

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2022

 **SPERI**



Lettera agli Stakeholder	3
1. La nostra identità	9
Chi siamo	9
Le nostre persone	14
Settori e mercati di riferimento	19
I nostri valori	24
La nostra Governance	28
Associazioni	30
Etica, integrità nel business e compliance	33
2. Analisi di Materialità	37
3. La responsabilità Economica e di Governance di SPERI	43
La performance economica	43
4. La responsabilità ambientale di SPERI	51
Consumo di energia ed Emissioni	56
Innovazione e digitalizzazione	65
5. La responsabilità sociale di SPERI	69
Salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro	69
Benessere e crescita dei dipendenti	81
Diversità e pari opportunità	95
Comunità locali	101
ESG Digital Governance	106
Nota Metodologica	109
GRI Content Index	113
Appendice	115



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

è con grande orgoglio che quest'anno vi presentiamo il **primo Report di Sostenibilità di SPERI**.

Si tratta di una tappa importante della nostra attenzione alla sostenibilità cominciata nel 2012 con l'affiliazione al Green Building Council. Il nostro percorso ci ha portato a svolgere nel 2021 un primo assessment ESG condotto da Cerved che ci ha conferito un punteggio di **59/100**, attestando una performance di livello medio-alto e segnalando alcuni aspetti in cui eccelliamo rispetto alla media del settore.

Il 2022 ha visto un ulteriore consolidamento dei nostri sforzi, culminato nella stesura di questo report, che si focalizza specificamente sulla nostra **sede centrale di Roma**. Nel corso del prossimo anno, prevediamo di estendere questa iniziativa a tutte le nostre sedi.

Questo documento è anche il riflesso tangibile del nostro impegno nel perseguire un obiettivo ambizioso: **rilanciare la grande cultura tecnica italiana attraverso l'innovazione dei**



processi. È questa la visione che abbiamo perseguito con determinazione e che ha guidato la nostra crescita costante negli ultimi cinque anni, portandoci a raggiungere un fatturato di 32 milioni di euro nel 2022 e a consolidare una forza lavoro complessiva di circa 350 persone.

La **sostenibilità** è il faro che illumina il nostro percorso ed è per noi il tema decisivo per dare senso e stabilità alla nostra crescita: vogliamo farlo in modo **responsabile** per svolgere un ruolo fondamentale nei decenni a venire nel contribuire a realizzare un futuro sostenibile, resiliente, equo e solidale per i nostri dipendenti/collaboratori, i nostri clienti e, più in generale, la società nel suo complesso.

Siamo pienamente consapevoli dell'impatto generato dalle nostre scelte e, in linea con questa consapevolezza, abbiamo intrapreso un processo di **revisione e miglioramento** dei nostri processi.

