

Bilancio di Sostenibilità 2024



Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Kineo Energy & Facility S.r.l. è stato curato da:
Maurizio Tosi

Il Bilancio di Sostenibilità è consultabile sul sito di Kineo Energy & Facility all'indirizzo:
<https://www.kineofacility.it/>

Per ulteriori informazioni:

Simona Ferraresi

Direttore Amministrativo e del Personale

Martino Mitidieri

Responsabile dei sistemi di gestione

Tel. 051-0185061- e-mail: s.ferraresi@kineofacility.it; m.mitidieri@kineofacility.it

Approvato dall'Assemblea nella seduta del 28/04/2025

SOMMARIO

LETTERA DEL PRESIDENTE AGLI STAKEHOLDER	4
HIGHLIGHTS	5
NOTA METODOLOGICA	6
1. L'IDENTITÀ E GOVERNANCE	7
1.1 LA STORIA DI KINEO	7
1.2 CHI SIAMO E COSA FACCIAMO	8
1.3 L'ASSETTO ISTITUZIONALE E LA GOVERNANCE	10
1.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	12
1.5 LA PRESENZA SUL TERRITORIO	13
1.6 IL MODELLO DI BUSINESS: COME CREIAMO VALORE	14
1.7 IL DISEGNO STRATEGICO E LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ	16
1.8 CERTIFICAZIONI, PREMI E RICONOSCIMENTI	17
1.9 RETI E RELAZIONI	18
1.10 LA MAPPATURA E IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	19
1.11 L'ANALISI DI MATERIALITÀ	21
1.12 TRASPARENZA, LEGALITÀ E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE	23
2. LA DIMENSIONE SOCIALE	28
2.1 LE PERSONE DI KINEO	30
2.1.1. <i>Gestione dei dipendenti</i>	30
2.1.2. <i>Diversità e pari opportunità</i>	34
2.1.3. <i>Remunerazioni</i>	36
2.1.4. <i>Sviluppo delle competenze e delle professionalità</i> ^[S1-13]	36
2.1.5. <i>Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</i> ^[S1-14]	39
2.2 I CLIENTI	41
2.3 I FORNITORI	42
2.4 RAPPORTI CON IL TERRITORIO E SVILUPPO DI PARTENARIATI	43
3. LA DIMENSIONE AMBIENTALE	45
3.1 TRANSIZIONE ENERGETICA	46
3.2 GESTIONE DEI RIFIUTI E PRATICHE CIRCOLARI	50
3.3 CONSUMI IDRICI	51
4. LA DIMENSIONE ECONOMICA	52
4.1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE E PATRIMONIALI	52
4.1.1. <i>Stato patrimoniale attivo</i>	52
4.1.2. <i>Stato patrimoniale passivo</i>	53
4.1.3. <i>Conto economico</i>	54
4.2 IL VALORE AGGIUNTO CREATO E DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER	55
5. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	57
6. GRI CONTENT INDEX	59
7. TABELLA DI RACCORDO DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	61
8. APPENDICE	64

LETTERA DEL PRESIDENTE AGLI STAKEHOLDER

Ai nostri preziosi stakeholder,

Sono lieto di presentarvi il Report di Sostenibilità 2024 di Kineo Energy e Facility, il quarto della nostra società; il Bilancio rappresenta una testimonianza tangibile del nostro impegno incessante verso la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa. Questo documento riflette il nostro percorso, le realizzazioni e le sfide affrontate nel corso dell'anno passato.

Kineo Energy e Facility continua nel percorso verso un futuro più sostenibile. Nel corso del 2024, abbiamo rafforzato il nostro impegno nella fornitura di soluzioni energetiche e ambientali innovative, contribuendo attivamente alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Il Report mette in evidenza, inoltre, i nostri obiettivi ambiziosi e l'attenzione rivolta alla gestione degli impatti sulle persone, sui loro diritti e le loro aspettative, al fine di rendere l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo nel rispetto delle diversità di ognuno. Il nostro personale rappresenta il patrimonio di Risorse umane, a cui riconosciamo i meriti di presenza, efficienza e competenza. È per il loro benessere (personale, lavorativo ed economico), la loro valorizzazione professionale, e per consentire di esercitare sempre i loro propri diritti nel segno di valori di libertà ed equità, che traduciamo in azioni concrete la nostra idea di sostenibilità sociale.

Abbiamo raggiunto importanti traguardi nella riduzione delle emissioni, nell'efficienza energetica e nella promozione di pratiche sostenibili all'interno delle nostre attività e della nostra catena di fornitura.

Un capitolo significativo di questo rapporto è dedicato ai risultati raggiunti nella riduzione delle emissioni derivanti dagli interventi di efficienza energetica che abbiamo implementato; abbiamo rivisitato i nostri processi operativi e investito in soluzioni innovative e sostenibili per ridurre l'impatto ambientale.

Riconosciamo l'importanza di un coinvolgimento proattivo nella comunità. Nell'anno trascorso abbiamo implementato progetti che hanno avuto un impatto positivo non solo sul nostro ambiente operativo, ma anche sulla comunità circostante. Il nostro impegno sociale riflette la nostra convinzione che il successo aziendale deve andare di pari passo con il benessere delle persone e della società in generale.

Vorrei esprimere la mia sincera gratitudine a tutti gli stakeholder di Kineo Energy e Facility. Siete una parte fondamentale della nostra storia di successo e della nostra missione per un futuro sostenibile. Le vostre idee, il vostro sostegno e il vostro impegno continuo sono fondamentali per il nostro progresso.

Il Report di Sostenibilità di Kineo Energy e Facility è una testimonianza della nostra dedizione a un futuro migliore. Guardiamo avanti con entusiasmo, determinati a superare le sfide e a creare un impatto positivo duraturo, convinti che implementando la sostenibilità nella strategia, nei valori, nei processi, e nei servizi e prodotti, si genererà anche valore per la comunità e l'ambiente.

Grazie per essere parte del nostro viaggio.

Cordiali saluti.

Il Presidente

Kineo Energy e Facility Srl

Highlights

	Numero Dipendenti	332
	Nuovi assunti	77
	Ore Formazione	4137
	Avanzamenti di carriera	30
	Rifiuti destinati a recupero	607,37
	Riduzione consumi energetici rispetto al 2023	-7,47%
	Riduzione emissioni prodotte rispetto al 2023	-8%
	Emissioni di CO2-eq nel 2024	16.402,80
	Fornitori attivi	1340
	Clienti	159
	Ricavi	56.652.833
	Valore aggiunto netto	15.507.963,00

Nota metodologica

[GRI 2-2; GRI 2-3; GRI 2-4]

Il presente documento rappresenta la **quarta edizione** del Bilancio di Sostenibilità di Kineo Energy & Facility S.r.l. (di seguito, per brevità, Kineo o, più in generale, Cooperativa, Azienda o Società) e fa riferimento alle informazioni relative al periodo **01/01/2024 - 31/12/2024**, in linea con gli ultimi dodici mesi coincidenti con la chiusura del Bilancio d'esercizio. Inoltre, laddove possibile vengono esposti i dati relativi al triennio 2022-2023-2024. Il perimetro di rendicontazione riguarda la sola realtà di Kineo. Eventuali esclusioni di sedi e/o uffici dal calcolo dei dati sono opportunamente segnalate nel testo e ne è indicata la rispettiva motivazione. ^[BP 1 a)-b)]

In vista del futuro obbligo normativo previsto dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, Kineo ha già intrapreso il proprio percorso di allineamento alla direttiva europea. Di conseguenza, il presente documento è stato redatto tenendo conto dei **principi elaborati dall'EFRAG**, come stabilito dalla Direttiva Europea 2022/2464 (CSRD), recepita in Italia con il **Dlgs 125/2024**. Il documento si basa inoltre sugli **Standard GRI** (con un approccio "with reference"), pubblicati nel 2016 dall'organizzazione internazionale Global Reporting Initiative e aggiornati da ultimo nel 2024.

La determinazione del Valore Aggiunto e il suo Prospetto di riparto, ritenuto rilevante per misurare le ricadute economiche sui principali stakeholder della Società, rispondono allo **standard italiano GBS-Principi di redazione del Bilancio Sociale**.

La rendicontazione delle performance ESG è strutturata in coerenza con i temi risultati materiali dall'**analisi di materialità** svolta con riferimento ai principi degli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* emanati dall'*European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)* e del **GRI 3 (v.2021)**. In riferimento all'analisi di materialità, condotta secondo le linee guida di "**doppia materialità**", emergono i temi materiali per l'impresa (cfr. par.1.11). Tuttavia, nel presente Bilancio, si affrontano anche le tematiche sociali e ambientali di più ampio respiro, non ritenute particolarmente prioritarie. Nel seguito del documento gli orizzonti temporali presi in considerazione fanno riferimento ad un periodo che va da 1 a superiore a 5 anni.¹

Le informazioni che vengono riportate sono estese per includere informazioni sugli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti collegati all'impresa tramite i suoi rapporti commerciali diretti e indiretti nella catena del valore a monte e a valle e, pertanto, i dati riportati tengono conto in parte delle informazioni che derivano dalla propria la catena del valore. ^[BP 1 c)]

Infine, all'interno di tale documento, sono indicate le correlazioni tra i contenuti trattati e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals – SDGs**) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, selezionati rispetto alle aree di importanza di Kineo, come meglio dettagliato di seguito e nel capitolo "Obiettivi di miglioramento".

Il presente report – che ricordiamo essere volontario e ancora non soggetto ad alcuna cogenza normativa – non è stato sottoposto ad Assurance esterna.

¹ Il breve periodo corrisponde al periodo di riferimento dei propri bilanci di esercizio (1 anno).

Il medio periodo corrisponde al periodo entro i 5 esercizi successivi a quello di rendicontazione del presente documento.

Il lungo periodo corrisponde al periodo superiore ai 5 esercizi successivi a quello rendicontato nel seguente documento

1. L'IDENTITÀ E GOVERNANCE

1.1 La storia di Kineo

[GRI 2-1]

Kineo Energy & Facility S.r.l. è una società a responsabilità limitata che si occupa di **gestione e di manutenzione di impianti tecnologici** in generale, con particolare specializzazione sul settore della climatizzazione estiva ed invernale, degli impianti antincendio, idrico-sanitari, impianti elettrici e di illuminazione pubblica. Kineo progetta e realizza gli impianti tecnologici che gestisce nel tempo con contratti EPC formulati sulla base dell'esigenza del cliente.

L'azione coordinata di più fattori contribuisce al successo della Società che vede nell'acquisizione di commesse di elevata complessità gestionale il proprio **percorso di crescita**: qualificazione degli operatori, uso appropriato delle tecnologie, una pianificazione rigorosa, il controllo dei risultati e una relazione costante e costruttiva con il cliente sono la chiave del successo di Kineo Energy & Facility.

La società **nasce nel 2009** per volontà di un gruppo di cooperatori che credono nello sviluppo del Facility e in pochi anni Kineo acquisisce un volume d'affari importante che gli consente di primeggiare nel mercato di riferimento e di competere con le grandi società nazionali e internazionali.

È il CNS (**Consorzio Nazionale Servizi**) di Bologna che mette a disposizione le risorse tecniche ed economiche che innescano il processo di crescita della Società, dopo qualche anno in cui l'azionariato è distribuito tra lo stesso CNS e altre cooperative che operano prevalentemente nel settore del "cleaning", a partire dal 2015 la **Società è posseduta interamente da COPURA**, società cooperativa con sede in Ravenna e specializzata anch'essa nei servizi di Facility Management.

Il 2017 è stato un anno particolarmente importante per la Società, le attività legate agli eventi sismici nelle Marche e in Abruzzo hanno infatti portato ad un aumento del fatturato e dell'organico.

Negli ultimi cinque anni si è consolidato il trend di crescita dell'azienda che attualmente ha **9 sedi operative** in tutta **Italia** e occupa **più di 300 dipendenti**.

1.2 Chi siamo e cosa facciamo

[GRI 2-6]

L'Azienda si occupa di progettazione, costruzione, installazione, manutenzione e gestione degli impianti tecnologici relativi alla climatizzazione invernale ed estiva, impianti termici, idrico sanitari, elettrici e illuminazione pubblica.

La **mission di Kineo** si concentra sullo sviluppo delle attività in campo energetico, nella riduzione della produzione di CO₂ attraverso l'incremento delle energie rinnovabili, facendo divenire l'efficienza e il risparmio energetico una scelta strategica per ogni realtà, Amministrazioni Pubbliche e Società Private.

Kineo è fortemente radicata sui territori in cui opera e si caratterizza per essere:

- **Agile:** siamo un'organizzazione che unisce velocità ed efficacia. Procedure interne ridotte all'essenziale e una rete di servizi a tutto tondo ci consentono di assistere il cliente in tutti gli ambiti del contratto.
- **Sostenibile:** ogni azione che facciamo ha un impatto sul nostro ecosistema. Tutto ciò che quotidianamente facciamo per ridurre gli sprechi ed i consumi, crea effetti di cui beneficiano cliente, impresa e ambiente.
- **Etica:** il Rating di Legalità è un indicatore sintetico, destinato alle imprese italiane, che misura il rispetto di comportamenti etici all'interno delle stesse imprese. Kineo ha aderito in modo volontario a questa forma di valutazione.
- **Innovativa:** Energy & Facility sono termini che rappresentano attività ampie e complesse. In settori altamente innovativi è fondamentale capire con anticipo le opportunità che nascono e invecchiano velocemente. Kineo gestisce ogni progetto ricorrendo a tecnologia d'avanguardia.
- **Polivalente:** operiamo in modo trasversale su tutti i servizi tecnologici, includendo lo svolgimento delle attività amministrative, tecniche, gestionali e manutentive. Nell'affidamento dell'incarico Kineo provvede a fornire soluzioni chiavi in mano.

I servizi offerti

La società è specializzata nelle seguenti attività:

- *Energy management*
- *Manutenzione ordinaria e straordinaria su tutta l'impiantistica civile e industriale*
- *Pronto intervento*
- *Progettazione e costruzione impianti*
- *Iniziative di efficientamento e costruzione nuovi impianti mediante proposte di Project Financing o PPP (Partenariato Pubblico Privato)*

L'Energy management si identifica attraverso una serie di attività tra di loro integrate che hanno come missione la corretta gestione dell'energia con il giusto equilibrio nell'utilizzo dei vettori energetici. Tali attività partono dall'acquisto dei vettori stessi ed il loro corretto utilizzo attraverso un processo di diagnosi energetica che individua le azioni e gli interventi necessari. Il processo è monitorato attraverso sistemi di misurazione e di telecontrollo costruiti ad hoc per il cliente. Kineo si occupa anche della gestione dei titoli di efficienza energetica e degli altri incentivi disponibili nel settore dell'efficientamento energetico, oltre alla certificazione del sistema edificio impianto.



Manutenzione: Kineo opera attraverso squadre di tecnici professionalmente preparati per risolvere quanto necessario in tema impiantistico o civile occupandosi anche del mantenimento delle strutture edili nel suo complesso. Kineo solleva il proprio cliente da tutte le tematiche che attengono al patrimonio edilizio. Il ciclo di manutenzione viene gestito mediante supporti informatici che possono essere forniti direttamente da Kineo oppure di proprietà del cliente stesso. Utilizziamo tutte le piattaforme più diffuse quali Archibus, OFM, Manpro.net, in modo estremamente flessibile e con il solo scopo di incontrare le esigenze del mercato. Kineo affronta problematiche di natura ordinaria, straordinaria o di riqualificazione complessiva senza alcuna limitazione e compatibilmente con le certificazioni di qualificazione richiesta dai clienti.

Pronto Intervento: Kineo provvede a garantire il pronto intervento su tutti i propri contratti, il servizio viene erogato direttamente o anche con accordi di rete appositamente stipulati con strutture specializzate. Il pronto intervento è assicurato tramite il call center dedicato e certificato.

Progettazione e costruzione impianti: Kineo progetta e costruisce impianti secondo il metodo del Life Cycle Assesment (LCA).

Project Financing: conosciuto anche con il termine PPP, con il quale si individua l'istituto previsto dalle vigenti norme sugli appalti pubblici che consiste in una forma (articolata) di cooperazione tra il settore pubblico e quello privato, attraverso la quale le parti hanno la possibilità di realizzare progetti che prevedono la realizzazione di lavori e l'istituzione di servizi che necessitano di capitali privati. Lo strumento ha assunto negli ultimi anni una crescente importanza in Europa ma anche in Italia, gli Stati membri dell'UE e la Commissione europea hanno sottolineato l'esigenza di accelerare gli investimenti mobilitando fondi del settore pubblico e di quello privato attraverso schemi di PPP nel quadro di una strategia intesa a contrastare la recente crisi economica. Kineo Energy & Facility funge da soggetto Promotore ed è in grado di sviluppare il progetto partendo dalla prima fattibilità, provvedendo al recupero dei capitali e all'organizzazione necessaria per l'esecuzione del progetto stesso.

I settori serviti

Ospedaliero: attualmente gran parte del fatturato viene sviluppato su prestigiose strutture sanitarie ubicate sul territorio nazionale. Il settore ospedaliero è tra i mercati più complessi e utilizza in pieno i contratti energia-multiservizio. Kineo è inoltre presente nel mercato assistenziale servendo numerose Strutture Sanitarie Assistenziali.

Enti pubblici: eroghiamo i nostri servizi a favore di tutti gli enti territoriali, scuole, uffici, caserme e tutto ciò

che opera nel mercato attraverso procedure ad evidenza pubblica.

Terziario: Nel settore terziario Kineo è presente attraverso contratti di Facility Management con prestigiosi brand, nella grande distribuzione, nel settore bancario e assicurativo.

1.3 L'assetto istituzionale e la governance

[GRI 2-1; GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 405-01]

Kineo è una società a responsabilità limitata **controllata al 100% da Copura Soc. Coop.** di Ravenna ed è costituita da un Consiglio di amministrazione che nomina Presidente e Vicepresidente ed attribuisce loro i poteri. Collegio sindacale (Sindaco Unico), Società di revisione e Organismo di vigilanza sono gli organi preposti ai controlli e vengono nominati dal Consiglio di amministrazione. [GOV 1]

Nello specifico l'Organo di vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché sul rispetto del Codice Etico adottati dalla società allo scopo di prevenire reati contemplati dal D.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di amministrazione conferisce mandato al Presidente di predisporre annualmente il Bilancio di Sostenibilità.

Di seguito si fornisce il dettaglio delle sedute dei suddetti organi tenutosi nel 2024 e la loro composizione:

Organi di governo	N. incontri 2024
CdA	6
Collegio Sindacale	6
Assemblea dei Soci	1
Soc. Revisione	4
OdV	10

Composizione degli organi di governo per genere [GOV 1]	N. Donne	% Donne
CdA	2	40%
Assemblea dei Soci	0	0%
Collegio Sindacale	0	0%
Soc. Revisione	1	100%
OdV	1	100%

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è composta dal Socio Unico Copura Soc. Coop. Che detiene il 100% di Kineo Energy e Facility Srl che ha il ruolo di approvare il Bilancio d'esercizio e di Sostenibilità, per l'anno 2024 l'approvazione è avvenuta il 28/04/2025. L'Assemblea ha nominato nel 2022 la società di revisione Hermes Spa per il triennio 2022-2024.

Composizione del CdA

Di seguito si elencano i componenti del Consiglio di Amministrazione, le loro funzioni e l'anzianità di carica:

Nome e Cognome	Funzione	Ruolo ricoperto	Anzianità di carica
Maurizio Tosi	Presidente	Legale Rappresentante	Dal 2009
Corrado Pirazzini	Vice-Presidente		Dal 2011
Fabio Farina	Consigliere Cda		Dal 2018
Simona Ferraresi	Consigliere Cda	Procuratrice	Dal 2019
Silvia Parrucci	Consigliere Cda		Dal 2024
Rino Pensabeni	Sindaco Unico		Dal 2012
Hermes Spa	Società Di Revisione		Dal 2022
Stefania Cucca	Organo Di Vigilanza		Dal 2023

1.3.1 La gestione della sostenibilità da parte della Governance aziendale

[GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-14]

Le informazioni sulla sostenibilità giocano un ruolo sempre più cruciale nelle decisioni strategiche, operative e di gestione del rischio delle imprese. La crescente attenzione verso pratiche aziendali responsabili, unitamente alla pressione normativa e alle aspettative degli stakeholder, ha reso essenziale integrare i criteri di sostenibilità in tutti gli aspetti della gestione aziendale.

Gli organi amministrativi, di gestione e di vigilanza sono adeguatamente informati sulle questioni di sostenibilità. [GOV 2]; infatti, con frequenza almeno semestrale, essi sono informati da parte del Sustainability manager in merito agli impatti, rischi ed opportunità materiali, e sull'efficacia delle politiche, azioni e degli obiettivi di sostenibilità, nonché informati su qualsiasi altra questione inerente agli aspetti ESG aziendali.

Nel dettaglio, tali informazioni, compreso l'andamento dei KPI individuati, sono riportate al Consiglio di Direzione in modo che esse vengano valutate ed inserite nei documenti di programmazione aziendale, come il recente Piano Industriale affinché la strategia di sostenibilità sia coerente con gli obiettivi di crescita sostenibile dell'azienda.

In base alla struttura di Kineo, i diversi organi di amministrazione, direzione e controllo hanno ruoli specifici:

- **Organo di amministrazione:** definisce gli obiettivi generali e le strategie di lungo termine, garantendo che la sostenibilità sia integrata nella visione aziendale.
- **Dirigenza:** definisce obiettivi specifici e operativi, implementando politiche di sostenibilità attraverso processi e decisioni quotidiane, riportando semestralmente all'organo di amministrazione.

