3   ● > 50: 5

Suddivisione membri Governance per Genere

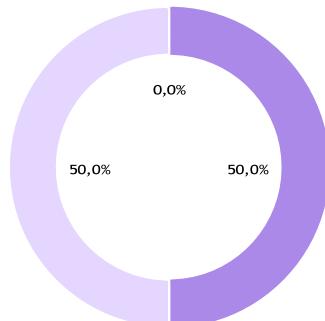


● Donna: 2   ● Uomo: 6   ● Altr\*: 0

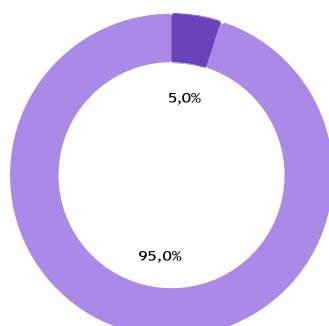
Suddivisione membri Governance per Età



Suddivisione membri Governance per Genere



Suddivisione Quote Societarie



● Maria Lucrezia Di Bonaventura: 5   ● Andrea Cingoli: 95

La nostra azienda pone la trasparenza, l'integrità e la responsabilità al centro del proprio sistema di Governance. Riconoscendo l'importanza cruciale di operare secondo i più elevati standard etici, abbiamo implementato un solido sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

A riprova del nostro impegno sui temi SDGs, siamo orgogliosi di essere certificati ISO 37001, lo standard internazionale per i sistemi di gestione anticorruzione. Questa certificazione attesta l'adozione di misure ragionevoli e proporzionate, come politiche, procedure e controlli, per prevenire, rilevare e affrontare la corruzione all'interno della nostra organizzazione e nelle relazioni con i nostri partner commerciali.

## Struttura di Governance

La nostra struttura di governance si basa sul modello ordinario, dove il Consiglio di Amministrazione, composto da membri nominati dall'Assemblea dei Soci, è responsabile della definizione delle linee strategiche e della supervisione generale. Il Consiglio è affiancato da un Collegio Sindacale, con il ruolo di vigilare sulla correttezza amministrativa e sul rispetto delle normative vigenti.

## Sistema Tradizionale

### ASSEMBLEA DEI SOCI

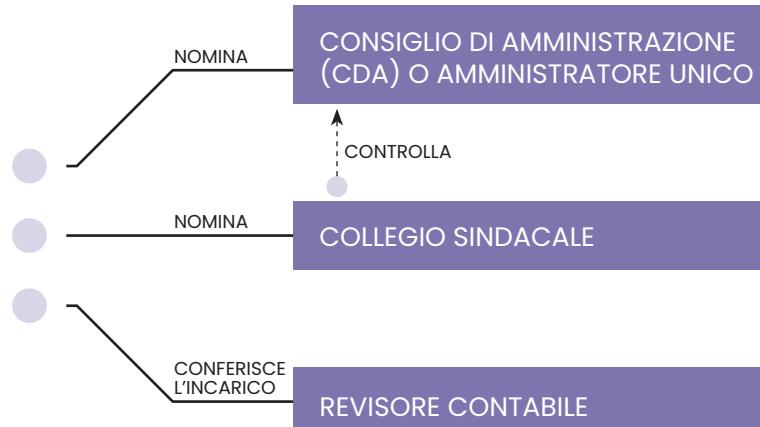
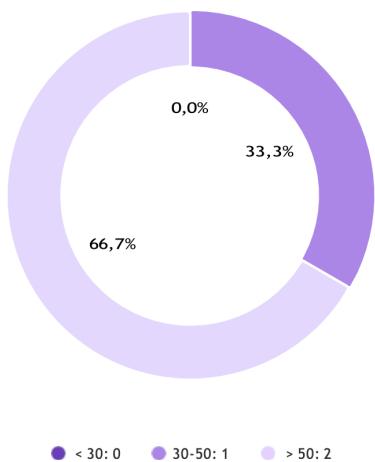