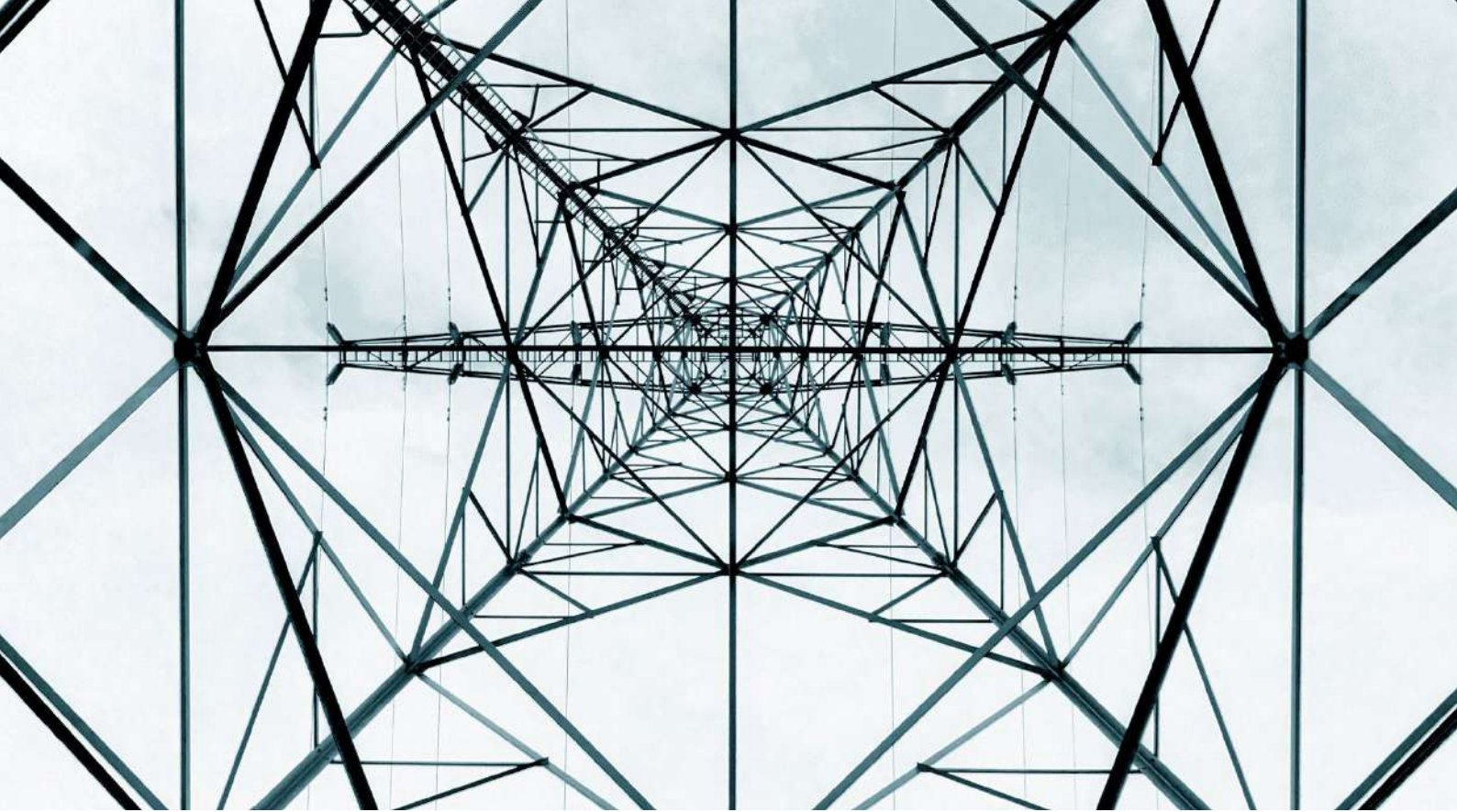
Nel 2023, SPERI si è trasformata da una Srl a una **S.p.A.**, un passaggio che rappresenta un'evoluzione del nostro modello di business, che ci ha permesso di aprire l'azionariato



ai principali direttori, avvicinandoci a un modello di **employee ownership** che riteniamo sia il più adatto a valorizzare il talento e l'impegno per una società di consulenza.

Parallelamente, abbiamo lavorato per attrarre e formare **giovani talenti** provenienti da tutto il paese e per richiamare eccellenze che si sono distinte all'estero. Il nostro ambiente di lavoro dinamico e inclusivo (**70% under 35, gender split 58%-42%** considerando tutto il perimetro aziendale) offre opportunità uniche di apprendimento e crescita professionale, grazie alla guida di professionisti di assoluto rilievo nel campo dell'ingegneria e dell'architettura.

I driver del nostro piano strategico sono molteplici e interconnessi. Valorizziamo la **tradizione di eccellenza**, iniziata nel 1974, e la combiniamo con un modello di **partnership flessibile e orientato al cliente**, capace di trovare soluzioni su misura per le diverse esigenze. Crediamo fortemente nella multidisciplinarietà e nella produzione in-house, quali strumenti chiave per l'individuazione di soluzioni ottimali e per la crescita professionale. Investiamo costantemente nell'**innovazione** e



nella **digitalizzazione**, convinti che siano strumenti fondamentali per migliorare la qualità e l'efficacia del nostro lavoro. Infine, promuoviamo valori condivisi di **sostenibilità** e **inclusività**, di equilibrio tra lavoro e vita personale e di apertura ai mercati esteri.

Siamo orgogliosi dei progressi che abbiamo fatto e siamo entusiasti per il futuro. Vi ringraziamo per il vostro continuo sostegno e vi invitiamo a leggere il Report di Sostenibilità 2022 per saperne di più sul nostro impegno verso il futuro.