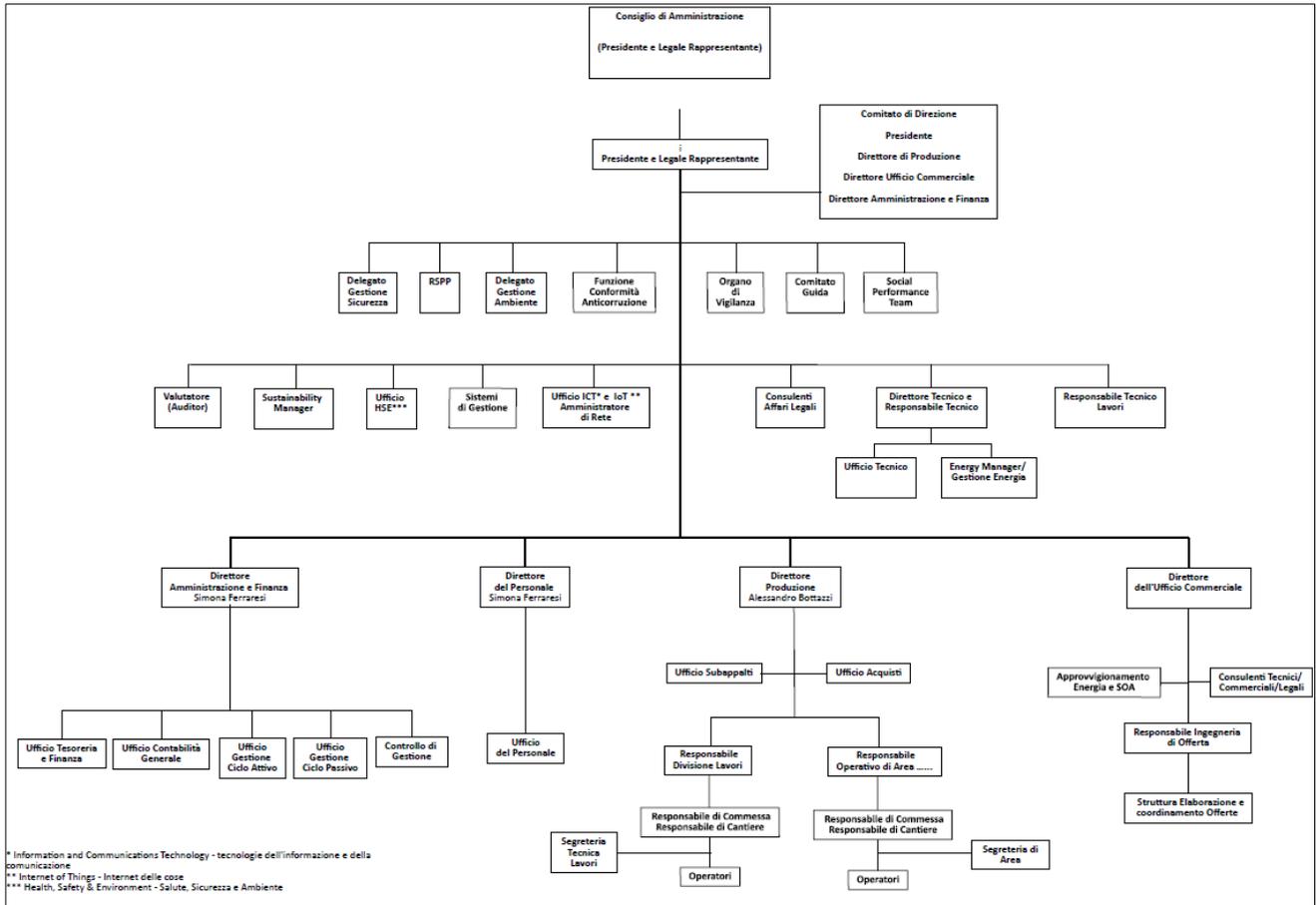
Inoltre, la Società adotta **meccanismi di monitoraggio** periodici che si basano su metriche di sostenibilità specifiche (KPI) al fine di verificare il loro allineamento agli obiettivi strategici di Kineo.

Gestione del processo di rendicontazione di sostenibilità [GOV 5]

Al momento il processo di reporting è gestito dal Responsabile dei Sistemi di Gestione e dal Direttore Amministrativo e del Personale, i quali riportano direttamente al CdA. L'assemblea dei soci è invece deputata all'approvazione del Bilancio di Sostenibilità in concomitanza con l'approvazione del bilancio di esercizio.

1.4 La struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale:



La struttura organizzativa è stata oggetto di una revisione nel corso del 2024, per rispondere al meglio alle rinnovate esigenze di mercato.

Il Presidente, oltre ad essere il Legale rappresentante ed avere il compito di vigilare affinché gli obiettivi posti dalla società corrispondano nei risultati, detiene le funzioni decisionali per gli aspetti finanziari e di coordinamento strategico per le evoluzioni di mercato.

Le funzioni precedentemente ricoperte dal Direttore Generale sono state affidate al Comitato di Direzione che comprende le figure del Presidente, del Direttore di Produzione, del Direttore dell'Ufficio Commerciale e del Direttore Amministrazione e Finanza, ai quali è affidato il compito di organizzare la società affinché sia funzionale ed efficiente, coordinando e ottimizzando le attività operative, progettuali dell'azienda. Il suo compito è di interpretare e adattare alla società le decisioni del CdA, in base alle esigenze del momento, all'andamento economico e al periodo, con opportuno senso critico.

È stata inoltre necessaria una riorganizzazione dell'Area di Produzione attraverso una divisione territoriale delle Aree di produzione e l'individuazione dei relativi Responsabili di Area tra le risorse in organico.

Le Aree Commerciale, Amministrativa, Personale e Finanza, sono rimaste pressoché invariate, ed organizzate in modo da essere più funzionali ed avere l'opportunità di acquisire sempre maggior professionalità nell'espletamento delle rispettive attività.

Al Presidente e al Consiglio di amministrazione spetta, in ultima analisi, la responsabilità in materia di compliance al MOG 231, sicurezza sul lavoro e ambiente.

1.5 La presenza sul territorio

[GRI 2-1]

L'azienda svolge le sue attività in maniera capillare su buona parte del territorio nazionale, in particolare è presente nelle regioni: *Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Lazio, Abruzzo, Sardegna.*

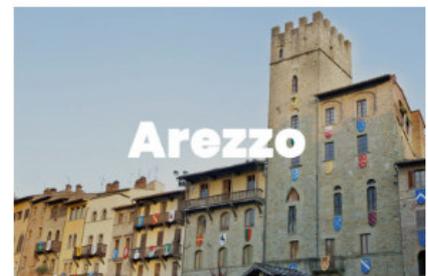
Nell'immagine sotto riportata sono rappresentate le sedi legali ed operative dell'azienda.



Emilia Romagna: sede principale
Via dell' Arcoveggio, 70 – 40129 Bologna



Umbria: sede di riferimento
Via Soriano, 12 – 06132 Perugia (PG)



Toscana: sede di riferimento
Via Fratelli Lumiere , 88/B – 52100 Arezzo (AR)



Lazio: sede di riferimento
Via Cristoforo Colombo, 440 – 00145 Roma (RM)



Emilia Romagna: sede di riferimento
Via Louis Braille, 10 – 48124 Ravenna (RA)



Abruzzo: sede di riferimento
Strada Statale 16bis, 86 – 65010 Spoltore (PE)



Sardegna: sede di riferimento
Via Garigliano, 11 – 09123 Cagliari (CA)



Lombardia: sede di riferimento
Via Cristoforo Colombo, 12 – 20094 Corsico (MI)



Friuli: sede di riferimento
Via Mantova, 108/E – 33100 Udine (UD)

1.6 Il modello di business: come creiamo valore

[GRI 2-6]

Il fulcro di ogni organizzazione è il modello di business, ovvero il **sistema utilizzato per trasformare**, tramite le operazioni aziendali, **gli input in output**, con l'obiettivo di raggiungere gli obiettivi strategici e creare valore nel lungo periodo. Le attività e gli output dell'organizzazione producono a loro volta degli **impatti sulle persone, sull'ambiente e l'economia**: nel caso di impatti positivi si ha un incremento/miglioramento delle risorse impiegate e/o delle loro condizioni iniziali degli stakeholder; nel caso di impatti negativi, invece, si vanno ad "intaccare" le risorse esterne, con potenziali danni agli stakeholder e all'ambiente. Gli impatti vengono poi misurati utilizzando specifici KPI finanziari e non finanziari, al fine di monitorare l'andamento delle performance e settare obiettivi di miglioramento da raggiungere negli anni successivi. Per ulteriori approfondimenti circa gli impatti identificati si veda il paragrafo "L'analisi di materialità".

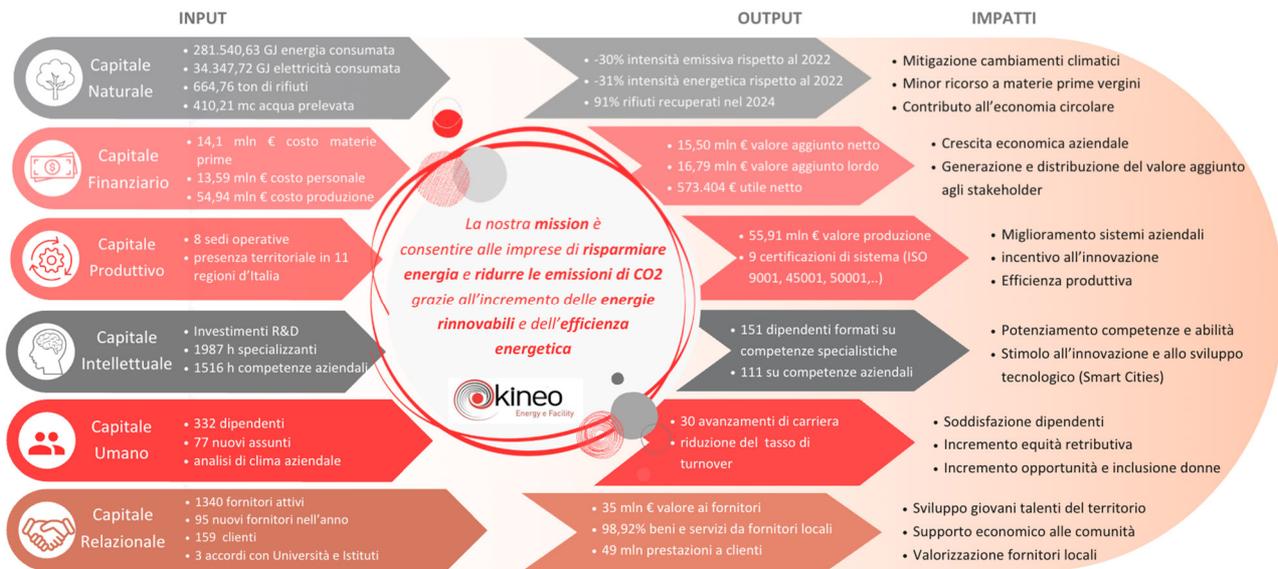
Il valore di un'azienda, quindi, non si misura esclusivamente con i suoi risultati economico-finanziari, bensì attraverso una serie di **fattori tangibili e intangibili** che contribuiscono al successo aziendale nel lungo periodo. Secondo le linee guida del <IR> Framework² tali fattori possono essere raggruppati in 6 capitali, alcuni materiali e altri immateriali: *capitale naturale, produttivo, finanziario, intellettuale, umano, sociale e relazionale*.



Nell'immagine seguente è rappresentato un esemplificativo del modello³ di creazione di valore di Kineo; nei capitoli successivi si entrerà più nel dettaglio di come la Società gestisce le proprie risorse ed impatti.

² Integrated Reporting Framework - IFRS Foundation

³ I dati nel grafico fanno sempre riferimento al 2024, a meno che non sia diversamente indicato.



Il modello di business di Kineo è da sempre rivolto ad una **crescita agile, etica e sostenibile**, in cui **la ricerca e l'innovazione** sono il motore per sviluppare servizi e soluzioni veloci, efficaci e, al contempo, con un ridotto impatto ambientale.

La progettazione e realizzazione personalizzata di impianti tecnologici, l'avanzamento delle **Smart Grid** e l'ottimizzazione dei sistemi preesistenti sono resi possibili grazie alla continua **ricerca e innovazione tecnologica dei servizi offerti**.

L'Azienda, attraverso l'implementazione di soluzioni innovative in numerose strutture pubbliche, non solo contribuisce alla promozione di Smart Cities, ma si adatta tempestivamente alle mutevoli esigenze del mercato.

Questo approccio dinamico e all'avanguardia consente a Kineo di offrire **soluzioni personalizzate che rispondono in modo mirato alle specifiche richieste di ogni cliente**.

È in fase di implementazione un progetto di innovazione che riguarda l'uso dell'**intelligenza artificiale** applicata al telecontrollo degli impianti al fine di ottimizzare le performance energetiche.

La catena del valore

All'interno di un modello di sviluppo sostenibile, la **catena del valore** rappresenta un elemento chiave per comprendere l'impatto complessivo di un'azienda e le opportunità di generazione di valore condiviso.

La catena del valore della società è formata a monte dai principali fornitori di materiali necessari per l'espletamento delle attività di Kineo; mentre a valle la value chain è costituita principalmente dai clienti, dai consorzi e dai partner ai quali l'Azienda si affida per i propri servizi. ^[SBM 1]

La gestione responsabile della catena del valore consente all'impresa di creare relazioni solide e trasparenti con fornitori, partner e clienti, promuovendo comportamenti etici, tracciabilità, qualità e rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore.

1.7 Il disegno strategico e la gestione della sostenibilità

[GRI 2-22]

L'obiettivo che l'azienda si è sempre posta, sin dall'inizio delle proprie attività, è finalizzato al costante **miglioramento delle performance aziendali**, sia in merito alle specifiche prestazioni offerte ai propri clienti, sia in termini di sviluppo interno, **attraverso una crescita sostenibile e responsabile**.

La Società è costantemente impegnata nella realizzazione di servizi, finalizzati a:

- **migliorare l'efficienza del servizio** offerto, attraverso opportune attività di programmazione e implementazioni gestionali che concorrono anche alla riduzione dei costi operativi;
- alla massima **soddisfazione del cliente**;
- alla **riduzione del consumo energetico** e all'impatto ambientale dei servizi svolti;
- **al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti** impegnati nell'esecuzione dei servizi erogati alla committenza per il conseguimento del loro benessere (personale, lavorativo ed economico), la loro valorizzazione professionale e per consentire di esercitare sempre i loro propri diritti nel segno di valori di libertà ed equità.

I principali investimenti di Kineo nell'anno 2024 si sono concentrati su:

- potenziamento della **formazione del personale**;
- **Welfare Aziendale** per migliorare la conciliazione vita-lavoro dei propri addetti;
- Il mantenimento del **Sistema di Gestione aziendale** che include dieci schemi di certificazione;
- iniziative di sensibilizzazione interna ed esterna per favorire e **valorizzare la diversità** e promuovere una cultura sempre più inclusiva.
- mantenimento dello strumento **smart-working** che consente:
 - di ridurre le emissioni inquinanti dovuti agli spostamenti;
 - di poter seguire alcuni momenti formativi senza assentarsi dal proprio nucleo familiare.

UN NUOVO PERCORSO AZIENDALE PER KINEO: LA SOSTENIBILITÀ AL CENTRO

Dal 2021 Kineo Energy e Facility ha implementato un nuovo percorso aziendale sulla sostenibilità con l'obiettivo di accrescere la cultura e la sensibilità in questo ambito e permettere all'azienda di raggiungere importanti obiettivi negli ambiti del sociale, della governance e dell'ambiente. Per tale motivo è stata individuata la figura del **Sustainability Manager** che, riportando direttamente all'Alta Direzione, implementa e monitora il piano di azione sostenibile aziendale.

Al fine di integrare sempre più la sostenibilità nel business, Kineo ha implementato una **governance per la gestione degli aspetti connessi alla sostenibilità**.

Il Sustainability Manager ha la responsabilità di identificare, segnalare prontamente ai vertici aziendali e **gestire i rischi legati alle tematiche di sostenibilità**, nonché individuare aree e progetti di miglioramento, contribuendo così alla creazione di valore di lungo periodo. Tale figura, inoltre, è incaricata di definire e proporre al vertice la strategia di sostenibilità e il relativo piano annuale di obiettivi

Al Sustainability Manager, infine, è in capo la **diffusione della cultura della sostenibilità** all'interno dell'Azienda, ad esempio, attraverso la conduzione di attività di ascolto e **dialogo con gli stakeholder** e la promozione di **iniziative** legate alla sostenibilità dei processi e dei prodotti utilizzati.

1.8 Certificazioni, premi e riconoscimenti

Kineo nel corso degli anni ha adottato un Sistema di Gestione Integrato che comprende le certificazioni:

- **UNI EN ISO 9001:2015** (Sistema di Gestione per la Qualità)
- **UNI EN ISO 14001:2015** (Sistema di Gestione Ambientale)
- **SA 8000:2014** (Sistema per la Responsabilità Sociale)
- **UNI CEI EN ISO 50001:2018** (Sistemi di gestione per l'energia)
- **UNI ISO 45001:2018** (Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza dei Lavoratori)
- **UNI CEI 11352:2014** (Erogazione di servizi energetici)
- **F-Gas** (Reg. 2015/2067)
- **ISO 30415:2021** (Gestione delle Risorse Umane - Diversità ed Inclusione)
- **UNI ISO 37001:2016** (Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione)
- **UNI PdR 125:2022** (Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere)

Clicca qui per conoscere le certificazioni di Kineo Energy & Facility

Nell'organico aziendale sono presenti Esperti in Gestione dell'Energia certificati ai sensi della norma UNI CEI 11339:2023. Inoltre, Kineo Energy & Facility dispone di attestato di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici SOA OG1 classe II, OG9 classe II, OG10 classe II e OG11 classe IV-bis.

Oltre alle certificazioni volontarie ottenute, negli anni Kineo ha ricevuto diversi premi e riconoscimenti:



Riconoscimento speciale “Best Eco-Partner award 2022”

Kineo Energy & Facility ha ricevuto questo riconoscimento per aver dimostrato un elevato senso civico e di responsabilità ambientale, contribuendo nel 2021, con regolarità e puntualità, al servizio di igiene ambientale della Capitale.

Clicca qui per vedere il Riconoscimento Speciale assegnato



Riconoscimento “Cassa Edile Awards 2024”

Attestato conferito a Bologna il 10 ottobre 2024 dalla Cassa Edile di Ferrara che ne ha evidenziato il comportamento virtuoso nella categoria Sprint.

Clicca qui per vedere il Riconoscimento Speciale assegnato

1.9 Reti e relazioni

[GRI 2-28]

Kineo è associata **ASSISTAL - Associazione Nazionale Costruttori di Impianti, dei Servizi di Efficienza Energetica – ESCo e Facility Management**. Partecipa alle attività dell’Associazione; nello specifico è presente nella GIUNTA l’organo esecutivo dell’Associazione e nella Commissione Energia che effettua un costante monitoraggio delle principali novità normative che riguardano il mercato dei Servizi Energetici (ESCo) attraverso il confronto e la condivisione delle conoscenze e delle esperienze degli esperti associativi che ne fanno parte e in stretta collaborazione con le altre Commissioni e Gruppi di Lavoro ASSISTAL. La Commissione esamina inoltre le proposte normative, elabora documenti di posizionamento, risponde alle consultazioni pubbliche e interagisce con gli enti regolatori (AEEGSI, GSE, ENEA, MASE, Consip, Agenzia delle Dogane, Agenzia delle Entrate, CEI, UNI, CTI). La Commissione organizza incontri seminari e convegnistici su tematiche di interesse per la categoria.

Le reti e relazioni che Kineo ha costruito negli anni sono finalizzate, in maniera sintetica, alle attività di sviluppo commerciale, di ricerca e di formazione, e di seguito riportate.

Società	Sviluppo commerciale	Attività di ricerca	Attività di formazione
Consorzio CNS	x	x	
Consorzio Integra	x		
Consorzio Arco	x		
Consorzio CONSCOP	x		
Consorzio INNOVA	x		
Gruppo Ingegneria			x
Scuola Nazionale Servizi		x	x
Consorzio energetico		x	

1.10 La mappatura e il coinvolgimento degli stakeholder

[GRI 2-29]

Gli stakeholder sono cruciali per un'organizzazione perché rappresentano le parti interessate che hanno un'influenza o sono influenzate dalle azioni e dalle decisioni dell'impresa stessa. Il coinvolgimento e la gestione efficace degli stakeholder permettono di soddisfare aspettative, mitigare rischi, creare fiducia e favorire relazioni durature, promuovendo la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'organizzazione.

Per tali ragioni, Kineo ha provveduto alla mappatura dei propri stakeholder ed ha avviato una serie di canali di comunicazione per il loro coinvolgimento continuo.

Portatori di interesse	Tematiche del coinvolgimento	Principali canali di comunicazione e coinvolgimento
Proprietà	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza sui risultati • Soddisfazione dei dipendenti e dei clienti • Identità associativa • Esecuzione delle attività in conformità alle norme applicabili 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di esercizio
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto per il miglioramento e la risoluzione di eventuali problematiche • Erogazione del servizio secondo gli accordi contrattuali 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di sostenibilità • Sito internet
Organizzazioni imprenditoriali	<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione delle attività in conformità alle leggi applicabili; • Iniziative volte al miglioramento e allo sviluppo dell'operatività aziendale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di sostenibilità • Sito internet
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei requisiti contrattuali • Chiarezza nelle informazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di sostenibilità • Sito internet • Questionario fornitori
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione del personale • Procedure aziendali • Eventi di condivisione • Continuità del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di esercizio • Bilancio di sostenibilità • Sito internet • KineoAcademy
Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza sui risultati • Identità associativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di sostenibilità • Sito internet • Associazioni di settore
Enti di controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione delle attività in conformità alle leggi applicabili • Assistenza e disponibilità nelle verifiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di sostenibilità • Sito internet • Canali di comunicazione

Sindacati	<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione delle attività conformi alle leggi sull'ambiente e sulla salute e sicurezza sul lavoro; • Tutela dei lavoratori in osservanza alle leggi in materia di lavoro e dei contratti applicabili. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di sostenibilità • Sito internet
Associazioni Temporanee d'Impresa (ATI)	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione del servizio secondo gli accordi contrattuali con i Clienti ed interni all'ATI; • Retribuzioni e trattamento in accordo con la legislazione e i contratti di lavoro applicabili. • Esecuzione delle attività in conformità alle leggi applicabili; • Ottenimento degli incentivi statali previsti dal contratto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Canali di comunicazione

La principale fonte per gli **stakeholder esterni** è il sito internet aziendale che fornisce una panoramica dell'azienda e l'area dedicata alle candidature permette a tutti gli interessati di inviare la domanda di lavoro presso Kineo.



Per quanto riguarda i **dipendenti**, invece, Kineo ha strutturato una serie di applicazioni al fine di gestire tutte le attività necessarie alla formazione interna, alle comunicazioni di tipo interno e alla condivisione di tutti gli asset aziendali. Di seguito si riporta la dashboard dei sistemi aziendali. Per le specifiche problematiche relative al rapporto di lavoro è raggiungibile telefonicamente l'ufficio del personale.

Nel dettaglio i principali sistemi sono:

- AM e Alfresco costituiscono il documentale aziendale in cui sono gestiti tutti gli asset aziendali:
 - Registro Attrezzature
 - Registro Automezzi
 - Operatori HR
 - Registro Subappalti
 - Gestione visite e corsi
 - Anagrafica di commessa
 - Commesse attive
- KineoAccademy portale aziendale intranet in cui vengono erogati corsi di formazione, ed in cui è possibile consultare procedure aziendali, posizioni aperte
- 3CX: sistema di connessione tra dipendenti e clienti attraverso videoconferenze, e per la condivisione di documenti, chat e sondaggi
- ELYX: piattaforma in cloud per la gestione, contabilizzazione e monitoraggio di tutti i vettori energetici in uso
- OTTIMA: Software in cloud per la gestione delle risorse umane, beni aziendali e controllo di gestione.