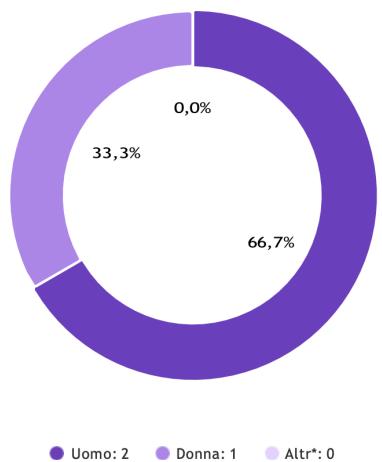
Tabella - Tipologia di organo

## Governance

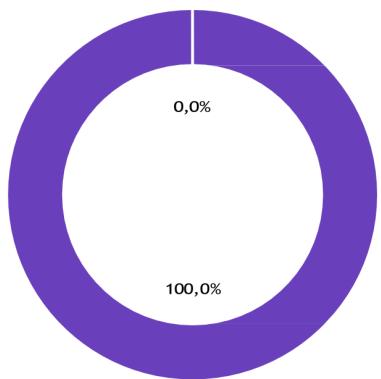
**Suddivisione membri CDA per Età**



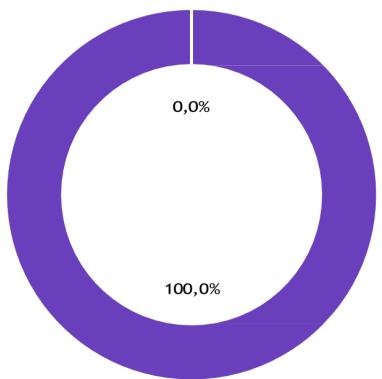
**Suddivisione membri CDA per Genere**



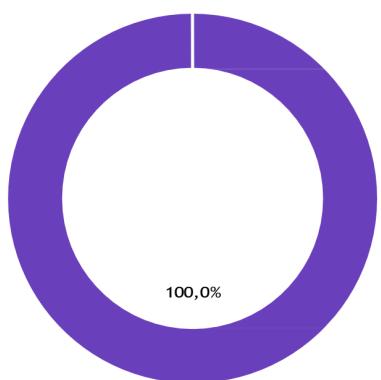
**Suddivisione membri CDA Indipendenti e Non indipendenti**



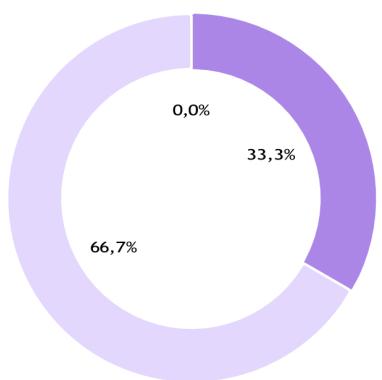
**Suddivisione membri CDA Esecutivi e Non Esecutivi**



**Suddivisione membri Collegio Sindacale per genere**



**Suddivisione membri Collegio Sindacale per età**



# Gli organi di Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. nel bilancio di sostenibilità

Gli organi di Governance, in sinergia con il Comitato di Sostenibilità, formalmente istituito con apposita nomina, sono direttamente responsabili della supervisione e dell'indirizzo strategico delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) e ne assicurano l'integrazione nella strategia aziendale complessiva, come dettagliato di seguito:

TIPOLOGIA DI ORGANO	RUOLO BILANCIO ESG	STRUMENTI DI INFORMAZIONI E CONTROLLO	APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ
Assemblea dei soci	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consultazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documentazione interna</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementazione di politiche specifiche</li></ul>
Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Designa i responsabili per la sostenibilità</li><li>• Approva il bilancio di sostenibilità</li><li>• Monitora la corretta applicazione delle politiche di sostenibilità</li><li>• Fornisce indicazioni per la revisione dei report di sostenibilità secondo correttezza e integrità</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documentazione interna</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementazione di politiche specifiche</li><li>• Integrazione nella pianificazione strategica</li></ul>
Comitato di sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cura l'implementazione, l'aggiornamento e la revisione del bilancio di sostenibilità, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documentazione interna</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redazione del bilancio di sostenibilità</li><li>• Revisione dei processi operativi</li></ul>