1

**LA NOSTRA
IDENTITÀ**

1970

1974

Costituzione **Studio SPERI** "Società per la progettazione e realizzazione infrastrutture"

1976

Primi **lavori all'estero**, Libia e Arabia Saudita, e ingresso in **OICE**

1990

1992

Giuseppe Lupoi Vicepresidente vicario **OICE** e poi **Presidente OICE** sino al 1998. Opera per l'**ingresso di OICE in Confindustria**; ottiene il **riconoscimento giuridico delle società di ingegneria** e l'obbligo di gare pubbliche con la legge Merloni del 1994

1995

Aggiudicazione della gara internazionale per **gli ospedali della ASL Frosinone** con la quale progetta e dirige il primo grande ospedale con la tecnica dell'**isolamento sismico** in Italia

2010

2012

Apertura della sede di **Milano**

2015

Studio SPERI punta sulla **multidisciplinarietà** integrando tutte le competenze dall'architettura alla geologia

2017

Aggiudicazione di 3 lotti su 3 per la valutazione della sicurezza delle **Grandi Dighe** di **Enel Green Power**

2018

Viene individuato da **ASPI** come partner tecnico per la valutazione della sicurezza sismica dei ponti esistenti all'indomani del crollo del Ponte Morandi

2019

Primo **W della Marriott** in Italia a consolidamento della posizione nel settore alberghiero a cui seguono la riqualificazione dell'**ex Ambasciatori**, del **Majestic**, dell'**ex-Columbus** e molti altri

1980

1986

Studio SPERI è un attore primario nelle attività di bonifica dei siti contaminati da **rifiuti pericolosi** per Castalia SpA – **Gruppo Italtat**

2000

2002

Certificazione **ISO 9001**

2005

Primi passi nel settore alberghiero con il **Borgo Egnazia** resort

2009

Aggiudicazione di 2 lotti su 3 per la valutazione della sicurezza di oltre **300 ponti** di **ANAS**

2020

2021

Costituzione di **TECNESPERI**, società partecipata da Tecne (ASPI) e da **Studio SPERI**, per una **eccellenza nell'ingegneria dei Ponti e Viadotti**