1.11 L'analisi di materialità

[GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3]

Cos'è l'analisi di doppia materialità ^[IRO 1]

L'analisi di materialità è il processo attraverso il quale Kineo ha identificato i temi materiali da rendicontare all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità.

Tale analisi è stata sviluppata tenendo in considerazione le linee guida di “**doppia materialità**” emanate dall'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), technical advisor della Commissione Europea che si è occupato, insieme al gruppo tecnico della *Global Reporting Initiative* (GRI), della redazione degli standard universali di sostenibilità (*European Sustainability Reporting Standards – ESRS*) previsti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Seguendo questo duplice approccio, l'Azienda si è interrogata, da un lato, sulla propria **capacità di generare impatti sull'ambiente e sulle persone**, anche attraverso le attività della propria catena del valore (“materialità d'impatto”); dall'altro, sulla **possibilità di subire degli effetti finanziari** dovuti a **rischi ESG** (Environmental, Social, Governance) e/o **opportunità** provenienti da fattori esteri (“materialità finanziaria”).

Secondo la doppia materialità, quindi, una questione di sostenibilità è materiale in virtù della significatività degli impatti che l'Azienda genera e/o dei rischi/opportunità che si riflettono sulla stessa. Questo significa che una tematica potrebbe essere materiale solo dalla prospettiva d'impatto o solo da quella finanziaria, senza che siano entrambe materiali.

Approfondimento sulla doppia materialità

Dal punto di vista degli impatti, una questione di sostenibilità è materiale quando genera o potrebbe generare impatti significativi, negativi o positivi, sulle persone o sull'ambiente, nel breve, medio o lungo termine.

Dal punto di vista finanziario, una questione di sostenibilità è materiale se provoca o potrebbe provocare effetti finanziari rilevanti sull'organizzazione. In altre parole, è in grado di generare rischi o opportunità che influenzano, o potrebbero influenzare, la posizione finanziaria, i flussi di cassa, i risultati economici, l'accesso ai finanziamenti o il costo del capitale dell'azienda nel breve, medio o lungo termine.

Come è stata svolta l'analisi di materialità

Per lo svolgimento dell'analisi di materialità Kineo ha proceduto con i seguenti step:

1. Identificazione dei temi potenzialmente materiali: attraverso un benchmark di settore e l'analisi delle principali attività della catena del valore di Kineo, sono state individuate le tematiche potenzialmente rilevanti per l'Organizzazione, in termini di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO);

2. Valutazione degli impatti, rischi e opportunità: in questa fase sono state coinvolte le principali funzioni aziendali alle quali è stato richiesto di valutare impatti, rischi e opportunità identificati alla fase precedente seguendo i parametri definiti dal GRI 3 “Material Topics 2021” e degli ESRS 1 “General Requirements”. In particolare, durante questo primo esercizio di doppia materialità, sono stati presi in considerazione i seguenti elementi

➤ **per la valutazione degli impatti:**

- La tipologia (*attuale/potenziale*);
- Se potenziale, la *probabilità* di accadimento;
- La *sensibilità del contesto* ambientale, sociale e normativo in cui avviene l'impatto;
- La *diffusione* degli impatti (positivi e negativi) tra le categorie di stakeholder impattate;
- La *rimediabilità* del danno (nel caso di impatto negativo).

➤ **per la valutazione dei rischi e delle opportunità:**

- La *probabilità* che un rischio o un'opportunità si concretizzi;

- La *continuità dell'impiego delle risorse*, ovvero in che misura il capitale finanziario, produttivo, intellettuale, umano, relazionale e/o naturale subisce gli effetti (positivi o negativi) derivanti dal rischio/opportunità;
- L'*orizzonte temporale* in cui può manifestarsi un rischio/opportunità;
- La *reazione* (favorevole o contraria) degli stakeholder.

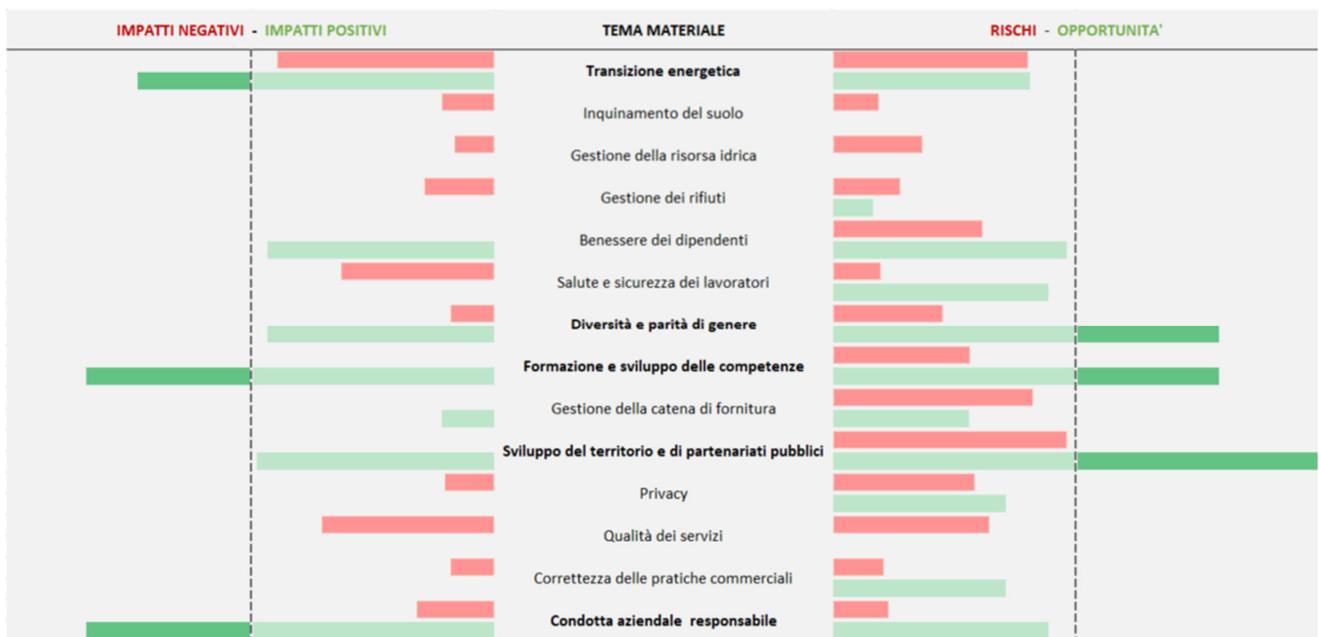
3. Elaborazione dei gradi d'impatto dei temi: per ogni variabile qualitativa di cui sopra è stato associato un parametro numerico che, sommato agli altri, ha consentito di ottenere un punteggio finale per ogni impatto, rischio e opportunità (IRO), normalizzato in una scala 1-5. Per ciascuna tematica è stata effettuata la media delle valutazioni degli IRO ad essa associati, al fine di quantificare il **grado d'impatto** positivo e negativo complessivo di uno specifico tema (di seguito "score").

4. Definizione della materialità: le tematiche ritenute materiali sono quelle che hanno ottenuto un punteggio superiore a **3,5** (in una scala 1-5), e sono:

- *Transizione Energetica*
- *Diversità e parità di genere*
- *Formazione e sviluppo delle competenze*
- *Sviluppo del territorio*
- *Condotta aziendale responsabile*

La seguente immagine mostra in forma sintetica i risultati dell'analisi di materialità. ^[SBM 3]

Le tematiche evidenziate in grassetto sono quelle risultate materiali, sulla base delle valutazioni effettuate in merito agli impatti e/o ai rischi/opportunità associati. La soglia di materialità, fissata a 3,5, è rappresentata dalla linea tratteggiata verticale.



Sebbene il Bilancio di Sostenibilità si focalizzi specialmente sui temi di cui sopra, in quanto ritenuti prioritari, all'interno del documento si affrontano anche tematiche sociali e ambientali di più ampio respiro, non ritenute materiali.

Per il dettaglio circa gli IRO associati a ciascuna tematica materiale, si faccia riferimento alla tabella riportata nel cap. "Allegati" in fondo al documento.

Sebbene la Società non sia soggetta agli obblighi della CSRD, per i prossimi esercizi Kineo si impegna ad approfondire l'analisi dei propri impatti ed allineare sempre di più il processo di rendicontazione alle richieste dei nuovi standard di sostenibilità.



1.12 Trasparenza, legalità e contrasto alla corruzione

[GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 2-27; GRI 205-01; GRI 205-02]

Trasparenza, legalità e contrasto alla corruzione sono le fondamenta su cui costruire un'azienda che prosperi negli anni. Tali principi sono stabiliti formalmente nel Codice Etico aziendale, che è parte integrante Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 adottato dal CdA di Kineo sin dal 2014 e costantemente aggiornato. [G1-1]

Kineo nel corso del 2023 ha ottenuto la certificazione per il **Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione** ai sensi della norma **ISO 37001:2016**. Tale importante traguardo è stato raggiunto al fine di dotarsi degli strumenti necessari al contrasto delle azioni corruttive ed è un elemento chiave al fine di:

- dichiarare un impegno esplicito e pubblico di lotta alla corruzione, che deriva dai vertici aziendali;
- implementare procedure e prassi rilevanti, controlli, formazione e comunicazioni, e meccanismi di rendicontazione;
- attuare sistemi di monitoraggio e verifica regolari.

La **valutazione del rischio di corruzione** di Kineo è sottoposta a riesame a cadenza almeno annuale, e conseguente eventuale aggiornamento, in occasione del riesame della Funzione Compliance e in caso di cambiamenti significativi. Nella realizzazione dell'analisi dei rischi di corruzione, è stata verificata la congruenza con l'analisi dei rischi svolta, relativamente ai reati presupposto di corruzione, ai fini dell'adozione del Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/2001, da parte di Kineo.

Al fine di rendere efficace il sistema, Kineo ha provveduto ad effettuare una **Due Diligence su tutte le aree ritenute a rischio per l'azienda**. L'attività è in continuo aggiornamento e coinvolge sia le risorse interne che gli operatori esterni.

Al fine di identificare e indagare eventuali comportamenti illeciti, Kineo ha redatto una procedura integrata (IOE-SERE, rev.05) relativa alle Segnalazioni allo scopo di formalizzare le modalità di gestione relative a reclami e segnalazioni conformemente a quanto previsto dalla norma SA8000, e conforme ai requisiti espressi nella UNI/PdR 125 in merito alle tematiche di parità di genere, nella ISO 30415 per ciò che attiene la diversità ed inclusione e nella norma ISO 37001 in merito alle condotte sospette non conformi a quanto stabilito dal Sistema Anticorruzione aziendale.

La gestione di tutte le segnalazioni è attribuita alla Funzione Compliance aziendale che ne assicura la corretta gestione, comprese la tutela della riservatezza del segnalante e una indagine approfondita, obiettiva e indipendente.

Sul sito internet aziendale è inoltre presente una sezione relativa al **Whistleblowing** in cui è possibile segnalare illeciti o irregolarità che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità.

All'interno della procedura Anticorruzione (IOG-ACR), oltre all'identificazione dei rischi corruttivi, sono definiti:

- i fattori di contesto interni ed esterni considerati;
- le aspettative delle parti interessate (stakeholder) rilevanti;
- i risultati della valutazione dei rischi di corruzione.

La valutazione del rischio, che misura l'incidenza di un evento potenziale sul conseguimento di un determinato obiettivo, è stata effettuata incrociando due dimensioni: la probabilità e l'impatto.

I risultati dell'Analisi ha evidenziato che i processi più esposti al rischio di corruzione attiva e passiva risultano:

- Partecipazione a gare d'appalto;
- Gestione delle società controllate
- Gestione dei rapporti contrattuali e delle varianti con le stazioni appaltanti
- Gestione degli adempimenti di natura fiscale, contributiva e societaria
- Sponsorizzazioni, donazioni ed elargizioni liberali
- Attività di progettazione in fase di gara (affidamento incarichi di progettazione)
- Subappalti

Le funzioni coinvolte:

- Ufficio Commerciale
- Ufficio gare
- Alta direzione
- Risorse umane
- Amministrazione e finanze
- Ufficio acquisti
- Ufficio subappalti

[Clicca qui per visualizzare il Codice Etico di Kineo](#)

FOCUS: il Codice Etico di Kineo

Il Codice Etico è un documento strategico che raccoglie i principi etici ed i valori che devono guidare le condotte delle persone che operano con e per Kineo Energy & Facility.

Il Codice Etico è diffuso e comunicato a tutto il personale aziendale, nonché pubblicato sul sito internet e su Kineo Academy e contiene norme di comportamento riguardo:

- *ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;*
- *attività rilevanti sotto il profilo societario;*
- *utilizzo delle risorse informatiche aziendali;*
- *sicurezza sul lavoro;*
- *ai rapporti con i fornitori e utilizzo dei beni aziendali;*
- *tutela ambientale;*
- *prevenzione delle infiltrazioni mafiose nel tessuto sociale;*
- *lavoro regolare;*
- *tributi.*

I lavoratori devono contribuire attivamente all'attuazione del Codice Etico al suo aggiornamento e miglioramento, rispettando i principi in esso contenuti, e segnalando eventuali carenze al proprio Responsabile, al Responsabile del Personale, o all'Organismo di Vigilanza, il quale ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello organizzativo e del Codice Etico.

Kineo Energy & Facility, valutando il grado di sviluppo dell'azienda e la progressiva articolazione dei rapporti con Clienti, Consorzi, Fornitori, Enti e Soggetti Terzi di diversa natura, ha inoltre attuato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001** (MOG 231) dal 2015; lo stesso viene costantemente aggiornato e descrive tutte le fasi decisionali ed operative delle attività svolte, per dimostrare che Kineo è un'azienda improntata alla legalità, alla trasparenza, alla correttezza ed al rispetto delle regole.

La prospettiva del D.lgs. 231/2001 di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali è ritenuta dalla Presidenza di Kineo Energy & Facility coerente con gli obiettivi aziendali di tutela della propria posizione e immagine, con le aspettative dei propri dipendenti, nonché con le politiche di qualificazione e valorizzazione dell'impresa. In tale prospettiva Kineo Energy & Facility ha deciso di procedere nella valutazione e analisi dei vari contesti aziendali e del relativo scostamento da uno *standard* accettabile, individuando le potenziali aree di commissione di illeciti e conseguentemente le azioni di miglioramento da intraprendere e i contenuti del sistema di prevenzione da adottare.

Il Modello consente attraverso le proprie procedure, un processo di analisi finalizzato al riscontro di eventuali aree a rischio di illeciti e alla conseguente adozione di un sistema di prevenzione, apprezzando anche gli effetti positivi di tale approfondimento sull'assetto organizzativo, su metodi e procedure di lavoro, attraverso un'attività di indagine e valutazione dell'articolazione, dei contenuti, dei modi e delle forme della ripartizione di attribuzioni e competenze tra i diversi soggetti inseriti o comunque coinvolti nell'agire della società.

Clicca qui per
consultare il MOG
231 di Kineo

FOCUS: processo di adozione e aggiornamento del Modello 231/2001 di Kineo

A partire dal secondo semestre 2014, l'azienda ha avviato le attività necessarie alla costruzione del suo Modello. In particolare, a decorrere da tale periodo sono stati incaricati dei professionisti avvocati e docenti universitari, specializzati nella *compliance* affinché venissero svolte le attività di mappatura dei rischi (*risk mapping*) e di gestione del rischio (*risk assesment*) necessarie al fine di addivenire a una corretta redazione del Modello. Dopo avere proceduto allo svolgimento di una complessa e articolata attività di *risk assesment*, il CdA della Società in data 01/08/2015 ha adottato formalmente il Modello Organizzativo e nominato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito indicato semplicemente come "OdV").

L'attività di *risk mapping* e *risk assesment* è stata svolta sia attraverso l'esame della documentazione aziendale sia attraverso l'esecuzione di specifiche interviste che hanno coinvolto le posizioni gerarchiche superiori, per poi proseguire con alcuni dei dipendenti interessati e con alcuni professionisti esterni che per Kineo Energy & Facility si occupano di gestire la sicurezza sul lavoro e i sistemi certificati.

All'esito di tale lavoro è stato elaborato un dettagliato e completo elenco delle *aree a rischio reato*, vale a dire di quei settori della società e di quei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione di una certa tipologia di reati tra quelli che, secondo quanto previsto nel Decreto 231, fondano la responsabilità dell'Ente.

Sono state altresì individuate le *aree a rischio indiretto*, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio di reato. Tra le attività a rischio sono state, cioè, considerate anche quelle che, seppur non direttamente qualificabili come tali in base ai già menzionati criteri, potrebbero comunque risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono *a rischio indiretto* quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificatamente richiamate dalle fattispecie di reato (es. selezione e assunzione di personale, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e servizi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza, gestione dei flussi finanziari, etc.).

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state poi individuate le *attività sensibili* ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati e le posizioni aziendali coinvolte da e in queste specifiche attività. Per ognuna delle *attività sensibili* si è provveduto a individuare quelle che in astratto possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Il Professionista incaricato ha altresì compiuto la rilevazione e l'analisi dei controlli aziendali – verificando il sistema organizzativo, il sistema di attribuzione di procure e deleghe, le attività orientate al controllo di gestione, nonché l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi (c.d. fase *as is analysis*) – nonché la successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti per l'implementazione dei principi di controllo. All'esito di tutta la complessa attività svolta sono stati individuati i necessari interventi di adeguamento.

La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base della formalizzazione del sistema, della chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica, dell'esistenza della contrapposizione di funzioni o bilanciamento dei poteri, della corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società.

L'attenzione è stata altresì rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non solo delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali. Si è tenuto altresì conto della ricostruzione della prassi operativa al fine d'individuare le fasi procedurali e i punti di controllo da inserire e/o migliorare.

L'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale. Le analisi svolte sono state inoltre finalizzate all'adeguatezza del sistema disciplinare attualmente vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società, sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni.

Le verifiche, infine, sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto 231, è stato programmato un **piano volto alla comunicazione del Modello e alla conseguente e mirata formazione del personale** tanto in generale, quanto specificatamente di quello operante nelle aree di rischio individuate. Sulla base di tali criteri, tanto con riferimento al sistema di controllo preventivo, quanto con riferimento agli altri elementi del sistema di controllo (procedure operative, principi etici e comportamentali, formazione del personale, sistema disciplinare) sono state attuate le azioni migliorative ritenute necessarie.

Al termine della mappatura delle aree a rischio si è proceduto alla formalizzazione delle procedure operative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti requisiti minimi:

- Chiara definizione del soggetto responsabile di ogni fase del processo;
- Separazione di ruoli, ove possibile, per le attività più significative del processo;
- Individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, *report*, verbali, etc.);
- Tracciabilità delle operazioni e dei processi decisionali (documentazione da predisporre, modalità di conservazione della documentazione, evidenza delle attività di controllo).

La formalizzazione delle procedure ha riguardato anche i processi sopra definiti come strumentali alla commissione di reati per i quali pure devono essere istituite specifiche procedure di regolamentazione.

Nel maggio 2017 la Società Kineo Energy & Facility ha sottoposto a revisione il proprio Modello, con riferimento ai seguenti profili:

- Autonoma definizione dei principi etici e comportamentali;
- Revisione del sistema sanzionatorio definito nella Parte Generale;
- Aggiornamento della Parte Speciale;
- Produzione di una versione "schematica" della Parte Speciale.

Le modifiche apportate al Modello Organizzativo di Kineo Energy & Facility, hanno interessato tanto la Parte Generale quanto la Parte Speciale e sono il frutto della profonda revisione organizzativa messa in atto dalla Società a seguito dell'acquisizione di importanti commesse pubbliche, le quali hanno determinato la necessità di assumere nuovo personale e di ridefinire le responsabilità all'interno della Società. La modifica alla Parte Speciale, oltre all'aggiornamento dei controlli chiave, del sistema autorizzativo e del flusso informativo verso l'OdV, ha portato all'introduzione di una nuova Parte Speciale dedicata ai reati tributari. L'ultima versione del Modello Organizzativo è in rev. 6 del 30 settembre 2023.

Inoltre, l'Azienda è compresa negli elenchi delle imprese istituiti presso la Prefettura di Bologna relativi ai prestatori di servizi non soggetti a rischio di infiltrazioni mafiosi (**White List**) ed in possesso del **Rating di Legalità** ai sensi dell'art.6, comma 2, del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con delibera n. 27165 del 15 maggio 2018, ed **ottenuto con il massimo del punteggio**.

[Clicca qui per consultare il Rating di Legalità di Kineo](#)

FOCUS: Il Rating di Legalità di Kineo

Dal 2012 l’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha creato uno strumento per le imprese italiane, il cd. Rating di Legalità, volto alla promozione e all’introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale tramite l’assegnazione di un “riconoscimento”, misurato in “stellette”, indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business.

All’attribuzione del Rating l’ordinamento ricollega vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l’accesso al credito bancario.

L’attribuzione del Rating di Legalità può essere richiesta solo da imprese operative in Italia che abbiano raggiunto un fatturato minimo di due milioni di euro nell’esercizio chiuso l’anno precedente alla richiesta e che siano iscritte al registro delle imprese da almeno due anni.

Kineo Energy & Facility ha ottenuto il **Rating di Legalità quantificato al massimo livello (3***)** in data 22/02/2017, riconfermato nelle date del 20/02/2019, del 01/02/2023 e del 21/10/2024.

Non conformità, contenziosi e altre sanzioni

Nel corso degli **ultimi tre anni non ci sono stati contenziosi giudiziari** conclusi davanti al Giudice del lavoro. L’Azienda ha sempre gestito le controversie con i dipendenti con l’intento di prevenire l’avvio di vertenze grazie ad un dialogo collaborativo con i dipendenti e le organizzazioni sindacali.

Si precisa, infine, che nel triennio di riferimento non vi sono stati casi di non conformità a leggi o regolamenti, pertanto, nemmeno sanzioni in merito a tali circostanze.

Nel corso dell’anno 2024, Kineo **non ha registrato cause legali legate a episodi di concussione e corruzione**. Questo risultato riflette l’impegno costante dell’azienda nell’adottare pratiche etiche e nel promuovere una cultura aziendale improntata alla trasparenza e all’integrità, conformemente ai principi di buona governance e al rispetto delle normative vigenti.

2. LA DIMENSIONE SOCIALE

Di seguito viene rendicontata la Tematica Sociale in relazione alla forza lavoro all'interno della società.