## Codice Etico

Il Codice Etico è uno strumento fondamentale adottato dalla Società per definire i principi di deontologia aziendale che guidano l'operato di tutti i soggetti, interni ed esterni, coinvolti nelle attività aziendali. Ha portata generale e si integra con il Modello 231, contribuendo alla prevenzione dei reati e alla promozione di comportamenti corretti, trasparenti e conformi alla legge. La Società ne assicura la diffusione e il rispetto, riconoscendone il carattere vincolante e prevedendo sanzioni disciplinari in caso di violazioni. Il compito di vigilare sulla sua corretta applicazione è affidato all'Organismo di Vigilanza. Il Codice Etico e il Modello 231, pur con funzioni distinte, condividono l'obiettivo di garantire la legalità e l'integrità dell'azione aziendale. In nessun caso l'interesse della Società può giustificare comportamenti contrari ai loro principi.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'impresa Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di promuovere una gestione etica, trasparente e conforme alle normative, prevenendo il rischio di commissione di reati da parte di soggetti interni ed esterni. Il Modello è integrato dal Codice Etico, che definisce i valori e i principi fondamentali dell'impresa, e si applica a tutti coloro che operano con e per l'azienda. A garanzia dell'efficacia del sistema, è stato istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), incaricato di monitorare l'attuazione del Modello e del Codice Etico. Il Modello 231 e il Codice Etico sono consultabili sul sito [www.impresacingoli.it](http://www.impresacingoli.it), dove è disponibile anche una pagina dedicata alle segnalazioni di comportamenti non conformi raggiungibile al seguente link: <https://impresacingoli.segnalazioni.online/#/>

## Procedura in materia di anticorruzione

La procedura definisce l'impianto organizzativo, i criteri e le modalità operative con cui l'azienda garantisce la prevenzione e il contrasto a ogni forma di corruzione nell'ambito delle proprie attività, con particolare riferimento ai processi tipici del settore del **restauro, consolidamento strutturale e interventi su edifici di valore storico e monumentale**.

### Impianto generale e finalità

L'azienda adotta un sistema strutturato di gestione anticorruzione che mira a:

- garantire integrità, trasparenza e correttezza nella gestione delle commesse e dei rapporti con enti pubblici e privati;
- mantenere un controllo rigoroso sui processi interni ed esterni che possono esporre l'organizzazione a rischi corruttivi;
- assicurare un monitoraggio continuo attraverso audit, verifiche periodiche e due diligence.

Tale approccio risulta particolarmente rilevante nel settore delle opere pubbliche e nel restauro monumentale, dove la tracciabilità delle decisioni, la selezione dei fornitori e la gestione delle risorse economiche assumono un ruolo centrale per la sostenibilità e l'etica d'impresa.

### Due diligence e valutazione dei rischi

La procedura prevede un processo strutturato di **due diligence** su:

- **soci in affari, fornitori, subappaltatori, professionisti:** verifica di legittimità, qualifiche, reputazione, presenza di sistemi anticorruzione, compilazione di questionari dedicati e accettazione di impegni formali;
- **personale e processi sensibili:** attività periodiche di verifica, raccolta di segnalazioni, firma triennale di impegni etici e controlli semestrali da parte del responsabile anticorruzione.

Queste attività mirano a ridurre i rischi di comportamenti impropri lungo l'intero ciclo di vita della commessa, dalla gara all'esecuzione degli interventi di restauro.

### Controlli finanziari e amministrativi

La procedura disciplina in modo puntuale i sistemi di **controllo finanziario**, includendo:

- gestione contabile conforme alle norme vigenti
- controlli trimestrali del Collegio Sindacale su bilancio, flussi di cassa, affidamenti bancari, regolarità contributiva e fiscale;
- tracciabilità dei pagamenti e delle transazioni con fornitori e clienti, con autorizzazioni rilasciate dalla Direzione solo previa verifica tecnico-economica;
- regole per la gestione della **cassa contanti** e delle **carte di credito**, con limiti stringenti, giustificativi obbligatori e sistemi informatici di registrazione.

Questi strumenti garantiscono trasparenza, accuratezza nella rendicontazione e prevenzione di qualsiasi anomalia economico-finanziaria.