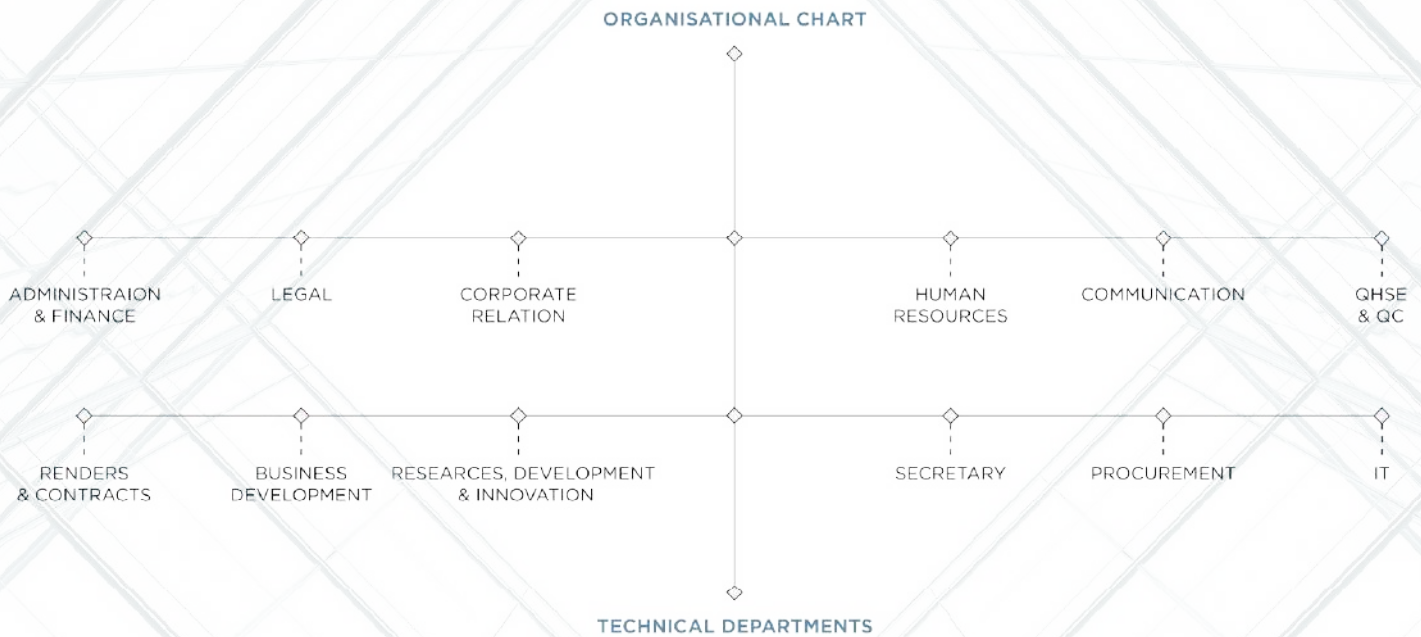
≡ LA NOSTRA IDENTITÀ

CHI SIAMO

SPERI Società di Ingegneria e di Architettura S.p.A., è un'entità dinamica e vibrante nel panorama dell'ingegneria, dell'architettura e della pianificazione e di servizi tecnici in generale.

La nostra azienda, fondata nel 1974 da Giuseppe Lupoi ed oggi guidata dalla seconda generazione, Giorgio Lupoi CEO ed Alessio e Francesco nel CdA, si distingue per la sua resilienza e la capacità di adattamento, che l'ha vista operare con continuità in tutti i settori dell'ingegneria sia in Italia che all'estero. Il nostro impegno si estende a committenti sia pubblici che privati, consolidando la reputazione di partner affidabile per ogni progetto. L'ampia gamma di servizi che offriamo copre l'intero arco delle costruzioni civili, delle infrastrutture e dell'ambiente, partendo dalla progettazione fino a un servizio completo di general contractor.

In quasi cinquant'anni di attività ininterrotta, abbiamo lavorato a **più di 1.000** progetti: strade e autostrade, opere d'arte, opere idrauliche, bonifiche ambientali, edifici residenziali e pubblici, ospedali, auditorium, resorts e hotels.



Ma SPERI vuole trascendere il concetto tradizionale di un'azienda di ingegneria e architettura puntando a rilanciare la grande cultura tecnica italiana attraverso un modello di **employee-ownership**. Una sfida alla nostra portata grazie alla passione condivisa per l'innovazione e la sostenibilità. Questo non è un mero interesse, ma un impegno dimostrato dalla nostra affiliazione al Green Building Council fin dal 2012 e dall'applicazione del protocollo LEED, sostenuta da professionisti interni che hanno ottenuto la certificazione LEED AP.

L'essenza di chi siamo non si limita solo alle strategie aziendali, ma permea l'identità stessa della società, incarnata nel nostro marchio. Il logo, infatti, riflette non solo il nostro ampio spettro operativo, ma anche l'impegno nei confronti di un approccio progettuale che rispetta l'ambiente. I tre segni grafici all'interno del quadrato, il principio modulare di ogni costruzione, alludono agli elementi fondamentali dell'esistenza umana e del mondo naturale: l'aria, l'acqua, la terra. Gli stessi elementi che delineano le condizioni iniziali, l'ambito di intervento e il fine ultimo di ogni progetto.

Le nostre sedi in Italia, situate a **Roma** (sede centrale in Piazza della Repubblica, 68), **Milano** (Via Natale Battaglia, 12),



Napoli (Via Crispi, 21), **Genova** (Via dei Marini, 16), **Palermo** (Via Principe di Villafranca, 91), **Latina** (Via Ufente, 20), **Bologna** (Via Dei Mille, 24), **Bari** (Piazza Giuseppe Massari, 6) e prossima apertura a **Catania** riflettono la nostra volontà di garantire un servizio efficiente ai nostri clienti su tutto il territorio nazionale. La presenza internazionale è rappresentata dalla sede di **Londra** (55 Whitfield Street, Fitzrovia) e, oltre ad avere progetti in corso a **Miami** (USA), **Tabora** (Tanzania), stiamo valutando ulteriori opportunità di espansione in **Australia**, **Ruanda** e **Mauritania**.