1. Definizione della Forza Lavoro Interna

Per forza lavoro interna si intendono tutti i lavoratori, sia dipendenti sia autonomi, con cui la società ha rapporti lavorativi diretti. Pertanto, nel seguente capitolo, non si considerano i lavoratori che non hanno una collaborazione contrattuale direttamente con l'impresa.

2. Gestione del Personale e Policy Aziendali

Per la gestione del personale, Kineo adotta specifiche policy per l'identificazione, la valutazione e la gestione degli impatti che la forza lavoro ha sulle attività aziendali.

3. Impegni Politici in Materia di Diritti Umani

La Società dimostra un forte impegno nell'allineare le proprie politiche lavorative agli standard internazionali riconosciuti, tra cui i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite, il Global Compact dell'ONU e le Linee Guida dell'OCSE come di seguito specificato:

Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite: la Società ha completato la transizione del proprio sistema di gestione per la sicurezza allo standard internazionale ISO 45001:2018, integrando l'analisi del contesto e delle aspettative delle parti interessate. Questo approccio riflette l'attenzione dell'azienda nel rispettare e promuovere i diritti umani all'interno delle proprie operazioni.

Global Compact dell'ONU: la Società ha adottato misure per garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, dimostrando responsabilità sociale e attenzione al benessere dei lavoratori, in linea con i principi del Global Compact.

Linee Guida dell'OCSE: la Società ha integrato nel proprio sistema di gestione per la sicurezza l'analisi del contesto e delle aspettative delle parti interessate, in conformità con le Linee Guida dell'OCSE che promuovono una condotta aziendale responsabile e sostenibile.

Attraverso queste iniziative, Kineo Srl dimostra un impegno concreto nell'adozione di politiche lavorative che rispettano e promuovono gli standard internazionali in materia di diritti umani e responsabilità sociale d'impresa.

4. Politiche di Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

L'azienda dispone di specifiche politiche mirate all'eliminazione della discriminazione e delle molestie, alla promozione delle pari opportunità e al rafforzamento della diversità e dell'inclusione all'interno dell'organizzazione.

Ambiti Specifici di Discriminazione e Diversità

Le politiche aziendali contemplano esplicitamente i seguenti motivi di discriminazione e diversità:

- Razza
- Origine etnica
- Colore
- Sesso
- Orientamento sessuale
- Identità di genere

- Disabilità
- Età
- Religione
- Opinione politica
- Estrazione nazionale
- Origine sociale

5. Inclusione e Protezione di Gruppi Vulnerabili

L'azienda ha definito impegni politici specifici per garantire l'inclusione e/o azioni positive a favore di gruppi a rischio di vulnerabilità, assicurando che tali lavoratori abbiano opportunità eque di crescita professionale e protezione da qualsiasi forma di discriminazione o sfruttamento.

Procedure di Attuazione e Monitoraggio

Per garantire l'efficace attuazione delle politiche di inclusione e non discriminazione, l'azienda ha sviluppato procedure specifiche, tra cui:

- Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti su diversità, inclusione e prevenzione della discriminazione;
- Meccanismi di segnalazione anonima per eventuali episodi di discriminazione;
- Procedure di audit periodici per monitorare il rispetto delle politiche aziendali;
- Programmi di mentoring per la valorizzazione della diversità e l'inclusione nelle carriere aziendali.

6. Prevenzione della Tratta di Essere Umani, del Lavoro Forzato e Minorile

Le politiche aziendali affrontano esplicitamente i seguenti temi:

- Tratta degli esseri umani;
- Lavoro forzato;
- Lavoro minorile.

7. Gestione dei Codici di Condotta e Impegni Sindacali

L'azienda garantisce che i propri codici di condotta e gli impegni sindacali siano:

- chiari e accessibili a tutti i dipendenti tramite canali ufficiali aziendali;
- oggetto di comunicazione periodica attraverso corsi di formazione e incontri con i lavoratori;
- integrati con tematiche di diritti umani, assicurando che tutti i dipendenti siano consapevoli dei loro diritti e delle tutele previste.

8. Impegni nei Confronti dei Fornitori

L'azienda promuove il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro sicure anche all'interno della propria catena di fornitura. A tal fine, vengono richiesti standard minimi di conformità che includono:

- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- lotta al lavoro precario e non regolarizzato;
- prevenzione della tratta di esseri umani;
- divieto di lavoro forzato e minorile.

L'azienda si impegna a monitorare periodicamente il rispetto di tali requisiti attraverso audit e verifiche di conformità con i propri fornitori.

2.1 Le persone di Kineo

2.1.1. Gestione dei dipendenti

[GRI 2-7; GRI 401-1, GRI 405-1]

^[S1-6] Kineo Energy & Facility è da sempre impegnata a valorizzare il capitale umano come elemento portante del proprio vantaggio competitivo, sviluppando le competenze, offrendo opportunità di crescita e formazione e promuovendo la realizzazione personale e professionale, e per consentire di esercitare sempre i loro propri diritti nel segno di **valori di libertà ed equità**, che traduciamo in azioni concrete la nostra idea di **sostenibilità sociale**.

Per Kineo è di fondamentale importanza tutelare il benessere dei propri lavoratori e garantirne la piena **soddisfazione**, anche al fine di promuovere e rafforzare il **senso di appartenenza** dei dipendenti nei confronti dell'Azienda. A tal fine, a dicembre 2022 la Direzione aziendale ha deciso di coinvolgere tutti i dipendenti nella compilazione di un'**indagine sul clima aziendale** dalla quale sono emersi alcuni punti di forza e di debolezza, dai quali Kineo partirà per fissare i propri obiettivi di miglioramento.

Tra gli elementi positivi sono emersi un **forte senso di appartenenza** all'Azienda, un clima aziendale collaborativo ed elevate potenzialità di crescita della Società. Dall'altra parte, come punti di attenzione è emersa l'esigenza di: coinvolgere i dipendenti nella definizione degli obiettivi e strategie aziendale, comunicare e condividere maggiormente le informazioni ed aspettative dei dipendenti all'interno dell'Azienda, definire in maniera più puntuale le mansioni delle Risorse.

Analizzando i punti di debolezza, la Direzione ha deciso di:

-  coinvolgere di più i dipendenti informandoli degli obiettivi, dei processi e delle strategie prese dal management aziendale;
-  aumentare la comunicazione con riunioni di coordinamento tra i vari reparti per favorire lo scambio di informazioni e la riduzione di incomprensioni che nascono principalmente dalle mail;
-  fare una valutazione annuale delle proprie Risorse per capire quali sono le loro aspettative e verificare il loro potenziale;
-  redigere un mansionario condiviso con il dipendente che rifletta le loro reali attività (solo per gli impiegati);
-  favorire i processi di miglioramento all'interno degli uffici, condividendo i punti debolezza ed i punti di forza.

In seguito all'analisi dei punti di debolezza, Kineo ha organizzato nel corso dell'anno 2023-2024, **riunioni territoriali** per condividere i dati di bilancio civilistico, del bilancio di sostenibilità, i dati di budget ed il portafoglio delle gare vinte ed il Piano Industriale, al fine di garantire una **comunicazione semplice e diretta tra dipendenti ed Azienda**.

Inoltre, al fine di migliorare la comunicazione tra azienda e dipendenti, sono state pianificate **riunioni periodiche** all'interno delle varie aree per migliorare lo scambio di informazioni e di strumenti aziendali.

Un'ulteriore iniziativa avviata da Kineo nel 2023 è stata la definizione dei **piani di successione e di carriera** in previsione di pensionamenti e avvicendamenti. Questo strumento si aggiunge alle schede di valutazione dei dipendenti che vengono compilate annualmente.

Nell'anno 2024 sono stati organizzati **corsi di formazioni** di Excel, power Bi, intelligenza artificiale, leadership, etc. al fine di aumentare la professionalità dei dipendenti.

Al 31/12/2024 risultano **332 dipendenti** in Kineo, di cui 92 donne con un incremento di 21 Risorse rispetto all'anno precedente.

Nel momento in cui si verifica la necessità di assumere personale e/o ricoprire nuovi incarichi all'interno dell'Azienda, sulla base delle esigenze aziendali, o delle necessità di trasferimento e promozione del personale, i Responsabili di Funzione (Produzione-Commerciale), comunicano al Responsabile del Personale le finalità del fabbisogno e la professionalità richiesta. Il Personale viene assunto seguendo quanto riportato nelle procedure aziendali di riferimento.

Le modalità di reclutamento dei candidati sono: pubblicazione della ricerca sui portali Indeed o LinkedIn, richiesta di colloquio tramite agenzia interinale, inserimento nel sito web aziendale di una *job description* alla quale i candidati possono rispondere allegando il proprio CV. Successivamente, si provvede come di prassi alla gestione di tutti gli adempimenti amministrativi, gestionali e assicurativi di competenza, al fine di garantire la piena operatività del personale selezionato.

Di seguito si riportano le tabelle che analizzano la composizione del personale di Kineo.

Composizione del personale per genere e inquadramento				2022	2023	2024
Dipendenti determinato	a tempo	M		25	31	29
		F		7	11	9
Dipendenti indeterminato	a tempo	M		165	196	210
		F		73	72	81
Altri inquadramenti		M		-	-	2
		F		1	1	1
TOTALE				271	311	332

Composizione del personale per genere e categoria				2022	2023	2024
Dirigenti (collaboratore esterno)		M		1	1	1
		F		0	0	0
Quadri		M		5	3	5
		F		1	1	1
Impiegati		M		41	49	54
		F		24	31	35
Operai		M		144	174	182
		F		55	52	54
TOTALE				271	311	332

Suddivisione per età anagrafica e genere				2022	2023	2024
Da 18 a 30		M		14	19	25
		F		6	8	11
Da 31 a 40		M		35	47	46
		F		15	17	17
Da 41 a 50		M		61	75	73
		F		35	35	37
Oltre 50		M		81	84	97
		F		24	26	26
TOTALE				271	311	332

Dai dati emerge che il numero di donne assunte nell'anno 2024 è diminuito di 3 dipendenti, causato dal fatto che sono state fatte assunzioni prevalentemente di manutentori in seguito all'acquisizione di nuove commesse di lavori del PNRR. Con riferimento ai cessati, invece, vi è una moderata diminuzione in quanto nell'anno 2024 non sono stati fatti cambi appalto come era avvenuto invece nell'anno 2023.

Il **tasso di turnover** che è passato dal 14,73% (2021) al 66,50% (2022) al 67,25% (2023) al **40,06%** (2024).

Assunti e cessati per genere		2022	2023	2024
Assunzioni	M	60	82	56
	F	16	24	21
	% F	21,05 %	22,64 %	27,27%
TOTALE ASSUNTI		76	106	77
Cessazioni	M	55	46	42
	F	19	20	14
	% F	25,67 %	30,30 %	25%
TOTALI CESSATI		74	66	56

Assunti per genere e fascia d'età		2022	2023	2024
Meno di 30	M	12	18	13
	F	5	5	4
	% F	29,40 %	21,74 %	23,53%
Da 30 a 50	M	22	43	24
	F	10	15	15
	% F	31,25 %	25,86 %	38,46%
Oltre 50	M	26	21	19
	F	1	4	2
	% F	3,70 %	16,00 %	9,52%
TOTALE		76	106	77

Cessati per genere e fascia d'età		2022	2023	2024
Meno di 30	M	6	12	5
	F	3	3	2
	% F	33,33 %	20 %	28,57%
Da 30 a 50	M	32	21	25
	F	14	11	9
	% F	30,43 %	34,38 %	26,47%
Oltre 50	M	17	13	12
	F	2	6	3
	% F	10,53 %	31,57 %	20%
TOTALE		74	66	56

Metodologia di Raccolta Dati relativi al Personale e Criteri di Rendicontazione

1. Criteri di Rilevazione dell'Organico

La rendicontazione dell'organico è stata effettuata considerando il numero di dipendenti in Full-Time Equivalent (FTE), al fine di fornire una visione chiara e omogenea della forza lavoro, includendo sia il personale a tempo pieno che quello a tempo parziale ponderato sulla base dell'orario effettivo di lavoro.

Per una maggiore completezza e comparabilità, i dati relativi all'organico tengono conto delle seguenti specificità:

- Dipendenti diretti, con distinzione tra contratti a tempo indeterminato e determinato;
- Differenziazione tra lavoratori dipendenti e lavoratori indipendenti, descrivendo le modalità di selezione e collaborazione con questi ultimi.

2. Metodo di Rilevazione Temporale

I dati presentati sono stati raccolti sia in base alla media dell'esercizio, sia in maniera puntuale riferiti all'esercizio, per garantire una visione più rappresentativa delle dinamiche occupazionali nel corso dell'anno.

Forza lavoro non dipendente ^[S1-7]

Nell'ultimo esercizio concluso, la società ha utilizzato prevalentemente i propri lavoratori dipendenti e solo in maniera marginale ha fatto uso, per lo svolgimento delle attività richieste, di agenzie di somministrazione (incidenza del 2% sul totale dei dipendenti diretti).

Selezione e Collaborazione con i Lavoratori Indipendenti

La Società adotta criteri rigorosi nella selezione dei lavoratori indipendenti, basati su competenze specifiche, esperienza nel settore e conformità ai requisiti normativi e contrattuali. La collaborazione con tali professionisti avviene nel rispetto delle linee guida aziendali in materia di sostenibilità e responsabilità sociale, privilegiando rapporti che garantiscano condizioni di lavoro eque e trasparenti.

Tale approccio consente di fornire dati chiari e contestualizzati, migliorando la qualità delle informazioni disponibili per gli stakeholder.

2.1.2. Coinvolgimento dei dipendenti ^[S1-2]

Kineo ha ritenuto di fondamentale importanza **misurare il clima aziendale** al fine di individuare lo scostamento tra le aspettative delle persone e la realtà lavorativa per diffondere il benessere organizzativo ed il livello di soddisfazione di chi vive l'azienda.

L'analisi è stata condotta attraverso due strumenti: l'Analisi di Clima aziendale, l'Indagine di Clima organizzativo relativo allo stress lavoro-correlato e gli incontri diretti tra Direzione e i dipendenti.

Analisi del clima e miglioramento dell'ambiente di lavoro

Nell'anno 2022 è stata fatta per la prima volta l'analisi del clima aziendale dalla quale sono emersi punti di forza e debolezza. Per l'anno 2023, l'obiettivo è stato quello di migliorare la comunicazione tra i vari reparti, l'organizzazione, creare percorsi di carriera ed organizzare al meglio le attività dei dipendenti in vista di un incremento di fatturato nei prossimi anni. Questo processo è proseguito anche nell'anno 2024 e sarà oggetto di un miglioramento continuo costante per gli anni futuri.

Inoltre, nel 2022 è stato nominato il **Comitato Guida ed il Social Performance Team** che riportano alla Direzione eventuali problematiche che possono sorgere in azienda relative alla diversità ed inclusione, alla parità di genere e a problemi legati alle questioni etiche.

Sono stati previsti inoltre **incontri territoriali** tra il Direttore del personale ed i dipendenti al fine di poter migliorare la comunicazione e l'ascolto delle problematiche relative alle varie aree.

Indagini di clima organizzativo relativo allo stress lavoro-correlato

Annualmente, anche ai fini dell'aggiornamento della **Valutazione stress lavoro-correlato**, vengono monitorati i cosiddetti eventi sentinella riguardanti anche dati sull'assenteismo suddivisi per area aziendale attraverso una valutazione degli indicatori oggettivi legati alle fonti di stress e al lavoro, attraverso l'uso di check list che contengono parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai dati aziendali, al contesto ed al contenuto del lavoro. L'esito della valutazione ha evidenziato l'assenza di rischio complessivo.

Incontri della Direzione con i dipendenti nelle sedi territoriali di Kineo

Per aumentare il dialogo e la condivisione degli obiettivi aziendali, nel corso del 2024 l'Alta Direzione ha incontrato i dipendenti per condividere il percorso di crescita sostenibile dell'azienda illustrando nel dettaglio il Report di Sostenibilità, le prospettive di sviluppo dell'azienda e per ascoltare direttamente con incontri One to One le esigenze e le aspettative delle persone di Kineo.



2.1.3. Diversità e pari opportunità

[GRI 401-03]

Il Codice Etico di Kineo richiama i principi di equità, inclusione e pari opportunità sui quali si fonda il nostro impegno per il rispetto delle diversità sia nei riguardi dei nostri colleghi che dei clienti. Kineo rifiuta ogni forma di discriminazione di razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione. Kineo persegue gli obiettivi guidata da un forte spirito di accoglienza che ritiene sia un elemento fondamentale per la crescita della Società.

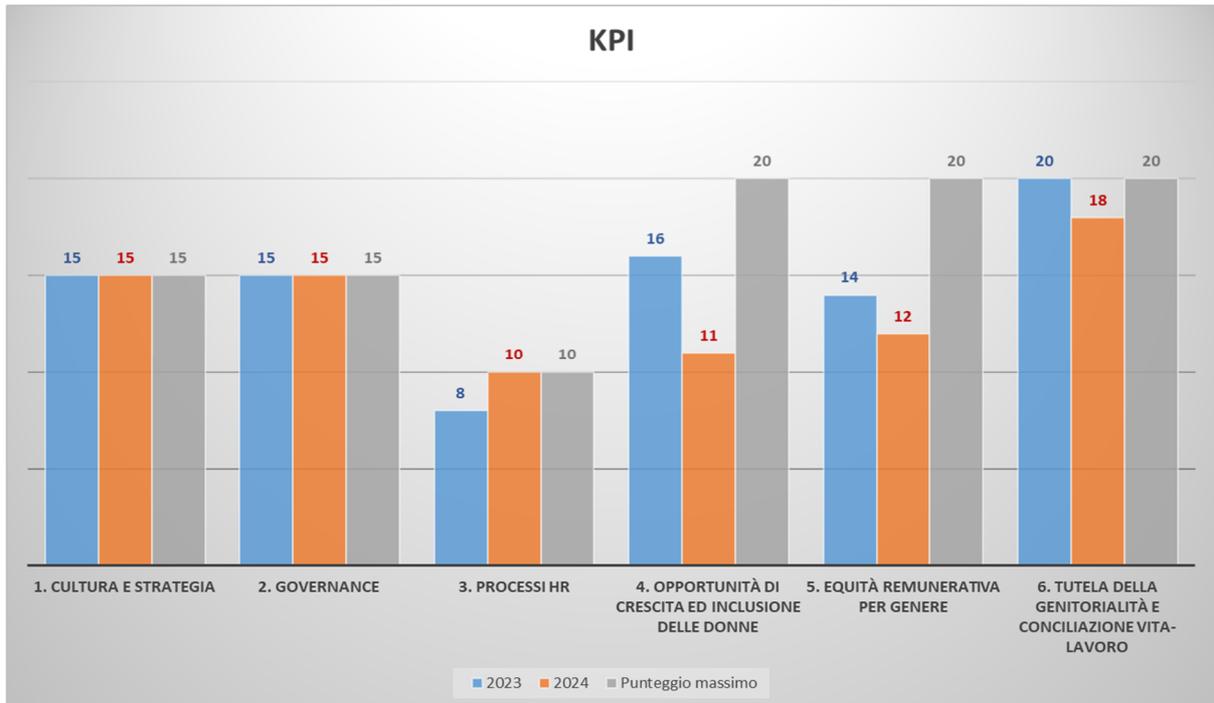
Kineo riconosce che la diversità delle persone – intesa come varietà di culture, background sociali, generazioni, abilità, competenze ed esperienze – rappresenta un valore distintivo e un importante fattore di arricchimento per l'intera organizzazione. A conferma di questo impegno concreto verso l'inclusione, Kineo ha ottenuto da alcuni anni la certificazione **ISO 30415:2021** (*Human Resource Management – Diversity & Inclusion*), che attesta l'adozione di pratiche e politiche volte a promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e aperto alla valorizzazione delle differenze.

Di seguito la tabella inerente ai dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette:

Disabilità e Categorie protette ^[S11-2]	2022	2023	2024
Nr. Dipendenti con disabilità	6	7	9
Incidenza (%) sul totale dei dipendenti	2,2	2,2	2,71

Inoltre, Kineo nel corso del 2023 ha ottenuto la certificazione per la **Parità di Genere (PdR:125)** e nel corso del 2024 ha provveduto al mantenimento della stessa. La Società è di fatto costantemente impegnata nell'ambito delle pari opportunità e dell'inclusione alla diversità.

Di seguito si riportano i risultati ottenuti negli ultimi due anni per il **miglioramento degli indicatori** previsti dallo **schema di certificazione**:



Di seguito la tabella che riporta la percentuale di dipendenti donne all'interno dell'Azienda:

La presenza di donne all'interno della Società	2022	2023	2024
Incidenza (%) donne sul totale del personale	30	27	27,71
Incidenza (%) donne sul totale dei quadri	16,67	25	16,66%

Congedo parentale

Kineo adotta politiche di congedo parentale che promuovono l'equilibrio tra vita professionale e personale ed il benessere della famiglia, riducendo lo stress e migliorando la produttività sul lavoro. Tali politiche, inoltre, sono importanti in quanto contribuiscono a ridurre le disuguaglianze di genere sul posto di lavoro e promuovere una società più inclusiva e equa.

Nel 2024 sono stati 20 i dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale; di questi 20, il 100% ha usufruito del congedo, con una percentuale di rientro al lavoro nei 12 mesi successivi pari 100%.

Congedo parentale [S1-15]		2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	M	4	11	10
	F	10	12	10
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	M	4	11	10
	F	10	12	10

Come mostrato dai dati, i dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale sono diminuiti nell'anno 2024 rispetto all'anno 2023, a causa della riduzione delle nascite.

2.1.4. Welfare e remunerazioni

[GRI 401-2; GRI 405-2]

Kineo definisce le retribuzioni dei propri dipendenti in conformità con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili in base alla categoria professionale di appartenenza, nel rispetto dei diritti dei lavoratori. Per ciascuna tipologia contrattuale, lo stipendio medio applicato è superiore allo stipendio minimo previsto dal CCNL ed i CCNL applicati in Kineo sono: CCNL Metalmeccanico Confapi, Edile Confapi, Multiservizi e Logistica-Trasporti. Nella tabella sottostante si analizza la differenza retributiva tra donne e uomini, considerando esclusivamente i CCNL Metalmeccanico ed Edile per le categorie “quadri” e “impiegati”. Questa scelta è motivata dal fatto che, all'interno dell'azienda, non sono presenti lavoratrici inquadrare nei CCNL Metalmeccanico, Edile e Multiservizi per altre categorie, per le quali il rapporto di remunerazione donna/uomo risulterebbe sempre pari a zero. Tali casi, pertanto, non sono stati riportati in tabella. La stessa esclusione vale per la categoria “impiegati” nel CCNL Multiservizi, dove risultano assenti donne.