### Controlli non finanziari e gestione degli approvvigionamenti

La procedura disciplina anche i **controlli non finanziari**, essenziali in un'azienda edile che opera in contesti complessi come i cantieri di restauro monumentale. Tra questi:

- selezione di appaltatori e fornitori basata su criteri oggettivi;
- richiesta di più offerte per garantire concorrenza e trasparenza;

- verifiche puntuale sull'effettiva esecuzione delle prestazioni contrattuali;
- monitoraggio dei processi commerciali, delle gare d'appalto e degli approvvigionamenti. Queste azioni assicurano equità e correttezza nella filiera di fornitura e contribuiscono alla sostenibilità complessiva della gestione dei cantieri.

## Impegni etici e gestione di regali, donazioni e ospitalità

La procedura ribadisce il divieto di pratiche corruttive dirette e indirette e rimanda al Codice Etico per quanto riguarda:

- regali,
- ospitalità,
- donazioni,
- altri benefici.

È previsto che ogni socio in affari con rischio non basso assuma impegni formali di conformità ai principi anticorruzione, elemento fondamentale nelle relazioni con enti pubblici e istituzioni culturali coinvolte nei progetti di restauro.

## Segnalazioni e tutela del whistleblowing

L'azienda mette a disposizione canali sicuri e anonimi per la segnalazione di sospetti o irregolarità:

- modulo cartaceo;
- piattaforma tramite sito aziendale;
- gestione indipendente da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Sono previste analisi dedicate e, se necessario, azioni correttive o ulteriori indagini nel pieno rispetto della riservatezza, rafforzando la cultura della legalità.

I nostri obiettivi relativi all'area Governance vengono annualmente formalizzati nel documento "indicatori e obiettivi".

SISTEMA DI SEGNALAZIONE	DESCRIZIONE
Violazioni di leggi o regolamenti (anche se regolamenti interni all'impresa)	Nell'ultimo triennio non ci sono state violazioni di leggi e regolamenti.
Reati e casi di corruzione o frode	Nell'ultimo triennio non ci sono stati Reati e casi di corruzione o frode.
Situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori	Le situazioni di pericolo e le valutazioni dei rischi sono riportate all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi. Nello stesso, vengono definite e descritte le misure di prevenzione e protezione adottate per ridurre gli indici di rischio.
Numero di casi di malattie professionali registrabili	L'azienda garantisce la riservatezza dell'identità del/ della segnalante fin dalla fase di ricezione della segnalazione. L'identità del segnalante può essere rivelata solo con il suo consenso espresso a meno che non sia strettamente necessario per la difesa legale dell'azienda. E' severamente proibito compiere atti ritorsivi nei confronti del segnalante.
Altro	Discriminazioni e molestie verbali, fisiche, digitali.

Tabella - Sistema di segnalazione

CONDANNE PER VIOLAZIONI DELLE LEGGI CONTRO LA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	VALORE	UNITÀ DI MISURA
Nr. / anno	0	Nr. / anno
di cui corruzione attiva	0	Nr. / anno
di cui corruzione passiva	0	Nr. / anno
Importo delle ammende	0	EUR / anno

Tabella - Condanne per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva

# Nota Metodologica

Il Bilancio ESG di Cingoli Nicola & Figlio S.r.l è stato sviluppato per rispondere alla crescente domanda di trasparenza e responsabilità da parte dei nostri stakeholder, adottando due strumenti fondamentali:

- European Sustainability Reporting Standard (ESRS) Volontario per le piccole e medie imprese non quotate (VSME ESRS).
- "Dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche" promosso dal Tavolo per la Finanza Sostenibile.

## ➤ **Standard Volontario VSME ESRS**

L'adozione dello standard VSME ESRS, sviluppato dall'EFRAG, consente a Cingoli Nicola & Figlio S.r.l di strutturare il proprio reporting ESG in maniera coerente con le caratteristiche delle piccole e medie imprese non quotate. Questo approccio garantisce un'informativa completa e trasparente sugli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), tenendo conto delle peculiarità e delle dimensioni della nostra azienda.

## ➤ **Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche**

Il "Dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche", promosso dal Tavolo per la Finanza Sostenibile, costituisce un quadro di riferimento essenziale per migliorare le nostre interazioni con il sistema bancario. Questo strumento guida l'azienda nella raccolta e nella presentazione di informazioni rilevanti per il merito di credito, con particolare attenzione ai rischi di sostenibilità e climatici.