Le tabelle seguenti mostrano per ogni categoria il rapporto di remunerazione tra lo stipendio base e la retribuzione:

CCNL METALMECCANICA – Rapporto remunerazione donna/uomo ^[S1-16]

	2022	2023	2024
<i>Quadri</i>			
Stipendio base	1,25	0,94	0,94
Retribuzione	1,10	0,77	0,85
<i>Impiegati</i>			
Stipendio base	0,81	0,76	0,78
Retribuzione	0,71	0,66	0,69

CCNL EDILIZA – Rapporto remunerazione donna/uomo

	2022	2023	2024
<i>Impiegati</i>			
Stipendio base	0,48	0,44	0,86
Retribuzione	0,47	0,46	0,86

Kineo applica alle proprie risorse umane i seguenti contratti collettivi di riferimento, nel rispetto dei diritti dei lavoratori. Per ciascuna tipologia contrattuale, lo stipendio medio applicato è superiore allo stipendio minimo previsto dal CCNL. Per la categoria “addetti” di ciascun CCNL, il **rapporto remunerazione donna/uomo è sempre pari a zero** in quanto non ci sono in azienda addette donne per i CCNL Metalmeccanica, Edilizia e Multiservizi; quindi, non è stato riportato in tabella. Lo stesso avviene per la categoria “impiegati” per il CCNL Multiservizi.

Benefit, sistemi premiali/incentivi, altre iniziative

Il personale dipendente rappresenta il cuore pulsante di Kineo, ed è considerato un elemento strategico per la crescita e il successo dell'azienda. Per questo motivo, l'Azienda si impegna a **valorizzare e premiare i propri dipendenti** che si distinguono per presenza, efficienza e competenza. I riconoscimenti avvengono attraverso meccanismi di avanzamento di livello, aumenti retributivi, opportunità di formazione continua e strumenti di welfare aziendale mirati, come i buoni pasto e le card prepagate ricaricate con i premi aziendali se previsti.

2.1.5. Sviluppo delle competenze e delle professionalità [S1-13]

[GRI 404-1; GRI 404-2]

Per Kineo Energy & Facility S.r.l. la formazione del personale è un importante strumento a supporto della crescita del capitale umano. Con l'espansione aziendale avuta in questi ultimi anni è cresciuta anche l'esigenza di garantire un percorso formativo sempre più solido che ha come obiettivi l'incremento delle competenze ed il fattore strategico, per garantire la competitività sul mercato.

Oltre alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, sono stati effettuati progetti formativi riguardanti le competenze di base, quelle tecnico specialistiche e la formazione dei neoassunti.

La formazione di Kineo può essere erogata sia attraverso **programmi specifici per singola Risorsa** in funzione del particolare ruolo da svolgere sia attraverso programmi di gruppo, come quelli dedicati ad esempio all'utilizzo di Excel e dei gestionali aziendali.

Nel complesso, nel corso degli anni 2022-2023-2024 sono state erogate le seguenti ore di formazione:

Ore di formazione per categoria e genere		2022	2023	2024
Quadri	M	45	12	182
	F	23	16	62,5
Impiegati	M	173	244,5	1176
	F	57	203	666
Addetti	M	67	448	2050,5
	F	6	6	0

Ore medie di formazione per genere 2024	N. partecipanti	Ore totali di formazione	Ore medie pro capite
M	192	3.408,5	17,75
F	42	728,5	17,34

Le ore di formazione sono notevolmente aumentate nell'anno 2024 rispetto all'anno 2023.

Ore di formazione per tipologia		2022	2023	2024
Salute e sicurezza sul lavoro	M	200	584	554
	F	17	112	80
Competenze Specialistiche	M	75	83	1941
	F	61	73	46
Competenze Aziendali	M	10	617	913,5
	F	9	157,5	602,5

Come mostrato in tabella, nel 2024 sono aumentati in maniera rilevante le ore di formazione relative ai **corsi sulle competenze aziendali**, ad esempio corsi relativi alla parità di genere, corso sull'utilizzo di Excel e tabelle pivot, soft skills (Problem Solving), Project manager, sistemi di gestione dell'energia, leadership, analisi del rischio, Business Plan.

Anno	Tipologia corsi	n. corsi	n. partecipanti	n. ore
2022	Salute e Sicurezza	26	205	216
	Competenze specialistiche	6	8	136
	competenze Aziendali	7	207	19
	COMPLESSIVO ANNO 2022	39	420	371
2023	Salute e sicurezza	58	96	376

	Competenze specialistiche	49	193	156
	Competenze aziendali	11	59	397,5
	COMPLESSIVO ANNO 2023	118	348	929,5
2024	Salute e Sicurezza	54	64	634
	Competenze specialistiche	80	151	1.987
	Competenze Aziendali	24	111	1.516
	COMPLESSIVO ANNO 2024	158	326	4.137

I dati sopra riportati, riferiti agli anni 2022-2023-2024, mettono in evidenza un **incremento dei corsi di formazione** che sono stati estesi ad un'ampia platea di dipendenti. Nell'anno 2024 le ore di formazione relative alla salute e sicurezza e alle competenze aziendali sono notevolmente aumentate in seguito ad una più attenta analisi dei fabbisogni dei dipendenti e alla necessità di aumentare la professionalità e la sicurezza all'interno degli ambienti di lavoro.

Durante l'esercizio chiuso al 31/12/2024, Kineo ha fornito una formazione ai propri dipendenti a rischio di corruzione e concussione. Per i dipendenti a rischio, la formazione è obbligatoria, ma Kineo ha anche messo a disposizione una formazione volontaria per altri dipendenti. In particolare, Kineo ha organizzato un percorso formativo che ha coinvolto 38 partecipanti per una sessione online della durata di 1 ora e 45 minuti. ^[G1-3]

Il contenuto formativo è stato strutturato per fornire conoscenze essenziali e aggiornamenti mirati. Gli argomenti trattati includevano:

- La definizione del tema della Corruzione all'interno delle aziende;
- I reati di corruzione e concussione nell'ordinamento nazionale;
- Approfondimento sui reati di corruzione e concussione nel D.lgs. 231/01;
- Le Policy riguardo alla corruzione;
- La norma ISO 37001: la risposta internazionale alla corruzione;
- La norma ISO 37001 nei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti dal D.lgs. 231/01;
- Implementazioni della norma ISO 37001 in azienda;
- Le procedure aziendali anticorruzione: come svilupparle e quali obiettivi;
- Che cosa è e non è una segnalazione whistleblowing.

Valutazione dei dipendenti

Annualmente vengono **analizzate le performance di tutti i dipendenti** ^[S1-13] al fine di identificare elementi di miglioramento volti allo sviluppo e crescita professionale degli stessi. Operativamente, i Responsabili di Area redigono delle **schede di valutazione dei dipendenti**; tali schede vengono compilate anche dai dipendenti stessi per un'autovalutazione, che viene consegnata al proprio Responsabile al fine di condividere i punti di debolezza e di forza di tutto il personale.

Inoltre, dall'anno 2022, anche i Responsabili sono stati valutati attraverso la compilazione delle schede, dai dipendenti del proprio staff, al fine di migliorare la comunicazione, l'ambiente di lavoro e di condividere gli obiettivi aziendali.

I risultati che emergono dalle schede di valutazione sono collegati ad eventuali promozioni, aumenti di livello, aumenti retributivi, iscrizione a corsi di formazione ed altri benefit.

La tabella sottostante mostra il numero di avanzamenti di carriera che sono stati effettuati nell'ultimo triennio:

Avanzamenti di carriera	2022	2023	2024
M	15	25	23
F	8	6	7

2.1.6. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ^[51-14]

[GRI 403-1; GRI 403-2, GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7; GRI 403-8, GRI 403-9; GRI 403-10]

Kineo Energy & Facility promuove, in un contesto di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse e la sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative.

Gestire al meglio la salute, la sicurezza ed il benessere dei lavoratori è un impegno che il management di Kineo mantiene attivo attraverso una chiara **definizione dei ruoli e delle responsabilità** lungo l'intera organizzazione, minimizzare i rischi, assicurare la qualità dei servizi ed agevolare l'accesso dei lavoratori all'interno dei propri presidi/sedi.

Periodicamente il Responsabile della sicurezza dei luoghi di lavoro, oltre ad organizzare corsi di formazione, pubblica circolari sulla rete intranet aziendale (**Kineo Accademy**) per informare i dipendenti circa l'uso corretto dei dispositivi di sicurezza aziendali, evidenziare i corretti comportamenti nel caso di utilizzo dei prodotti chimici per la pulizia dei filtri etc.

Nell'ultimo triennio Kineo ha incrementato sempre di più il numero di ore di formazione, al fine di mantenere sempre aggiornati tutti i proprio dipendenti sui temi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come mostra la tabella sottostante.

Corsi sulla sicurezza	2022	2023	2024
<i>Numero di corsi</i>	26	58	54
<i>Numero di partecipanti</i>	205	96	64
<i>Ore di formazione</i>	216	376	634

Forti della convinzione dell'importanza di sviluppare e preservare una **solida cultura della sicurezza**, l'azienda svolge un ruolo attivo nella diffusione della consapevolezza al fine di generare valore condiviso.

Uno dei canali primari è certamente anche quello del trasferimento di conoscenze da un dipendente all'altro che facilita un libero flusso di idee con conseguente maggiore comprensione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione da adottare. La cultura della sicurezza in una organizzazione, infatti, tende ad essere assorbita dai suoi lavoratori se tutta l'organizzazione, dall'alto verso il basso, mantiene un atteggiamento positivo e proattivo. Kineo desidera che i lavoratori pensino e sentano che la salute e la sicurezza sono importanti per loro stessi e per chi lavora vicino a loro.

Il management di Kineo dall'anno 2022, nel momento in cui ha presentato il bilancio civilistico ed il bilancio di sostenibilità, comunica ai dipendenti anche i dati relativi alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, compresi i dati relativi agli infortuni e alle malattie occorsi nell'anno.

I dipendenti di Kineo hanno una **copertura sanitaria** che consente l'accesso dei lavoratori ai servizi di assistenza medica e sanitaria gratuita, prevista dai vari CCNL aziendali, che copre le spese dei dipendenti in caso di problemi di salute anche non connessi al lavoro.

Promuovendo una **cultura collaborativa**, è possibile aiutare la costruzione di un pensiero di gruppo che nel tempo favorisce un legame tra cultura della sicurezza e prestazioni. E solo perseverando nello sforzo di costruire una cultura positiva in materia di salute e sicurezza è possibile influenzare il comportamento dei lavoratori, ridurre il numero di infortuni, di denunce di malattie professionali⁴ ed isolare quei lavoratori che dovessero continuare a operare attuando comportamenti "non sicuri".

Inoltre, è stato implementato l'**ufficio HSE** (Health, Safety & Environment) che provvede a mantenere i livelli di sicurezza alti, con sopralluoghi e **audit** mirati delle sedi e del personale con analisi sulle postazioni fisse di lavoro e sul corretto uso dei DPI forniti al personale.

Sempre in tema di sicurezza, il Delegato provvede periodicamente a sensibilizzare i preposti e i dipendenti, con **azioni di formazione** mirate al coinvolgimento, fornendo altresì indicazioni circa l'obbligo di segnalare i

⁴ Pari a zero nel triennio di riferimento.

mancati infortuni e le criticità riscontrabili nei diversi cantieri/ambiti lavorativi, al fine de eliminare eventuali rischi connessi.

Di seguito si riportano i principali indicatori di salute e sicurezza del lavoro relativi al triennio 22-23-24:

ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI (dipendenti)	2022	2023	2024
<i>N° di infortuni</i>	10	7	12
<i>Il numero di infortuni sul lavoro registrabili</i>	10	7	12
<i>Durata media di assenza per infortuni (giorni di assenza per infortuni/N° di infortuni)</i>	19	26,57	16,75
<i>Giorni totali di assenza</i>	193	186	201
<i>Giorni di prognosi iniziale</i>	82	53	126
<i>Giornate di inabilità temporanea</i>	193	186	201
<i>Ore lavorate</i>	505.833,77	549.344,47	653.289,80
Tasso degli infortuni registrabili sul lavoro (N° infortuni/h lavorate) * 200.000	3,95	2,55	3,67
Indice di gravità (giorni di inabilità temporanea/h lavorate) * 1.000	0,38	0,34	0,31
Indice di incidenza (N° infortuni/N° di dipendenti) * 100	3,69	2,25	3,73

Si precisa che nel triennio di riferimento **non sono occorsi decessi sul lavoro né infortuni che hanno portato gravi conseguenze.**

Ore di assenza	U.d.M	2022	2023	2024
<i>Malattia</i>	totale ore	21.593,19	19.648,35	19.513,55
	media pro-capite	79,68	63,18	58,78
<i>Permessi e congedi vari retribuiti</i>	totale ore	47.727,24	56.831,50	67.475,44
	media pro-capite	176,12	182,74	203,24
<i>Maternità obbligatoria, anticipata, congedi parentali retribuiti e non, allattamento, congedi di paternità e parentali</i>	totale ore	1.042,44	4.788,82	3.133,58
	media pro-capite	3,85	15,40	9,44
<i>Infortunio</i>	totale ore	771,27	746,76	1.176,36
	media pro-capite	2,85	2,41	3,54
<i>Sciopero</i>	totale ore	43,94	123,49	111,24
	media pro-capite	0,17	0,40	0,34
<i>Permesso sindacale</i>	totale ore	269,54	325,33	261,60
	media pro-capite	1,00	1,05	0,79
<i>Assemblee sindacali</i>	totale ore	235,96	187,44	96,94
	media pro-capite	0,88	0,61	0,29
<i>Congedi e Permessi vari non retribuiti</i>	totale ore	1.681,18	2.241,59	2.551,38
	media pro-capite	6,21	7,21	7,68
TOTALE	ore	73.635,52	84.893,28	94.320,09

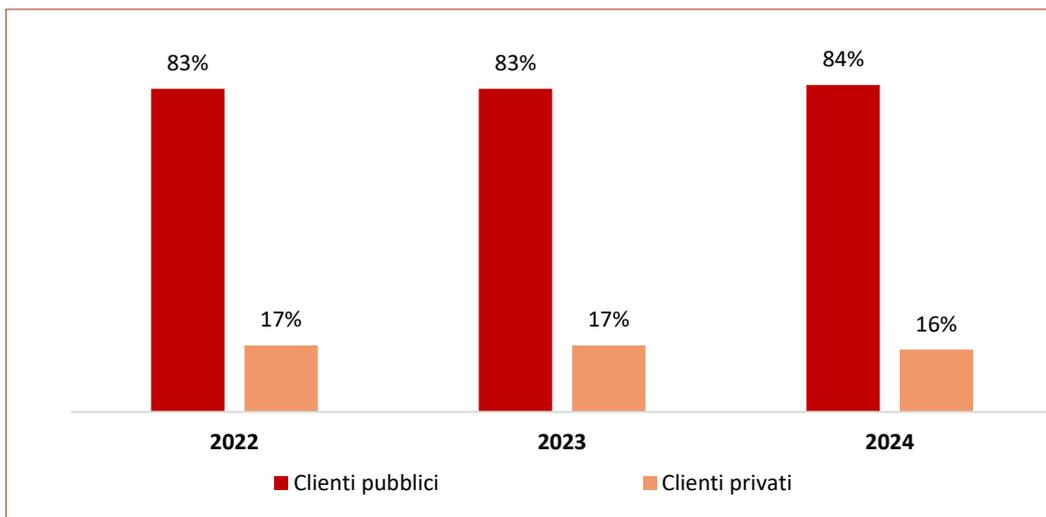
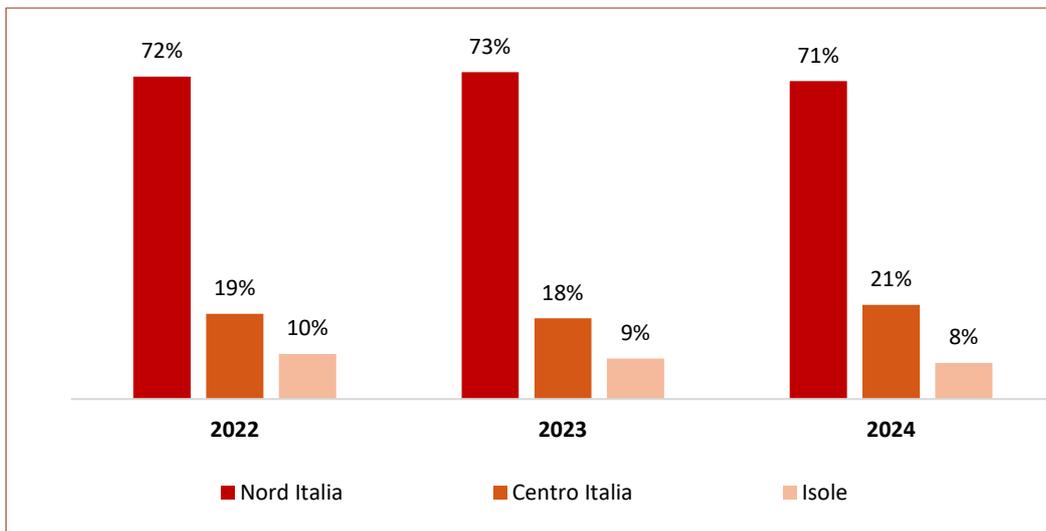
2.2 I Clienti

Kineo Energy & Facility è una società che si occupa di **gestione e di manutenzione di impianti tecnologici**, con particolare specializzazione sul settore della climatizzazione estiva ed invernale, degli impianti antincendio, idrico sanitari, impianti elettrici e di illuminazione pubblica.

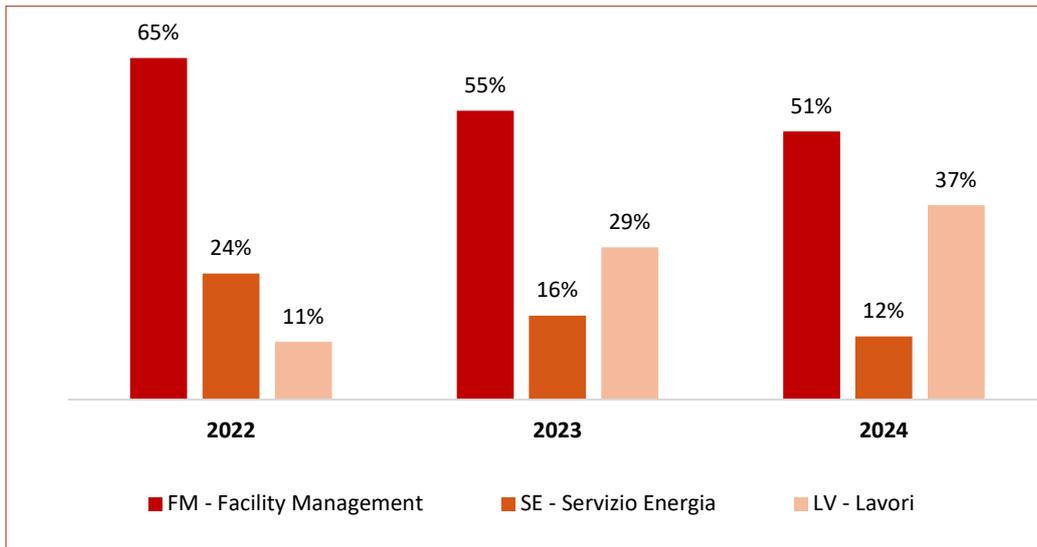
Kineo progetta e realizza gli impianti tecnologici che possibilmente gestisce nel tempo con contratti costruiti ad hoc sulla base dell'esigenza del cliente.

Fornire servizi di facility management volti a **facilitare e semplificare la gestione delle strutture dei clienti**, garantendo contemporaneamente **elevati standard qualitativi** ed un **prezzo competitivo**, rappresenta l'obiettivo primario di Kineo. Per tale motivo, la Società si impegna da anni nell'ottenimento di certificazioni volontarie riconosciute a livello internazionale, come ad esempio **UNI EN ISO 9001** e **UNI EN ISO 45001**, volte a garantire una miglior efficienza e qualità dei propri processi, prodotti e servizi.

Si riporta di seguito la composizione della clientela suddivisa per tipologia di clienti e per tipologia di servizio⁵.



⁵ Nel 2024 il numero totale di clienti ammonta a **159**, di cui **134 pubblici**. Il servizio con il numero maggiore di clienti risulta il **Facility Management con 82 clienti**, a seguire il servizio Lavori con 58 commesse e Servizio Energia con 19 commesse. La maggior parte dei clienti ha sede nel **Nord Italia (113)**, il resto ha sede nel Sud e Centro Italia (rispettivamente 33 e 13).



2.3 I Fornitori

[GRI 204-01]

Kineo crede nell'importanza dello sviluppo di sinergie e collaborazioni sempre più strette e proficue con i propri fornitori consapevole che grazie alla loro affidabilità e performance produttiva è possibile raggiungere gli obiettivi di qualità e tempestività che i nostri clienti richiedono. La selezione dei fornitori avviene attraverso una selezione volta a condividere i valori e le aspettative dell'Azienda in termini di standard etici, ambientali e sociali. I fornitori coinvolti nel corso degli anni sono localizzati su gran parte del territorio nazionale e si dividono in diverse aree merceologiche; nel dettaglio:

- Forniture materiali;
- Fornitura servizi di Manutenzione;
- Forniture vettori energetici;
- Rifiuti;
- Consulenze;
- Progettazione;
- Enti di formazione

La funzione Procurement entra in maniera determinante nella catena del valore e ha un ruolo trasversale che incide su tutta la filiera produttiva, dalla progettazione all'erogazione del servizio.

Si riportano di seguito le spese relative ai beni e ai servizi acquistati e al numero di fornitori suddiviso per area geografica di provenienza. Si noti come nel 2024 sia la spesa totale per beni e servizi sia il numero di fornitori siano incrementati, rispettivamente del 22% e dell'8% rispetto al dato di inizio triennio.

Acquisti da fornitori	u.d.m.	2022	2023	2024
Totale beni e servizi acquistati	€	33.739.771	35.173.891	41.198.354
Beni e servizi acquistati da fornitori locali	€	33.500.560	34.766.372	40.753.352
	%	99,29%	98,84%	98,92%

Numero di fornitori attivi suddivisi per area geografica di provenienza	u.d.m	2022	2023	2024
<i>Nord</i>	nr	519	352	418
<i>Centro</i>	nr	198	757	738
<i>Sud</i>	nr	519	131	182
<i>Totale Italia</i>	nr	1236	1240	1338
	%	99,36	99,60	99,85
<i>Esteri</i>	nr	8	5	2
Totale fornitori	<i>nr</i>	1244	1245	1340

Valutazione e qualifica dei fornitori

A partire dal 2019, l'azienda si è strutturata in modo da implementare un processo di **selezione, qualificazione e valutazione dei fornitori**, in linea con quanto previsto dalle procedure aziendali del proprio sistema integrato e compliance in termini di 231, e al fine di conseguire un miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Per raggiungere questo obiettivo, in una prima fase il fornitore viene qualificato attraverso la sottoscrizione di un Questionario che contiene le informazioni in merito al rispetto dei requisiti aziendali, e l'evidenza del rispetto della normativa vigente in termini di **sicurezza, tracciabilità, la presenza di certificazioni** in grado di qualificare il servizio reso, nonché la sottoscrizione del Codice Etico ed ambientale e di sicurezza aziendale.

Con cadenza annuale, Kineo effettua una **attività di valutazione dei fornitori** per il mantenimento degli stessi nel Registro dei Fornitori Qualificati, analizzando dieci criteri, tra cui valutazioni ambientali, etiche, e di qualità del servizio reso.

Kineo, inoltre, ha adottato un piano di campionamento per Audit di seconda parte al fine di rendere più efficace il sistema di gestione delle forniture. L'esito della valutazione sinora non ha evidenziato criticità significative in ordine ai requisiti richiesti.

Periodicamente, normalmente ogni tre anni, Kineo effettua nuovamente il processo di qualifica per accertarsi che il fornitore abbia conservato o modificato i requisiti tecnico-professionali e le certificazioni in corso di validità.

I dati relativi all'albo fornitori completo di tutte le informazioni necessarie sono aggiornati sul portale aziendale ed accessibile a tutte le Aree aziendali di competenza.

La Società si è data come obiettivo di miglioramento, di estendere il numero di Audit di seconda parte nel corso del prossimo anno, secondo un Piano di campionamento condiviso.

2.4 Rapporti con il territorio e sviluppo di partenariati

[GRI 413-1]

Nel processo di interazione con tutti gli stakeholders, Kineo ha intrapreso recentemente un processo di coinvolgimento in un'ottica di **ampliamento delle competenze professionali** attraverso accordi e convenzioni con **Università e Istituti di Istruzione Superiori** impegnandosi ad accogliere a titolo gratuito presso le proprie strutture, allievi ai quali affiancare un tutor formativo, al fine di agevolare le scelte professionali attraverso una approfondita conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Nel dettaglio sono state sottoscritte **convenzioni** con:

- Università Degli Studi Di Padova;
- Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia;
- Istituto d'Istruzione Superiore "Luosi-Pico" di Mirandola (MO).

Nel mese di dicembre 2023, Kineo ha effettuato una **donazione al teatro “Ravenna Teatro Soc. Coop”** in modo da testimoniare la propria vicinanza ai temi della cultura, della responsabilità sociale, alla partecipazione ed al senso civico in un territorio nel quale Kineo Energy e Facility ha una sede operativa con tanti dipendenti, oltre che per investire nel futuro e nello sviluppo di nuove opportunità.

Kineo opera sul mercato anche attraverso **Partenariati Pubblico-Privati (PPP)** attraverso il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati, con l'obiettivo di finanziare, costruire e gestire **infrastrutture o fornire servizi di interesse pubblico**, assumendosi il rischio operativo connesso alla realizzazione dei lavori o alla gestione dei servizi proposti.

Kineo ha altresì installato nelle scuole e negli uffici del Comune di Pescara totem informativi per la **sensibilizzazione** degli utenti finali volti al **risparmio dell'energia**.



3. LA DIMENSIONE AMBIENTALE

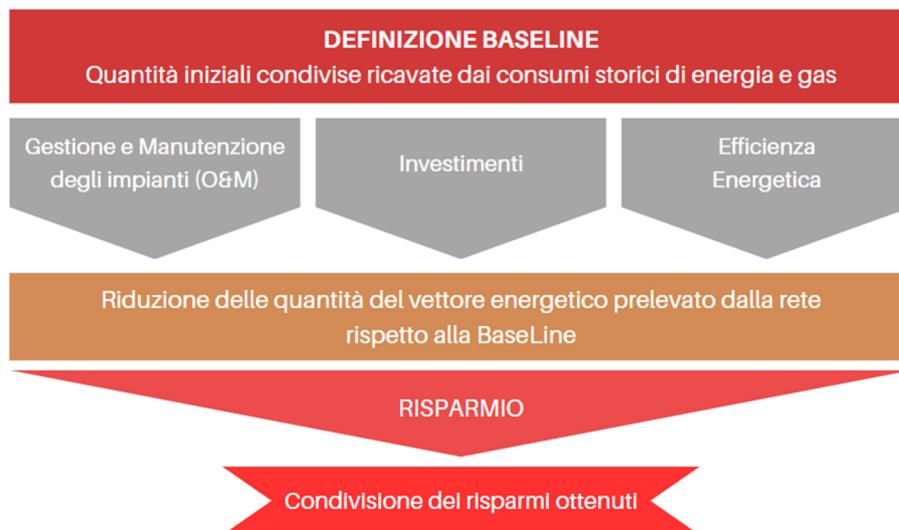
Kineo Energy & Facility è impegnata nel ridurre quotidianamente i propri impatti sull’ambiente e sul territorio; contribuisce a contrastare il cambiamento climatico e a diffondere comportamenti positivi e proattivi verso tutti i suoi stakeholder.

L’Azienda ha individuato alcune **aree strategiche** nella sua attività quali la riduzione delle emissioni di CO₂, l’uso consapevole e razionale delle risorse, la gestione e lo smaltimento dei rifiuti, il rinnovo della flotta aziendale con modelli più sostenibili.

La politica integrata di Kineo prevede il raggiungimento di **obiettivi di riduzione dei consumi energetici** relativi sia alle strutture che accolgono il personale di Kineo, sia alle strutture che gestisce per conto dei propri clienti attraverso contratti di *Energy Performance Contract* (EPC), ed il relativo contenimento delle emissioni in atmosfera.

Come operiamo

Le **ESCo** (Energy Service Company) sono società che effettuano interventi finalizzati al **miglioramento dell'efficienza energetica**, assumendo su di sé il rischio dell’iniziativa e liberando il cliente finale da ogni onere organizzativo e di investimento.



Le attività di Kineo che hanno un impatto sull’ambiente sono per la maggior parte rivolte alla gestione di **edifici ed impianti di clienti terzi** per conto dei quali l’azienda svolge una attività di **gestione e manutenzione**; solo in minima parte gli impatti diretti sono dovuti all’uso di immobili di proprietà in cui sono concentrate le attività ordinarie da parte del personale aziendale, prevalentemente di tipo impiegatizio o di magazzino.

Gli impatti ambientali sono principalmente connessi a **consumi energetici termici ed elettrici** necessari a garantire i servizi che Kineo svolge in contratti di *Energy Performance Contract* e di *Facility Management*.

La natura stessa dei contratti di servizio energia prevede la riduzione dei consumi e conseguentemente degli impatti ambientali connessi, e per tale ragione ed in una ottica di miglioramento continuo, l’azienda **monitora** costantemente le performance ambientali di cui è direttamente o indirettamente responsabile.

Le attività di manutenzione, inoltre, essendo rivolte a strutture dislocate su buona parte del territorio nazionale, necessitano di continui spostamenti per l’erogazione dei servizi, causando notevoli **emissioni** per ciò che attiene al **consumo di carburanti**.

Al fine di governare gli aspetti ambientali nel suo complesso, Kineo ha provveduto ad implementare un Sistema di Gestione Ambientale in conformità con la norma **ISO 14001** integrato con gli altri schemi di certificazione aziendali quali il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza conforme alla ISO 45001, per la Responsabilità Sociale SA8000, per la Qualità conforme alla norma ISO 9001 e, ove applicabile, per la gestione dell’Energia conforme alle **ISO 50001**.

Il Sistema di Gestione Ambientale è strutturato in modo da garantire:

- il mantenimento della conformità legislativa;
- la definizione e l'aggiornamento degli obiettivi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- lo sviluppo dei programmi ambientali;
- il controllo sistematico delle attività aziendali che influenzano gli aspetti ambientali, sia in condizioni normali che in condizioni anomale e di emergenza;
- il monitoraggio delle prestazioni ambientali;
- il riesame del sistema stesso, in modo tale che sia sempre aggiornato e adeguato alla realtà aziendale.

Kineo comunica alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno nei confronti del rispetto dell'ambiente con varie modalità e strumenti, stabiliti all'interno del Sistema di Gestione, prediligendo in particolare la pubblicazione di informazioni, notizie e documenti sul proprio sito internet.

L'azienda ha adottato l'uso di una **piattaforma** software al fine di monitorare e gestire **anomalie di consumo e di fatturazione dei vettori energetici** delle oltre 600 centrali termiche in gestione, automatizzando i processi di acquisizione dei dati di consumo e attraverso l'uso di KPI specifici, controllare il miglioramento delle performance energetiche dei diversi sistemi edificio-impianto.

Tale gestione contribuisce anche al minor uso di carta, grazie alla **digitalizzazione** automatica delle fatture energetiche direttamente dal file del fornitore, e consente un monitoraggio storico sulle emissioni dirette sui diversi vettori energetici utilizzati.

La piattaforma, inoltre, normalizza i dati di consumo e consente, attraverso cluster dinamici, di individuare in tempi ridotti eventuali anomalie di consumo, consentendo di intervenire **tempestivamente** nella risoluzione di anomalie e, di conseguenza, migliorando la performance energetica e i suoi effetti sull'ambiente.

A fronte di una riduzione importante dei consumi energetici degli edifici in gestione, vi è stato un costo maggiore dovuto ai recenti eventi bellici che hanno causato un **aumento considerevole del costo dei vettori energetici**.

A partire dal 2021, è stata implementata anche la gestione delle autoletture dei contatori attraverso **misuratori** installati in campo attraverso la digitalizzazione dell'intero processo che evita errori di dati inconsistenti e il rilievo di situazioni anomale individuate direttamente dalla piattaforma.

L'azienda ha altresì avviato il **calcolo e il monitoraggio delle proprie emissioni di GHG** al fine di ridurre la propria impronta e contribuire alla **lotta al cambiamento climatico**.

Gli obiettivi che l'azienda si è posta al fine di migliorare le proprie prestazioni sono dettagliato nella sezione 5. "Obiettivi di miglioramento".

3.1 Transizione Energetica

[GRI 302-4]

Piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico ^[E1-1]

In linea con l'accordo di Parigi, la società è impegnata nell'intraprendere azioni volte a garantire ad una transizione verso un'economia sostenibile e con gli obiettivi di limitare il riscaldamento globale a 1,5°C e la neutralità climatica entro il 2050.

Kineo, attualmente, non ha redatto un piano volto alla transizione e mitigazione del cambiamento climatico, ma si impegna a valutarne l'adozione nel corso del 2025.

Impatti, rischi e opportunità materiali e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Kineo ha attuato un'analisi sugli impatti, i rischi fisici e di transizione rilevanti che possono impattare su di essa o sulla propria catena del valore attraverso una analisi SWOT con l'obiettivo di individuare e valutare punti di forza, debolezza, opportunità e minacce nell'ambito aziendale, individuando le azioni correttive necessarie e le strategie che possano garantire un futuro sostenibile.

Consumi energetici ^[E1-5]

[GRI 302-1]

La quasi totalità dell'energia oggetto di approvvigionamento deriva dalla necessità di alimentare gli **impianti** che Kineo gestisce per conto dei propri **clienti**.

Una parte residua dei consumi contabilizzati sono riferiti invece alla gestione degli **uffici amministrativi** ed al consumo degli **automezzi**, nella gran parte riferiti ai veicoli necessari all'espletamento delle attività di manutenzione degli impianti dislocati su buona parte del territorio nazionale. Tali veicoli sono gestiti attraverso il portale aziendale denominato "AM" sul quale sono programmate tutte le attività di gestione e controllo degli stessi.

Di seguito vengono riportati i consumi di energia all'interno dell'organizzazione, distinti per anno di riferimento e per tipologia di consumo.

CONSUMI ENERGETICI⁶	U.d.M.	2022	2023	2024
Gas naturale	GJ	298.008,12	259.294,17	236.481,73
Gasolio per gruppi elettrogeni ⁷	GJ	693,76	2.316,48	515,95
Gasolio per autotrazione	GJ	6.463,64	7.661,11	8.956,57
Benzina	GJ	375,66	784,28	1.238,67
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	GJ	12.854,69	22.704,16	22.634,18
Elettricità auto-prodotta e consumata da cogenerazione ⁸	GJ	13.324,68	11.811,71	12.363,06
<i>di cui elettricità consumata</i>	GJ	13.071,70	11.494,50	11.713,54
<i>di cui elettricità venduta</i>	GJ	252,98	317,22	374,39
Totale consumi	GJ	331.467,56	304.254,70	281.540,63

Intensità dei consumi	U.d.M.	2022	2023	2024
<i>Totale consumi</i>	GJ	331.467,56	304.254,70	281.540,63
<i>N. dipendenti</i>	<i>n.</i>	271	311	332
Intensità energetica per dipendente	GJ/dip	1.223,13	978,31	848,01

Come evidenziato dai dati in tabella, negli ultimi tre anni l'intensità dei consumi energetici è **diminuita** significativamente: rispetto al **2022 è stata ridotta del 31%**. I consumi energetici del 2024 risultano in valore assoluto in linea con quelli registrati nel corso dell'anno precedente, ma va considerato l'aumento dei clienti acquisiti nel corso dell'ultimo anno.

In quanto ESCo, Kineo nel corso della gestione dei contratti EPC (*Energy Performance Contract*), Kineo effettua costantemente interventi di **efficientamento energetico** sia sugli impianti termici che elettrici. La Società, inoltre, provvede a **sensibilizzare gli utenti finali** per un utilizzo consapevole dell'energia.

⁶ Fonte dei fattori di conversione per tipologia di combustibile (GJ per litro di combustibile e GJ per Smc di gas metano): elaborazioni su dati NIR 2022 e CRF 2022. Per ulteriori dettagli, cfr. "Rapporto ambientale 2023", Banca d'Italia. Per quanto riguarda l'energia elettrica, invece, il fattore utilizzato è 0,0036 GJ/Kwh (fonte: 2018 - GRI Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1).

⁷ I totali contabilizzati sono rivisti di anno in anno in base ai consuntivi del fornitore computati della parte relativa a conguagli.

⁸ L'impianto di cogenerazione è alimentato a gas metano, il cui consumo è già considerato all'interno della voce "gas naturale" in tabella.

Sistema di Gestione dell'Energia e risparmio energetico

Kineo gestisce più di **300 centrali termiche** che sono regolate da contratti di Servizio Energia che prevedono il raggiungimento di **obiettivi di risparmio energetico** condivisi con la committenza. A tal fine l'azienda effettua costantemente interventi di **efficientamento energetico** sia sugli impianti termici che elettrici; provvede inoltre a **sensibilizzare** gli utenti finali per una gestione consapevole dell'uso dell'energia.

Annualmente Kineo, essendo certificata secondo lo schema **UNI ISO 50001**, è tenuta a comunicare sia ai clienti che sul portale dell'ENEA i risparmi conseguiti nell'anno precedente. A tal fine Kineo si è dotata di un **Sistema di Gestione dell'Energia** (SGE) in grado di misurare e contabilizzare i risultati raggiunti.

Il sistema di gestione dell'energia (SGE) adottato si basa sullo schema **Plan - Do - Check - Act (PDCA)** del miglioramento continuo ed incorpora la gestione dell'energia nelle attività organizzative quotidiane.

Il Gruppo di Gestione dell'Energia, nominato dall'Alta Direzione, è costituito da personale in grado di attuare efficacemente il Sistema di Gestione dell'Energia e ha il compito di sviluppare, registrare ed aggiornare l'analisi energetica con precise tempistiche.

Attraverso tale strumento si analizzano costantemente i consumi di energia sulla base di misurazioni in campo che siano in grado di identificare i tipi di energia correnti, e riescano a valutarne l'uso dell'energia passata e corrente. La metodologia messa a punto identifica gli **USE** (Uso Significativo dell'Energia), che stabiliscono il campo di azione potenziale più significativo sul quale adottare le soluzioni in grado di migliorare la prestazione energetica di riferimento. I consumi sono archiviati su una piattaforma cloud che permette di monitorare costi/consumi di tutti i vettori energetici aziendali e fornisce analisi e KPI per mettere in luce le eventuali inefficienze.

Con questi strumenti Kineo **verifica costantemente che i risparmi ottenuti** siano conformi con quelli previsti dai contratti EPC stipulati con i diversi clienti. Confrontando il **miglioramento della prestazione energetica** conseguita, l'organizzazione valuta ogni anno l'efficacia del Sistema di Gestione dell'Energia ed eventualmente valuta alcune correzioni ritenute necessarie per raggiungere gli **obiettivi prefissati**.

Kineo, essendo certificata secondo lo schema ISO 50001, annualmente effettua la **rendicontazione dei risparmi energetici** conseguiti nell'anno precedente sul portale ENEA secondo quanto previsto dall'articolo 7 comma 8 del D.lgs. 102/14, e riferita ai risparmi di energia per i quali non siano stati riconosciuti titoli di efficienza energetica o altri incentivi.

Emissioni dirette e indirette ^[E1-6]

[GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4]

Il surriscaldamento globale e i cambiamenti climatici sono alcune delle sfide più complesse ed urgenti che il mondo sta affrontando. In tale contesto, Kineo vuole fare la sua parte contribuendo a ridurre la propria impronta di carbonio. Ciò significa diminuire o efficientare i consumi energetici, ricorrere ad energia rinnovabile ed implementare una mobilità sostenibile.

Kineo ha identificato le fonti delle proprie emissioni dirette e indirette, seguendo le definizioni stabilite dal GRI Standard. Nel dettaglio sono state individuate:

- **Scope 1 - Emissioni dirette:** in parte derivanti da combustione stazionaria relativa ad impianti termici alimentati a metano, gasolio e olio combustibile; in parte causate dai veicoli necessari allo svolgimento delle attività aziendali;
- **Scope 2 - Emissioni indirette:** derivanti dalla produzione di energia elettrica e calore prelevati dalla rete e consumata per il funzionamento di impianti e per l'illuminazione. In tal caso, l'Azienda è indirettamente responsabile per le emissioni generate dal fornitore di energia per la produzione di quella richiesta;
- **Scope 3 – Altre emissioni indirette:** emissioni a monte e a valle delle attività dell'Azienda, diverse da quelle da consumo di energia della rete, e che scaturiscono da sorgenti non di proprietà di Kineo o

controllate da altre organizzazioni. La raccolta e misurazione dei dati propedeutici al calcolo di tali emissioni sono pianificate come attività di miglioramento per i prossimi anni.

Di seguito si riporta il riepilogo delle emissioni Scope 1 e Scope 2 emesse nell'ultimo triennio da Kineo:

Emissioni Dirette (Scope 1)⁹	U.d.M.	2022	2023	2024
Gas naturale	tCO ₂ -eq	17.535,92	15.257,85	13.915,48
Gasolio per gruppi elettrogeni	tCO ₂ -eq	51,80	172,95	38,52
Gasolio per autotrazione	tCO ₂ -eq	479,99	568,92	665,12
Benzina	tCO ₂ -eq	27,64	57,70	91,53
Totale emissioni Scope 1	tCO₂-eq	18.095,35	16.057,42	14.710,25

Emissioni Indirette (Scope 2)¹⁰	U.d.M.	2022	2023	2024
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	tCO ₂ -eq	961,26	1.697,79	1.692,56

Emissioni Totali	U.d.M.	2022	2023	2024
Emissioni Scope 1 e 2	tCO ₂ -eq	19.056,60	17.755,20	16.402,80

Intensità delle emissioni di GHG	U.d.M.	2022	2023	2024
Totale emissioni di GHG	tCO ₂ eq	19.056,60	17.755,20	16.402,80
N. dipendenti	n.	271	311	332
Intensità emissiva	tCO₂eq/dip	70,32	57,09	49,41

Come mostrato dai dati in tabella, le emissioni totali sono complessivamente **diminuite** durante il triennio di riferimento, sia in valore assoluto che come intensità emissiva (-30%). Tale calo è sostanzialmente dovuto alla riduzione delle **emissioni su cui Kineo ha un controllo diretto**, grazie alle buone pratiche di gestione dell'energia adottate e citate nel par. precedente. Permane, invece, un **aumento delle emissioni indirette**, dovute all'aumento dei contratti acquisiti nel corso dell'anno che prevedono anche la fornitura di energia elettrica.

⁹ Fonte dei fattori di conversione: elaborazioni su dati NIR 2023 e CRF 2023. Per ulteriori dettagli, cfr. "Rapporto ambientale 2024", Banca d'Italia. Per il calcolo delle Co₂ equivalenti è stato considerato un GWP (Global Warming Potential) pari a 27,9 per il gas metano CH₄ e 273 per il gas N₂O.

¹⁰ Le emissioni Scope 2 dell'energia elettrica acquistata sono state calcolate seguendo la metodologia **location-based**. Ciò significa che le emissioni di gas serra sono calcolate applicando i fattori di emissione nazionali relativi all'insieme di fonti energetiche primarie utilizzate per la produzione dell'energia elettrica (cosiddetto fuel mix o mix energetico).

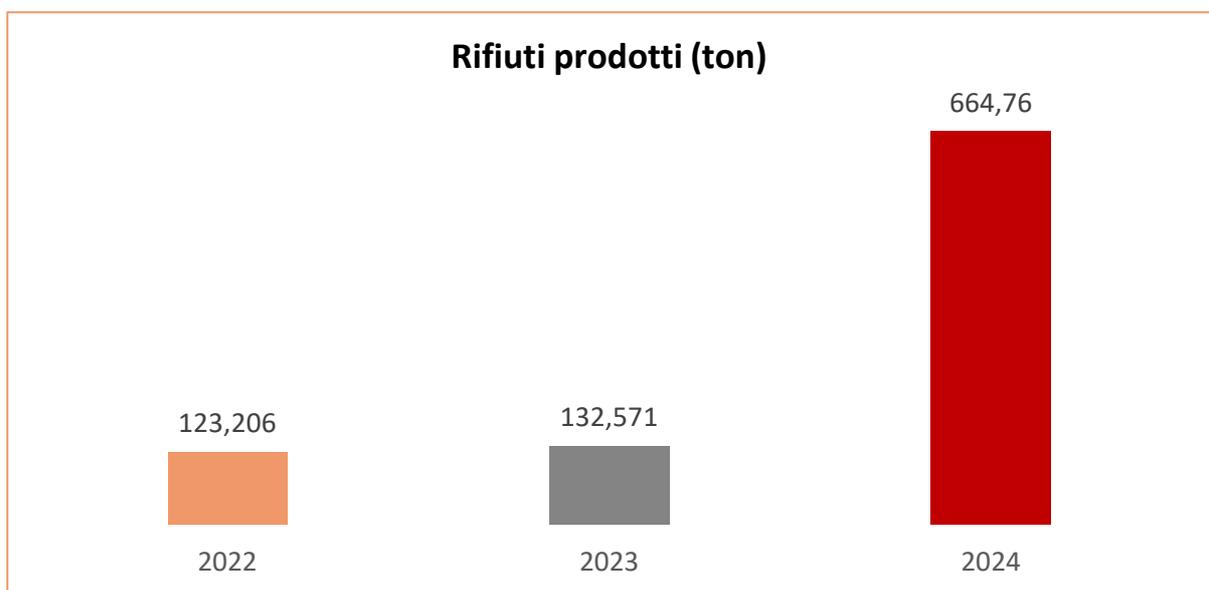
3.2 Gestione dei rifiuti e pratiche circolari

[GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5]

La gestione dei rifiuti in Kineo avviene attraverso le procedure aziendali condivise che forniscono le modalità operative per l'espletamento di tutti gli obblighi connessi al deposito ed alla contabilizzazione dei rifiuti compreso la raccolta ed il trasporto, in ottemperanza alle normative vigenti in materia.