## ➤ **L'utilizzo del VSME ESRS ci permette di:**

- comunicare in modo efficace con i nostri stakeholder, rispondendo alle richieste di trasparenza da parte del mercato;
- allinearci agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite;
- contribuire all'obiettivo dell'Unione Europea di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

## ➤ **Attraverso il dialogo tra PMI e banche, siamo in grado di:**

- presentare una valutazione chiara dei rischi ESG, facilitando l'accesso a condizioni di finanziamento più favorevoli;
- migliorare la nostra pianificazione strategica per investimenti sostenibili e innovativi;
- rafforzare la nostra resilienza a shock ambientali ed energetici, garantendo una gestione più solida dei rischi legati al cambiamento climatico.

## Obiettivi e allineamento strategico

L'adozione di questi strumenti permette a Cingoli Nicola & Figlio S.r.l di sviluppare un bilancio ESG che soddisfi pienamente le esigenze informative dei nostri stakeholder e che funzioni anche come guida per il futuro. L'integrazione delle linee guida ESRS e del dialogo con il sistema bancario ci consente di:

- migliorare la nostra performance ESG in modo continuo;
- pianificare con efficacia i nostri obiettivi di sostenibilità a lungo termine;
- contribuire in modo attivo agli impegni globali verso il cambiamento climatico e lo sviluppo sostenibile.

Questa metodologia garantisce che il nostro Bilancio ESG sia un documento trasparente, utile per le parti interessate e che rafforzi il nostro impegno verso la sostenibilità e la responsabilità aziendale.

# Indice VSME-ESRS

## Dichiarazione d'uso

Cingoli Nicola & Figlio S.r.l ha rendicontato le informazioni in conformità agli Rendicontazione secondo lo European Sustainability Reporting Standard ESRS Volontario per le piccole e medie imprese non quotate (VSME ESRS)-Gennaio 2024 e al Documento di consultazione Giugno 2024 del Tavolo per la Finanza Sostenibile "Il Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche"

## Periodo di rendicontazione

Il report comprende il periodo compreso tra il 01/01/2024 ed il 31/12/2024

STANDARD EFRAG VSME ED	INFORMATIVA VSME ED	CORRISPONDENZA DIALOGO DI SOSTENIBILITÀ PMI E BANCHE	UBICAZIONE	PAGINA	NOTE
<b>Metriche Generali</b>	B1 – Criteri per la redazione		Nota Metodologica	49	L'organizzazione redige il documento utilizzando tutte e 4 i moduli
	B2 – Pratiche per la transizione verso un'economia più sostenibile		Materialità	6	
	PAT1 – Strategia: modello aziendale e iniziative di sostenibilità		Company Profile I nostri valori I servizi Il nostro impegno per le tematiche ESG	20 21 22 22	
	BPI – Ricavi in alcuni settori	IG.2: Ricavi da specifici settori A6: Fatturato da settori ad alto impatto climatico	Company Profile	20	
	PAT2 – Questioni rilevanti di sostenibilità		Materialità	6	
	PAT3 – Gestione delle questioni rilevanti di sostenibilità	A14 – Coperture assicurative contro il rischio fisico da cambiamento climatico A21: Obiettivi relativi alla riduzione di emissioni di sostanze inquinanti in aria, acqua e suolo S30: Politiche in materia di diritti umani	Materialità	6	
	PAT4 – Principali portatori di interessi		I nostri Stakeholder Lettera agli Stakeholder	4 5	
<b>Metriche Ambientali</b>	B3 – Energia ed emissioni di gas a effetto serra	A8 – Consumo totale di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili A9: Emissioni annuali di ambito 1 A10: Emissioni annuali di ambito 2	Energia ed emissioni Emissioni	25 27	
	B4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo	A18 – Emissioni annuali di sostanze inquinanti nell'aria A19: Emissioni annuali di sostanze inquinanti in acqua A20 – Emissioni annuali di sostanze inquinanti nel suolo			Non rendicontato

STANDARD EFRAG VSME ED	INFORMATIVA VSME ED	CORRISPONDENZA DIALOGO DI SOSTENIBILITÀ PMI E BANCHE	UBICAZIONE	PAGINA	NOTE
Metricha Sociali	B5 – Biodiversità	A24 – Aree a elevato valore di biodiversità A25 – Area e percentuale di terreno impermeabilizzata			Non rendicontato
	B6 – Acqua	A22 – Consumi idrici A23 – Prelievi idrici annuali da zone ad elevato stress idrico	Risorse idriche	30	
	B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	A27 – Percentuale di rifiuti portati a smaltimento e riciclati durante l'anno A28 – Contenuto (%) di materiale riciclato nei prodotti (beni e materiali) e relativi imballaggi A29 – Contenuto (%) di materiale riciclabile nei prodotti e relativi imballaggi	Uso delle risorse ed economia circolare	31	
	BP3 – Obiettivo di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra	A11 – Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra Informativa	Uso delle risorse ed economia circolare	31	
	BP4 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	A13 – Investimenti per ridurre il rischio fisico e di transizione	Strategia di riduzione delle emissioni	29	
	BP5 – Rischi fisici da cambiamento climatico	A7 – Livello di efficienza e prestazione energetica degli immobili in garanzia Informativa			Non rendicontato
	BP6 – Indice rifiuti pericolosi e/o radioattivi	A26 – Tonnellate di rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi prodotti nell'anno	Uso delle risorse ed economia circolare	31	
Metricha Sociali	B8 – Forza lavoro – Caratteristiche generali	S41 – Numero di dipendenti per paese S42 – Numero di dipendenti a tempo indeterminato e determinato, per genere e inquadramento	Procedura di dovuta diligenza	33	
	B9 – Forza lavoro – Salute e sicurezza	S38 – Numero di infortuni sul lavoro registrati all'INAIL S40 Numero di decessi dovuti a incidenti sul lavoro e/o malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro	40	
	B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	S33 – Numero di lavoratori a cui si applicano contratti collettivi nazionali di lavoro S34 – Numero di dipendenti parte di “categorie protette” S35 – Percentuale di divario retributivo medio di genere per inquadramento S37 – Numero medio di ore di formazione per dipendente e per genere	Forza Lavoro Lavoratori  Diversità e inclusione  Diversità e inclusione  Formazione obbligatoria e facoltativa	34 38 38 39	

STANDARD EFRAG VSME ED	INFORMATIVA VSME ED	CORRISPONDENZA DIALOGO DI SOSTENIBILITÀ PMI E BANCHE	UBICAZIONE	PAGINA	NOTE
	B11 – Lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utilizzatori finali		Lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utilizzatori finali	41	
	BP7 – Allineamento con gli strumenti riconosciuti a livello internazionale				Rendicontazione secondo l'ESRS Volontario per le piccole e medie imprese non quotate (VSME ESRS).
	BP9 – Violazione delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali o dei Princìpi guida delle Nazioni Unite	S32 – Numero di incidenti in materia di diritti umani S36 – Numero di casi legati alla discriminazione che hanno determinato sanzioni o provvedimenti definitivi	Diversità ed Inclusione	38	
	BP10 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata		Equilibrio tra vita professionale e vita privata	37	
	BP11 – Numero di apprendisti		Forza Lavoro	37	
<b>Metriche Governance</b>	B12 – Condanne e sanzioni per corruzione attiva e passiva	G45 – Numero di condanne e importo delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	Modello di organizzazione gestione e controllo	47	
	PAT5 – Governance: responsabilità in materia di sostenibilità	IG3 – Figura di riferimento per le questioni di sostenibilità	GLi organi di Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. nel bilancio di sostenibilità	46	
	BP2 – Indice di diversità di genere negli organi di governance		GLi organi di Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. nel bilancio di sostenibilità	46	
	BP8 – Processi per monitorare la conformità e meccanismi per affrontare le violazioni		Modello di organizzazione gestione e controllo	47	
	G44: Sistema di segnalazione di violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, e situazioni di pericolo per la salute e sicurezza dei dipendenti		Modello di organizzazione gestione e controllo	47	

Tabella - Standard EFRAG VSME ED

# A cura di

# **Cingoli Nicola & Figlio S.r.l**

Via Acquaviva, 11 – 64100 Teramo

© 2024 Cingoli Nicola & Figlio S.r.l SB. All rights reserved.

# Cingoli

Consolidamento

Restauro