La procedura contribuisce ad assicurare il rispetto delle norme di legge e di requisiti specifici aggiuntivi e a ridurre al minimo l'impatto ambientale delle attività durante i processi operativi ed amministrativi sia nelle sedi impiantistiche che nei cantieri. Si precisa comunque che, a seguito dell'analisi di materialità, la gestione dei rifiuti non risulta un aspetto materiale per Kineo.

Come mostrato nel grafico, **la produzione dei rifiuti** di Kineo è **aumentata notevolmente** rispetto al 2022 a causa del crescente numero di commesse di lavori acquisite nel 2024; delle 664,76 tonnellate prodotte, il **91%** è stato **destinato a recupero**.



Di seguito i dati riepilogativi relativi agli ultimi anni.

Rifiuti prodotti per destinazione (ton)	2022	2023	2024
Totale rifiuti prodotti	123,206	132,571	664,76
Di cui recuperati	106,758	114,671	607,37
Di cui destinati a smaltimento	16,448	17,900	57,38

Rifiuti prodotti per tipologia (ton)	2022	2023	2024
Totale rifiuti prodotti	123,206	132,571	664,76
Di cui pericolosi	9,506	7,240	16,10
Di cui non pericolosi	113,700	125,331	648,65

3.3 Consumi idrici

[GRI 303-3]

A seguito dell'analisi di materialità, la gestione della risorsa idrica non risulta un aspetto materiale per Kineo. Infatti, la totalità dell'acqua prelevata deriva dalla rete pubblica ed è esclusivamente impiegata negli uffici.

Tuttavia, la Società si impegna a ridurre i propri consumi e sensibilizzare i propri dipendenti al risparmio di acqua, in quanto risorsa preziosa da tutelare.

A dimostrazione di quanto l'Azienda tenda sempre al miglioramento continuo, considerando anche gli impatti ambientali non rilevanti, Kineo ha implementato un sistema di monitoraggio dei consumi idrici al fine di verificarne l'andamento, intercettare eventuali anomalie e valutare azioni di efficientamento.

PRELIEVO IDRICO PER FONTE	U.d.M.	2022	2023	2024
<i>Prelievo da acquedotto</i>	<i>m³</i>	<i>168,36</i>	<i>144,04</i>	<i>410,21</i>

L'aumento del prelievo da acquedotto risulta maggiore rispetto agli anni precedenti in ragione dell'aumento della copertura del monitoraggio implementato negli ultimi mesi.

4. LA DIMENSIONE ECONOMICA

4.1 Sintesi delle informazioni finanziarie e patrimoniali

4.1.1. Stato patrimoniale attivo

STATO PATRIMONIALE ATTIVO	2022	2023	2024
B) IMMOBILIZZAZIONI			
I. IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI			
4) Concessioni, licenze, marchi e diritti simili:	836,00€	2.790,00€	3.497,00€
5) Avviamento:	373.494,00€	116.761,00€	0
7) Altre immobilizzazioni immateriali:	2.466.327,00€	2.187.413,00€	3.709.904,00€
Totale immobilizzazioni immateriali	2.840.657,00€	2.306.964,00€	3.713.401,00€
II. IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI			
1) Terreni e Fabbricati	0	0	1.302.978,00€
2) Impianti e macchinario:	1.134,00€	611,00€	87,00€
3) Attrezzature industriali e commerciali:	143.728,00€	392.039,00€	374.380,00€
5) Immobilizzazioni materiali in corso e acconti	822.487,00€	2.178.929,00€	2.387.459,00€
Totale immobilizzazioni materiali	967.349,00€	2.571.579,00€	4.064.904,00€
III. IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE			
1) Partecipazioni in:			
b) imprese collegate	-€	€	0
d-bis) altre imprese	125.707,00€	416.554,00€	428.906,00€
2) Crediti:			
b) verso imprese collegate esigibili entro l'esercizio successivo	-€	€	
d-bis) verso altri esigibili oltre l'esercizio successivo	3.940.244,00€	589.866,00€	66.061,00€
Totale immobilizzazioni finanziarie	4.065.951,00€	1.006.420,00€	494.967,00€
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI (B)	7.873.957,00€	5.884.963,00€	8.273.272,00€
C) ATTIVO CIRCOLANTE			
I. RIMANENZE			
1) Materie prime, sussidiarie e di consumo	-€	170.692,00€	13.713,00€
Totale rimanenze	-€	170.692,00€	13.713,00€
II. CREDITI			
1) Verso clienti esigibili entro l'esercizio successivo	30.832.498,00€	33.246.966,00€	39.954.736,00€
3) Verso imprese collegate esigibili entro l'esercizio successivo	-€	€	€

5 bis) Crediti tributari esigibili entro l'esercizio successivo	2.749.094,00€	292.206,00€	998.232,00€
5 bis) Crediti tributari esigibili oltre l'esercizio successivo	€	€	154.366,00€
5 ter) Imposte anticipate esigibili entro l'esercizio successivo	656.828,00€	1.006.290,00€	1.069.791,00€
5-quater) Verso altri esigibili entro l'esercizio successivo	1.487.890,00€	1.074.492,00€	1.236.013,00€
Totale crediti	35.726.310,00€	35.619.954,00€	43.413.138,00€
IV. DISPONIBILITA' LIQUIDE			
1) Depositi bancari e postali	145.641,00€	2.559.673,00€	826.250,00€
3) Denaro e valori in cassa	1.028,00€	1.235,00€	1.084,00€
Totale disponibilità liquide	146.669,00€	2.560.908,00€	827.334,00€
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE (C)	35.872.979,00€	38.351.554,00€	44.254.185,00€
D) RATEI E RISCONTI			
2) Risconti attivi	2.806.908,00€	3.336.158,00€	3.617.113,00€
TOTALE RATEI E RISCONTI (D)	2.806.908,00€	3.336.158,00€	3.617.113,00€
TOTALE ATTIVO	46.553.844,00€	47.572.675,00€	56.144.570,00€

4.1.2. Stato patrimoniale passivo

STATO PATRIMONIALE PASSIVO	2022	2023	2024
A) PATRIMONIO NETTO			
I. Capitale	2.000.000,00 €	2.000.000,00 €	2.000.000,00 €
IV. Riserva legale	400.000,00 €	1.330.939,00 €	1.330.939,00 €
V. Riserve statutarie	7.652.988,00 €	7.652.988,00 €	8.481.758,00 €
VII. Altre riserve			
Riserva arrotondamenti Euro	-3,00 €	0,00 €	-1,00 €
IX. Utile (perdita) dell'esercizio	930.939,00 €	1.657.541,00 €	573.404,00 €
TOTALE PATRIMONIO NETTO (A)	10.983.924,00 €	12.641.468,00 €	12.386.100,00 €
B) FONDI PER RISCHI E ONERI			
3) Altri fondi	1.752.304,00 €	2.929.132,00 €	3.119.004,00 €
TOTALE FONDI PER RISCHI E ONERI (B)	1.752.304,00 €	2.929.132,00 €	3.119.004,00 €
C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	1.576.466,00 €	1.833.719,00 €	2.122.439,00 €
D) DEBITI			
3) Debiti verso soci per finanziamenti	7.900.000,00 €	3.000.000,00 €	5.658.954,00 €
- esigibili entro l'esercizio successivo	7.900.000,00 €	3.000.000,00 €	4.563.390,00 €
- esigibili oltre l'esercizio successivo	7.900.000,00 €	3.000.000,00 €	1.095.564,00 €
4) Debiti verso banche	3.089.084,00 €	7.043.910,00 €	6.583.416,00 €
- esigibili entro l'esercizio successivo	2.037.250,00 €	3.548.866,00 €	5.400.256,00 €
- esigibili oltre l'esercizio successivo	1.051.834,00 €	3.495.044,00 €	1.183.160,00 €
5) Debiti verso altri finanziatori	2.753.639,00 €	2.335.587,00 €	3.362.474,00 €
- esigibili entro l'esercizio successivo	2.751.658,00 €	2.098.207,00 €	3.096.307,00 €

- esigibili oltre l'esercizio successivo	1.981,00 €	237.380,00 €	266.167,00 €
7) Debiti verso fornitori esigibili entro l'esercizio successivo	15.487.433,00 €	13.555.892,00 €	17.116.245,00 €
10) Debiti verso imprese collegate esigibili entro l'esercizio successivo	-€	-€	€
11) Debiti verso controllanti	21.043,00 €	346.283,00 €	218.856,00 €
12) Debiti tributari esigibili entro l'esercizio successivo	283.555,00 €	951.561,00 €	493.880,00 €
13) Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale esigibili entro l'esercizio successivo	393.593,00 €	445.095,00 €	547.666,00 €
14) Altri debiti esigibili entro l'esercizio successivo	1.451.586,00 €	1.866.342,00 €	1.963.583,00 €
14) Altri debiti esigibili oltre l'esercizio successivo	€	€	140.333,00€
TOTALE DEBITI (D)	31.379.933,00 €	29.544.670,00 €	36.085.407,00 €
E) RATEI E RISCONTI			
1) Ratei passivi	67.115,00 €	94.426,00 €	155.079,00 €
2) Risconti passivi	794.102,00 €	529.260,00 €	2.276.546,00 €
TOTALE RATEI E RISCONTI (E)	861.217,00 €	623.686,00 €	2.431.620,00 €
TOTALE PASSIVO	46.553.844,00 €	47.572.675,00 €	56.144.570,00 €

4.1.3. Conto economico

CONTRO ECONOMICO	2022	2023	2024
A) VALORE DELLA PRODUZIONE			
1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	42.191.562,00 €	49.346.909,00 €	55.911.291,00€
5) Altri ricavi e proventi		1.972.057,00 €	741.542,00€
a) Altri	2.428.644,00 €	1.972.055,00 €	741.542,00€
Differenze di arrotondamento Euro	1,00 €	2,00 €	0€
Totale altri ricavi e proventi	2.428.645,00 €	1.972.057,00 €	741.542,00€
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (A)	44.620.206,00 €	51.318.964,00 €	56.652.833,00€
B) COSTI DELLA PRODUZIONE			
6) Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-16.741.021,00€	-12.696.293,00€	-14.101.670,00€
7) Per servizi	-14.042.732,00€	-20.341.906,00€	-23.693.337,00€
8) Per godimento di beni di terzi	-560.678,00€	-716.965,00€	-652.178,00€
9) Per il personale:			
a) Salari e stipendi	-7.024.206,00€	-8.329.058,00€	-9.560.214,00€
b) Oneri sociali	-2.398.368,00€	-2.840.674,00€	-3.317.966,00€
c) Trattamento di fine rapporto	-595.950,00€	-588.971,00€	-693.927,00
e) Altri costi	-36.474,00€	-21.568,00€	-27.673,00€
Totale costi per il personale	-10.054.998,00€	-11.780.271,00€	13.599.780,00€
10 Ammortamenti e svalutazioni:			
a) Ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	-1.008.571,00€	-771.741,00€	-948.208,00€
b) Ammortamento delle immobilizzazioni materiali	-50.346,00€	-84.120,00€	144.109,00€
d) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	-142.359,00€	-156.003,00€	-195.564,00€
Totale ammortamenti e svalutazioni	-1.201.276,00€	-1.011.864,00€	-1.287.881,00€
11) Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-8.989,00€	170.692,00 €	-156.979,00€
12) Accantonamenti per rischi	-370.000,00€	-200.000,00€	-300.000,00€
13) Altri accantonamenti	-€	-976.829,00€	-637.251,00€
14) Oneri diversi di gestione			
Oneri diversi di gestione	-248.087,00€	-1.194.744,00€	511.450,00€
Differenze di arrotondamento Euro	-€		
Totale oneri diversi di gestione	-248.087,00€	-1.194.744,00€	511.450,00€

TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (B)	-43.227.781,00€	-48.748.180,00€	-54.940.526,00€
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	1.392.425,00 €	2.570.784,00 €	1.712.307,00€
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI			
15) Proventi da partecipazioni:	137,00 €	426,00 €	167,00€
17) Interessi e altri oneri finanziari: Altri	-346.385,00€	-638.212,00€	-692.546,00€
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI (15 + 16 - 17 + - 17-bis)	-346.248,00€	-637.786,00€	-692.379,00€
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B + - C +- D)	1.046.177,00 €	1.932.998,00 €	1.019.928,00€
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate			
Imposte correnti	-74.691,00€	-624.921,00€	-510.025,00€
Imposte differite e anticipate	-40.548,00€	349.462,00 €	63.501,00€
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio	-115.239,00€	-275.459,00€	-446.524,00€
21) UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	930.939,00 €	1.657.541,00 €	573.404,00€

Il **valore della produzione** include al suo interno le prestazioni di servizi e le attività di outsourcing, attraverso l'assunzione di appalti e l'esecuzione di opere, oltre che la prestazione di forniture o altri servizi per conto di enti pubblici e committenti privati. Nell'anno 2024 il valore della produzione è cresciuto rispetto all'esercizio 2023 passando da euro 49.346.909 a euro **55.911.291**.

Tale importo deriva prevalentemente dal portafoglio clienti già in essere (circa il 77,78%) mentre la restante parte (pari al 22,22%) deriva da proroghe, rinegoziazioni e nuove acquisizioni di incarichi che sono state sottoscritte nel corso dell'anno 2024. In particolare, risulta rilevante l'acquisizione di alcune commesse quali: PNRR, CUC MANTOVA, commesse su Bologna e Pescara.

I **costi di gestione (costi operativi)** rispetto all'esercizio 2023 sono passati da euro 33.584.472 ad euro **38.604.164**, incremento legato prevalentemente a maggiori costi di energia e materie prime utilizzate per le commesse di "lavori".

I **costi del personale**, rispetto all'anno 2023, sono passati da euro 11.780.271 ad euro **13.599.780** a seguito di assunzione di personale per la gestione delle nuove commesse acquisite nel corso dell'anno 2024.

Per Kineo Energy & Facility S.r.l l'esercizio 2024 si chiude con un **utile netto** pari ad euro **573.404**.

4.2 Il valore aggiunto creato e distribuito agli stakeholder

[GBS]

Si presentano di seguito i prospetti di riclassificazione del conto economico secondo il criterio del valore aggiunto e quello di suddivisione del valore aggiunto globale lordo alle diverse categorie di stakeholder.

DETERMINAZIONE VALORE AGGIUNTO	2022	2023	2024
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	42.191.562,00 €	49.346.909,00 €	55.911.291,00 €
B) COSTI DELLA PRODUZIONE	31.601.507,00 €	34.779.216,00 €	39.115.614,00 €
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO (A-B)	10.590.055,00 €	14.567.693,00 €	16.795.677,00 €
C) PROVENTI FINANZIARI	137,00 €	426,00 €	167,00 €
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (A-B+C)	10.590.192,00 €	14.568.119,00 €	16.795.844,00 €
Ammortamenti	1.201.276,00 €	1.011.864,00 €	1.287.881,00 €
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	9.388.916,00 €	13.556.255,00 €	15.507.963,00 €
DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO LORDO	2022	2023	2024

IMPRESA	2.502.215,00 €	3.846.234,00 €	2.798.536,00 €
LAVORATORI	10.054.998,00 €	11.780.271,00 €	13.599.780,00 €
FINANZIATORI	346.385,00 €	638.212,00 €	692.546,00 €
PA	-2.313.406,00 €	-1.696.598,00 €	-295.018
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	10.590.192,00 €	14.568.119,00 €	16.795.844,00

Il **valore aggiunto globale lordo** generato dall'impresa **nell'anno 2024 è aumentato** rispetto a quello dell'anno 2023 grazie all'incremento del fatturato.

Anche il valore aggiunto distribuito tra i lavoratori è aumentato rispetto all'anno precedente dimostrando che per Kineo è particolarmente importante la redistribuzione della ricchezza quando le performance aziendali sono positive (come lo sono state per l'anno 2024).

In seconda battuta, risulta rilevante il valore aggiunto trattenuto in azienda (nonostante il fatto che si sia ridotto rispetto all'anno 2023) derivante prevalentemente dalla mancata distribuzione degli utili ai soci, scelta determinata dalla volontà di **investire sulla propria crescita**.

Infine, il valore aggiunto distribuito ai finanziatori per mezzo di **oneri finanziari** è incrementato in maniera lieve nonostante il forte aumento dei tassi d'interesse, questo rivela un'attenta gestione nell'utilizzo dei finanziamenti.

5. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Kineo è attenta alle tematiche di sostenibilità e si impegna a contribuire, attraverso le proprie attività ed iniziative, allo sviluppo sostenibile del Paese e della propria organizzazione. Per far questo, nei prossimi anni, la Società intende adottare un piano di miglioramento dei processi aziendali al fine di ridurre e/o mitigare gli impatti negativi e massimizzare quelli positivi.

Gli obiettivi e le azioni che l'Azienda si pone sono riassunti nella tavola che segue, raggruppati per area e tematica di riferimento. Tali azioni consentiranno non solo di contribuire attivamente al **raggiungimento degli SDGs e dei target europei di sostenibilità**, ma anche di efficientare processi, ridurre costi in azienda e cogliere delle opportunità di mercato, garantendo il successo aziendale a lungo termine.

AREA	TEMA	OBIETTIVO	AZIONI NEL 2024	AZIONI PER IL 2025-2026
Governance	Gestione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> Aumentare la condivisione dei rischi potenziali 	Definizione più puntuale del processo di analisi e valutazione dei rischi	Coinvolgimento di tutti i processi nella definizione e aggiornamento dei rischi e delle opportunità
	Etica, trasparenza, legalità e contrasto alla corruzione 	<ul style="list-style-type: none"> Garantire la trasparenza in azienda ed il rispetto di leggi e regolamenti Minimizzare i casi di non conformità e le segnalazioni Contrastare la corruzione in ogni sua forma 	Rinnovo Rating di Legalità a livello 3 stelle Mantenimento della Certificazione del sistema di gestione anticorruzione secondo la norma ISO 37001	Mantenimento del Rating di Legalità a livello 3 stelle Integrazione della Valutazione dei rischi nell'ambito dei processi identificati come sensibili
Ambiente	Energia ed emissioni	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre le proprie emissioni di CO2 (Scope 1) derivanti dalla flotta aziendale 	Aumentato il numero di veicoli elettrici aziendali	Continuare nel percorso di riduzione delle emissioni dei veicoli aziendali, attraverso il ricorso a soluzioni ecologiche
	  	<ul style="list-style-type: none"> Contribuire alla transizione energetica Ridurre le proprie emissioni indirette (Scope 2) Calcolare le emissioni Scope 3 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisto di energia elettrica da fonte rinnovabile Installazione di impianti fotovoltaici su edifici di clienti 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentare la quota di energia elettrica acquistata da fonte rinnovabile entro il 2026 aumentare del 10% la quota di energia elettrica acquistata da fornitori che ricorrono a fonti rinnovabile (Garanzia d'Origine) avviare processo di raccolta e misurazione dei dati ai fini del calcolo delle emissioni Scope 3
	Uso efficiente delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre i consumi idrici Ridurre l'utilizzo di carta, plastica e toner Aumentare l'uso di materiali riciclati/recuperati 	Monitoraggio dei consumi idrici sulle sedi aziendali	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione dell'utilizzo di carta, toner e plastica nelle sedi territoriali Sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori sull'uso efficiente delle risorse e sul risparmio dei materiali
	Gestione dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre la quota dei rifiuti prodotti destinati a smaltimento Aumentare la quota dei rifiuti prodotti destinati a riciclo 	Sensibilizzazione del personale sull'importanza di ridurre i rifiuti	Continuare a sensibilizzare il personale attraverso attività di formazione / informazione

Sociale	Sostenibilità ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> • Creare consapevolezza sulla sostenibilità ambientale 	Condivisione degli obiettivi di sostenibilità attraverso Incontri della Direzione con i dipendenti nelle sedi territoriali di Kineo	Rafforzamento della formazione sulla sostenibilità ambientale attraverso pillole formative accessibili dal personale interno tramite il canale intranet 'KineoAcademy' .
	Catena di fornitura responsabile 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridurre i propri impatti indiretti e le emissioni di CO2 connessi alla propria Supply Chain • Promuovere una catena di fornitura sostenibile 	Inserimento dei requisiti connessi ai valori etici ed ambientali nella valutazione annuale dei fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentare la scelta di prodotti e materiali con ridotti impatti sull'ambiente e sulla salute delle persone • Aumentare il ricorso a fornitori in possesso dei requisiti etico-ambientali attraverso il coinvolgimento dell'Ufficio Acquisti nel processo di approvvigionamento responsabile • Estensione del piano di campionamento per gli Audit di seconda parte
	Salute e sicurezza sul lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridurre numero di infortuni e dei giorni lavorativi persi dovuti al non corretto utilizzo dei DPI • promuovere una cultura di salute e sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi aziendale • Sensibilizzazione sui rischi connessi alla salute e sicurezza sul lavoro e alla comunicazione dei Near Miss quale strumento efficace di prevenzione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della certificazione ISO 45001:2018 • Estensione dei controlli sui subappaltatori al fine di garantire il rispetto dei requisiti di salute e sicurezza previsti.
	Stabilità del posto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire all'occupazione nazionale • Aumentare la stabilità dei lavoratori 	Stabilizzazione di 21 lavoratori con contratti a tempo determinato (trasformati in indeterminati)	Aumentare la quota dei lavoratori a tempo indeterminato
	Reputazione e soddisfazione dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire la soddisfazione per propri clienti 	Implementazione di un sistema di Verifica del grado di soddisfazione del cliente attraverso modalità diretta (survey)	Estensione del sistema di verifica diretta attraverso il coinvolgimento di tutti i clienti in portafoglio

6. GRI CONTENT INDEX

STANDARD UNIVERSALI		PAR.
GRI 1	INTRODUZIONE (principi di rendicontazione, utilizzo GRI, dichiarazione di utilizzo)	Nota met.
GRI 2	INFORMATIVA GENERALE	
A	Profilo dell'organizzazione e processo di reporting	
2-1	Informazioni sull'organizzazione (Ragione sociale, forma giuridica, sede legale, sedi operative)	Seconda di copertina, 1.1, 1.3, 1.5
2-2	Entità incluse nel report di sostenibilità dell'organizzazione	Nota met.
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza di rendicontazione e informazioni di contatto	Nota met.
2-4	Variazioni alle informazioni contenute nei report precedenti	Nota met.
B	Attività e lavoratori	
2-6	Attività, catena del valore, altre relazioni commerciali	1.2, 1.6
2-7	Dipendenti	2.1.1
C	Governo	
2-9	Struttura di governo e composizione	1.3
2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	1.3
2-11	Presidente del più alto organo di governo	1.3
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	1.3.1
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	1.3.1
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1.3.1
D	Strategia, politiche e pratiche	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1.7
2-23	Impegni in termini di policy - Valori, principi, standard, norme di comportamento, codici di condotta, codici etici	1.12
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	1.12
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	1.12
2-28	Appartenenza ad associazioni	1.9
E	Stakeholder engagement	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.10
GRI 3	TEMI MATERIALI	
3-1	Processo di determinazione degli aspetti materiali	1.11
3-2	Elenco dei temi materiali	1.11
3-3	Gestione dei temi materiali	1.11
STANDARD PER ARGOMENTI SPECIFICI		PAR.
GBS	DIMENSIONE ECONOMICA	
GBS	Valore aggiunto creato e distribuito (secondo la metodologia GBS)	4.2
204	Pratiche di approvvigionamento	
204-01	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	2.3
205	Anti corruzione	
205-01	Monitoraggio del rischio di corruzione	1.12
205-02	Comunicazione e formazione su normative e procedure anti corruzione	1.12
GRI 300	DIMENSIONE AMBIENTALE	
302	Energia	

302-01	Consumi interni di energia per fonte	3.1
302-04	Iniziative per la riduzione dei consumi energetici e risparmi ottenuti	3.1
303	Acqua	
303-03	Prelievo idrico per fonte	3.3
305	Emissioni	
305-01	Emissioni dirette di gas ad effetto serra	3.2
305-02	Emissioni indirette di gas ad effetto serra per la produzione di energia	3.1
305-04	Rapporto di intensità delle emissioni di gas serra	3.1
306	Rifiuti	
306-03	Rifiuti prodotti	3.2
306-04	Rifiuti non destinati allo smaltimento	3.2
306-05	Rifiuti destinati allo smaltimento	3.2
GRI 400	DIMENSIONE SOCIALE	
401	Occupazione	
401-01	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	2.1.1
401-03	Congedo parentale	2.1.3
403	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-01	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.1.6
403-02	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	2.1.6
403-05	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	2.1.6
403-06	Promozione della salute dei lavoratori	2.1.6
403-07	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	2.1.6
403-08	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.1.6
403-09	Infortuni sul lavoro	2.1.6
403-10	Malattie professionali	2.1.6
404	Formazione	
404-01	Formazione del personale	2.1.5
404-02	Programmi per l'aggiornamento e la gestione delle competenze	2.1.5
405	Diversità e pari opportunità	
405-01	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1.3, 2.1.1
405-02	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	2.1.4
413	Comunità locali	
413-01	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	2.4

7. ESRS CONTENT INDEX

La seguente tabella illustra gli obblighi di informativa ESRS coperti o parzialmente coperti all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2024 di Kineo Energy & Facility a dimostrazione del lavoro che sta svolgendo in vista del passaggio ai nuovi standard di rendicontazione ESRS istituiti dalla CSRD.

INFORMAZIONI GENERALI		PAR.
BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Nota met.
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	1.3
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	1.3.1
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	1.3.1
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	1.6
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	1.11
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	1.11
INFORMAZIONI AMBIENTALI		PAR.
E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	3.1
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	3.1
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	3.1
INFORMAZIONI SOCIALI		PAR.
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	2.1.2
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	2.1.1
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	2.1.1
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	2.1.5
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	2.1.6
S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	2.1.4
INFORMAZIONI DI GOVERNANCE		PAR.
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	1.12
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	2.1.5

8. TABELLA DI RACCORDO DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

INDICE DEGLI OBIETTIVI	TARGET	PAR.
 <p>Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</p>	<p>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p>	<p>2.1 2.4</p>
 <p>Obiettivo 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze</p>	<p>5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo</p>	<p>2.1.3 2.1.4</p>
 <p>Obiettivo 7: Assicurare l'accesso all'energia a prezzi accessibili, affidabile, sostenibile e moderno per tutti</p>	<p>7.3 Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica</p> <p>7.a Entro il 2030, rafforzare la cooperazione internazionale per facilitare l'accesso alla tecnologia e alla ricerca di energia pulita, comprese le energie rinnovabili, all'efficienza energetica e alla tecnologia avanzata e alla più pulita tecnologia derivante dai combustibili fossili, e promuovere gli investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie per l'energia pulita</p>	<p>1.1 1.2 1.10 3.1</p>
 <p>Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti</p>	<p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportano le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione e incoraggiare la formazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari</p> <p>8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p> <p>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente sicuro e protetto di lavoro per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare donne migranti, e quelli in lavoro precario</p>	<p>2.1 4</p>
 <p>Obiettivo 9: Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p>	<p>9.4 Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di</p>	<p>1.2 3</p>

		tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità	
	Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili	11.a Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale	1.5 2.3 2.4
	Obiettivo 12: Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili	12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo	3.2
	Obiettivo 13: Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze	13.2 Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici 13.3 Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce	3
	Obiettivo 16: Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli	16.5 Sostanzialmente ridurre la corruzione e le tangenti in tutte le loro forme 16.6 Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli	1.12
	Obiettivo 17: Partnership per gli obiettivi. Rafforzare le modalità di attuazione e di rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile	17.17 Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati	1.9

9. APPENDICE

CAMBIAMENTO CLIMATICO							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società	
IMP	Emissioni di GHG in atmosfera che contribuiscono al cambiamento climatico	<i>negativo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	<p>1. Politiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica - "Analisi ambientale" contenente gli obiettivi sulla riduzione degli impatti ambientali e di sensibilizzazione/formazione dipendenti <p>2. Sistemi di gestione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNI EN ISO 14001:2015 - UNI CEN EN ISO 50001:2018 - UNI CEI 11352:2014 - rispetto normativa F-Gas (Reg. 2015/2067) <p>3. Azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impiego di mezzi elettrici nella propria flotta aziendale - Autoproduzione di energia rinnovabile da FTV - Contratti di fornitura con clausole rinnovabili - Monitoraggio di KPI ambientali riguardo alla riduzione dell'energia ed emissioni GHG - Formazione dipendenti su aspetti ambientali - Implementazione protocollo IPMVP al fine di migliorare la verifica delle prestazioni energetiche dei contratti in essere. Allo stato attuale la sperimentazione è applicata ad un numero esiguo di contratti per essere poi esteso a tutti i contratti EPC in portafoglio. - Ricerca e sviluppo
IMP	Contributo al deterioramento dello strato di ozono	<i>negativo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	
IMP	Contributo alla transizione dei clienti verso energie rinnovabili	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	
IMP	Efficientamento energetico delle strutture dei clienti (Aziende private e PA)	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	
IMP	Utilizzo AI per raggiungere risparmio energetico di edifici pubblici	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	
RIS	Possibile incremento dei prezzi delle materie prime derivanti da combustibili fossili sul mercato (gas naturale, GPL, benzina, gasolio, etc.)			<i>Probabile</i>		<i>Si</i>	
RIS	Possibile restringimento normativo riguardo alle emissioni, e quindi dell'utilizzo di combustibili fossili			<i>Molto probabile</i>		<i>No</i>	

RIS	Potenziali danni ad asset di proprietà a seguito di fenomeni estremi naturali causati dal cambiamento climatico (es. grandini, alluvioni,..)		<i>Probabile</i>		No	
RIS	Possibili sanzioni economiche e danni reputazionali a causa del mancato rispetto delle autorizzazioni all'emissione (AUA)		<i>Poco probabile</i>		No	
OPP	Investimenti in energia rinnovabile tramite impianti di autoproduzione che consentano di raggiungere la completa autonomia energetica in azienda (es. fotovoltaico), con conseguenti benefici economici nel medio-lungo periodo		<i>Probabile</i>		No	
OPP	Incentivi pubblici (es. da fondi PNRR, Transizione 5.0, bonus, ecc.) per migliorare l'efficienza energetica degli edifici		<i>Molto probabile</i>		Si	
OPP	Maggiore attenzione alle tematiche di sostenibilità da parte dei clienti che vogliono raggiungere l'autonomia energetica delle proprie strutture		<i>Probabile</i>		No	

DIVERSITA' E PARITA' DI GENERE							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società	
IMP	Casi di discriminazione di genere o di altra tipologia	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	1. Politiche: Codice Etico e di comportamento Lavoro Etico Politica Diversità, inclusione e parità di genere 2. Sistemi di gestione: PdR 125:2022 ISO 30415:2021 3. Azioni: - Monitoraggio e KPI di D&I e Parità di Genere - Formazione specifica su D&I, parità di genere e prevenzione delle molestie sul lavoro a tutti i dipendenti - Sistema di premialità che riconosce ai dipendenti una percentuale della RAL al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali
IMP	Creazione di un ambiente equo ed inclusivo che promuova la diversità e le pari opportunità	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	
RIS	Rischio reputazionale dovuto al verificarsi di casi di discriminazione di qualsiasi forma, con possibili costi legali per l'Azienda			<i>Poco probabile</i>		<i>No</i>	
OPP	Retention dei dipendenti grazie ad un ambiente inclusivo e che garantisce pari opportunità			<i>Molto probabile</i>		<i>Si</i>	

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società	
IMP	Potenziamento delle competenze e delle abilità dei dipendenti, con conseguente sviluppo di figure professionali di valore	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	1. Politiche: Codice Etico e di comportamento Lavoro Etico Politica Diversità, inclusione e parità di genere 2. Sistemi di gestione: PdR 125:2022 ISO 30415:2021 3. Azioni: - Monitoraggio e KPI di D&I e Parità di Genere - Formazione specifica su D&I, parità di genere e prevenzione delle molestie sul lavoro a tutti i dipendenti
RIS	Rischio turnover a causa di un ambiente di lavoro poco stimolante e che non presta attenzione allo sviluppo di carriera e alla crescita professionale dei dipendenti			<i>Poco probabile</i>		<i>No</i>	

OPP	Retention dei talenti grazie a buone politiche di formazione e piani di sviluppo di carriera che stimolano la crescita professionale			<i>Molto probabile</i>		<i>Si</i>	dipendenti - Sistema di premialità che riconosce ai dipendenti una percentuale della RAL al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali
OPP	Attrazione di talenti che possono portare nuove competenze in azienda			<i>Molto probabile</i>		<i>Si</i>	

SVILUPPO DEL TERRITORIO E PARTENARIATI PUBBLICI							
	IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP	Sensibilizzazione sul tema del risparmio energetico verso le comunità locali	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	1. Politiche: Codice etico e di comportamento 2. Azioni: Azioni di sensibilizzazione della comunità locale Convenzioni con università Donazioni
IMP	Ricadute positive sui cittadini che usufruiscono delle strutture pubbliche	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	
IMP	Supporto economico ad enti del territorio	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	
IMP	Sviluppo di giovani talenti	<i>positivo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Probabile</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	
RIS	Ritardi burocratici e stalli operativi dovuti alla complessità della gestione dei rapporti tra pubblico e privato			<i>Molto probabile</i>		<i>Si</i>	
OPP	Nuove opportunità di collaborazione / business grazie alle relazioni con enti / società del territorio			<i>Molto probabile</i>		<i>Si</i>	

CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società	
IMP	Possibili casi di corruzione, concussione, frode o altre forme di illeciti / irregolarità nelle pratiche amministrative e/o commerciali	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	<i>Si</i>	1. Politiche: Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica Codice Etico di comportamento Politica Anticorruzione 2. Sistemi di gestione: Sistema di Whistleblowing Rating di legalità Iscrizione alle White List ISO 37001:2016 Modello 231 3. Azioni: Due Diligence su tutte le aree dell'impresa KPI e valutazione annuale dei casi di corruzione Formazione e sensibilizzazione di tutto il personale sui temi legati alla prevenzione della corruzione attraverso il portale KineoAccademy
IMP	Creazione di un ambiente di lavoro positivo e di fiducia per i dipendenti aziendali	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	
RIS	Sanzioni pecuniarie o interdittive in caso di reati ex D.lgs. 231/01 (anticorruzione), con conseguenti danni reputazionali			<i>Poco probabile</i>		<i>No</i>	
RIS	Sanzioni in caso di mancato rispetto della normativa Whistleblowing, con conseguenti danni reputazionali			<i>Poco probabile</i>		<i>No</i>	
OPP	Rafforzamento della reputazione grazie a maggior trasparenza e etica aziendale			<i>Molto probabile</i>		<i>No</i>	
OPP	Riduzione dei conflitti interni e promozione di un ambiente di lavoro basato su fiducia, legalità e trasparenza			<i>Molto probabile</i>		<i>No</i>	

INQUINAMENTO						
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP Inquinamento del suolo / sotto-suolo	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	No	1. Politiche: - Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica - "Analisi ambientale" contenente gli obiettivi sulla riduzione degli impatti ambientali e di sensibilizzazione/formazione dipendenti - Modello 231/01, contenente i principi di comportamento in materia ambientale, ai sensi del d.lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale) 2. Sistemi di gestione: - UNI EN ISO 14001:2015 3. Azioni: - Formazione dipendenti su aspetti ambientali
RIS Responsabilità legali e costi di bonifica a seguito di contaminazione del suolo e danni reputazionale legati all'inquinamento del suolo			<i>Poco probabile</i>		No	

GESTIONE DELLE RISORSA IDRICA						
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP Consumo eccessivo di acqua all'interno dell'organizzazione	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	No	1. Politiche: - Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica - "Analisi ambientale" contenente gli obiettivi sulla riduzione degli impatti ambientali e di sensibilizzazione/formazione dipendenti - Modello 231/01, contenente i principi di comportamento in materia ambientale, ai sensi del d.lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale) - Codice etico e di comportamento 2. Sistemi di gestione: - UNI EN ISO 14001:2015 3. Azioni: - Formazione/sensibilizzazione dipendenti su aspetti ambientali - Monitoraggio dei consumi idrici
RIS Scarsità idrica e aumento dei costi di approvvigionamento idrico, soprattutto in aree a stress idrico			<i>Probabile</i>		No	

GESTIONE DEI RIFIUTI						
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP Danni ambientali per scorretto smaltimento dei rifiuti	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Indiretto</i>	No	1. Politiche - "Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica" - "Analisi ambientale" contenente gli obiettivi sulla riduzione degli impatti ambientali e di sensibilizzazione/formazione dipendenti - Modello 231/01, contenente i principi di comportamento in materia ambientale, ai sensi del d.lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale) 2. Sistemi di gestione: ISO 14001:2015 3. Azioni: - Raccolta differenziata all'interno dell'Azienda - Recupero e riciclo dei rifiuti generati dall'attività aziendale - Monitoraggio dei rifiuti riciclati - Sensibilizzazione sullo smaltimento e la raccolta differenziata ai propri dipendenti
IMP Contributo all'approvvigionamento di risorse naturali limitate	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Probabile</i>	<i>Diretto</i>	No	
RIS Danni reputazionali e costi legali (sanzioni) per una scorretta gestione dei rifiuti			<i>Poco probabile</i>		No	
RIS Aumento dei costi di trasporto, trattamento e smaltimento dei rifiuti da parte dei fornitori			<i>Probabile</i>		No	
OPP Incentivi per la raccolta ed il recupero di materiali utilizzati dall'Azienda che altrimenti sarebbero conferiti a discarica (mercato per le materie prime secondarie, reg. End of Waste)			<i>Poco probabile</i>		No	

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/Negativo	Attuale/Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società	
IMP	Impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori	<i>negativo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	1. Politiche: Codice Etico e di comportamento Lavoro Etico Politica salute e sicurezza Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica Politica sulla parità di genere Politica Diversità ed inclusione 2. Sistemi di gestione: SA 8000:2014 ISO 45001:2018 3. Azioni: - Monitoraggio e KPI degli andamenti degli infortuni - Formazione specifica SSL a tutti i dipendenti
RIS	Costi legali e assicurativi dovuti al verificarsi di gravi infortuni e/o decessi sul luogo di lavoro		<i>Poco probabile</i>			<i>No</i>	
RIS	Rischio reputazionale dovuto all'alto tasso di incidenti sul luogo di lavoro		<i>Poco probabile</i>			<i>No</i>	
OPP	Investimenti in salute e sicurezza sul lavoro per prevenire incidenti e malattie (limitare costi futuri per l'azienda in termini finanziari e operativi dovuti alle eventuali assenze dei dipendenti)		<i>Molto probabile</i>			<i>No</i>	

BENESSERE DEI DIPENDENTI							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società	
IMP	Creazione di un ambiente di lavoro che consenta un equilibrio adeguato tra vita e lavoro	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	1. Politiche: Codice Etico e di comportamento Lavoro Etico Politica salute e sicurezza Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica Politica sulla parità di genere Politica Diversità ed inclusione 2. Sistemi di gestione: SA 8000:2014 ISO 45001:2018 3. Azioni: - Monitoraggio e KPI degli andamenti degli infortuni - Formazione specifica SSL a tutti i dipendenti
IMP	Valorizzazione delle risorse umane in termini di remunerazione e di merito	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	
RIS	Aumento dell'assenteismo e/o turnover per la mancanza di politiche di welfare a favore dei dipendenti e/o mancanza di equilibrio vita-lavoro, con conseguenti costi ed inefficienze operative per l'azienda			<i>Probabile</i>		<i>No</i>	
RIS	Danni reputazionali dovuti al mancato rispetto dell'equilibrio vita lavoro dei dipendenti			<i>Poco probabile</i>		<i>No</i>	
RIS	Conflitti con i sindacati e scioperi del personale			<i>Poco probabile</i>		<i>No</i>	
OPP	Attrazione di talenti attenti alle tematiche di benessere sul luogo di lavoro ed equilibrio vita-lavoro			<i>Molto probabile</i>		<i>No</i>	
OPP	Aumento della retention aziendale grazie a politiche che favoriscono il benessere dei dipendenti			<i>Molto probabile</i>		<i>No</i>	

OPP	Aumento di visibilità e reputazione nei confronti del mercato e stakeholders		<i>Probabile</i>		<i>Si</i>	
------------	--	--	------------------	--	-----------	--

GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)		Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP	Mitigazione degli impatti ambientali e sociali a monte della catena del valore	<i>positivo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Probabile</i>	<i>Diretto</i>	<i>No</i>	1. Politiche: Codice Etico di comportamento Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica 2. Sistemi di gestione: SA 8000:2014 3. Azioni: Criteri di selezione dei fornitori in base a criteri ESG Estensione del piano di campionamenti di audit di 3 parte verso i propri fornitori
RIS	Possibili danni reputazionali a causa della scelta di fornitori che non rispettano i diritti umani e gli standard ambientali in linea con i valori aziendali e/o regolamenti vigenti			<i>Probabile</i>		<i>No</i>	
OPP	Accesso a nuovi mercati grazie ad una catena di fornitura sostenibile			<i>Molto probabile</i>		<i>No</i>	

QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI PER IL CONSUMATORE

IRO (Impatti, rischi e opportunità)		Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP	Possibili danni economici al cliente per una scorretta esecuzione del contratto o per un disservizio	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Probabile</i>	<i>Diretto</i>	No	1. Politiche: Codice etico e di comportamento Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica 2. Sistemi di gestione: ISO 9001:2015 3. Azioni: Monitoraggio e KPI di qualità dei servizi Valutazione del grado di soddisfazione dei servizi offerti, attraverso il coinvolgimento diretto del cliente
RIS	Perdita di clienti a causa del mancato rispetto dei livelli di servizio concordati (standard contrattuali), con conseguenti danni reputazionali e ripercussioni economiche per l'Impresa			<i>Poco probabile</i>		No	
RIS	Obsolescenza tecnologica delle soluzioni offerte, dovuta alla rapidità del progresso tecnologico, con possibile aumento di costi di aggiornamento e manutenzione			<i>Molto probabile</i>		Si	
RIS	Guasti o malfunzionamenti negli impianti energetici che possono causare disservizi, influenzando negativamente le aspettative del cliente, con conseguenti costi operativi aggiuntivi per l'Azienda			<i>Probabile</i>		No	

PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)		Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP	Possibile perdita di dati personali e riservati dei clienti	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	No	1. Politiche: Codice etico e di comportamento Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica 2. Azioni: Presenza del Registro delle attività di trattamento dei dati personali - Formazione cybersecurity
RIS	Violazione della privacy clienti, con eventuali sanzioni e danni reputazionali per l'Impresa			<i>Probabile</i>		No	
RIS	Aumento della vulnerabilità dei sistemi di gestione dei dati da parte di attacchi informatici o fughe di dati			<i>Poco probabile</i>		No	
OPP	Investimenti per l'implementazione di misure di sicurezza informatica avanzate legate alla gestione dei dati, es tramite sistemi di gestione specifici, al fine di prevenire data breach e perdita di informazioni con conseguenti costi per l'Azienda			<i>Probabile</i>		No	

CORRETTEZZA DELLE PRATICHE COMMERCIALI							
IRO (Impatti, rischi e opportunità)		Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Materialità dell'IRO	Principali presidi della Società
IMP	Mancato rispetto dei termini di pagamento e/o delle condizioni negoziali stabilite verso i fornitori	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	No	1. Politiche: Politica integrata, qualità, ambiente, salute e sicurezza, energia e etica Codice Etico di comportamento Politica Anticorruzione 2. Sistemi di gestione: Sistema di Whistleblowing Rating di legalità Iscrizione alle White List ISO 37001:2016 Modello 231 3. Azioni: Due Diligence su tutte le aree dell'impresa KPI e valutazione annuale dei casi di corruzione Formazione e sensibilizzazione di tutto il personale sui temi legati alla prevenzione della corruzione attraverso il portale KineoAccademy
RIS	Perdita di fiducia da parte dei fornitori e possibili interruzioni della catena di fornitura			<i>Poco probabile</i>		No	
OPP	Sviluppo di relazioni solide e durature con i fornitori, a beneficio della continuità di business aziendale			<i>Molto probabile</i>		No	