In SPERI, crediamo fermamente che **l'innovazione** e la **sostenibilità** siano il motore che alimenta il progresso e ci impegniamo a portare avanti questi valori, non solo per migliorare il presente, ma anche per garantire un futuro più prospero e rispettoso dell'ambiente. La nostra aspirazione è continuare a costruire progetti virtuosi che alimentino un legame profondo con i clienti e contribuiscano alla creazione di luoghi sostenibili e funzionali.

Trend e numeri ci hanno confermato come credere fermamente e senza compromessi nel nostro **team**, nella nostra **visione** e nei nostri **valori** sia stata la forza e la leva decisiva del nostro **successo**. In questo percorso l'attenzione alla sostenibilità



ha rappresentato un aspetto cruciale per dare senso e stabilità alla nostra crescita e per svolgere un ruolo fondamentale nel raggiungimento di un futuro migliore per i dipendenti/ collaboratori, i clienti, gli stakeholder e per la società nel suo complesso.

Per raggiungere tali obiettivi, abbiamo ripensato i nostri processi, consapevoli dell'impatto generato dalle nostre scelte e abbiamo avviato strategie volte a trasformare la struttura organizzativa da SPERI Srl a **SPERI S.p.A.** e ad aprire l'azionariato ai principali direttori verso un modello di employee ownership.

I driver del nostro piano strategico sono molteplici e interconnessi. Valorizziamo la tradizione di eccellenza, iniziata nel 1974, e la combiniamo con un modello di partnership flessibile e orientato al cliente, capace di trovare soluzioni su misura per le diverse esigenze. Crediamo fortemente nella multidisciplinarietà e nella **produzione in-house**, quali strumenti chiave per l'individuazione di soluzioni ottimali e per la crescita professionale. Investiamo costantemente nell'innovazione e nella digitalizzazione, convinti che siano strumenti fondamentali per migliorare la qualità e l'efficienza del nostro lavoro. Infine, promuoviamo valori condivisi di **sostenibilità** e **inclusività**, di equilibrio tra lavoro e vita personale e di apertura ai mercati esteri.

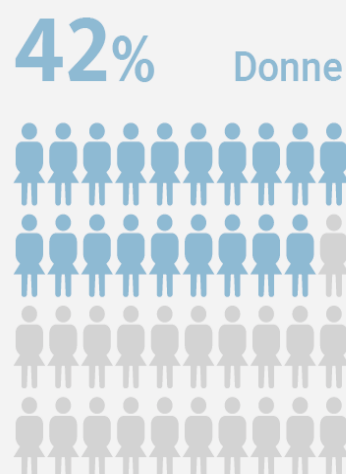
Come azienda giovane e dinamica, guardiamo al futuro con ottimismo, determinati a perseguire l'obiettivo di crescita senza perdere di vista i valori fondamentali della qualità e della responsabilità, per questo ci impegniamo ad attrarre giovani talenti da diverse regioni del Paese, offrendo un ambiente inclusivo e dinamico, con una percentuale del **70% di dipendenti sotto i 35 anni** e una suddivisione di genere del **58% maschile e 42% femminile** considerando tutto il perimetro aziendale.

Riteniamo che la forza di un'azienda risieda non solo nelle sue realizzazioni, ma anche nelle sue **ambizioni**.

Il futuro che immaginiamo è un mondo in cui l'architettura e la pianificazione contribuiscono in modo significativo alla **qualità della vita** delle persone, alla **sostenibilità del pianeta** e alla **prosperità delle comunità**.

Il report che state per leggere è il frutto di questo impegno costante e delle nostre strategie future, un'ulteriore conferma del desiderio di operare in modo responsabile e rispettoso dell'ambiente, mantenendo sempre elevati standard di qualità.

In SPERI, il futuro è già qui. E siamo pronti ad affrontarlo con passione, professionalità e una profonda consapevolezza delle sfide che ci aspettano.





LE NOSTRE PERSONE

Il nostro organico, riferito alla sede di Roma, è composto da **27 risorse a contratto**, tra cui 8 donne.

Oltre ai dipendenti a contratto, abbiamo anche una rete di **185 collaboratori** (108 uomini e 77 donne): professionisti, come ingegneri, architetti e consulenti con partita IVA, che, con il loro prezioso contributo, concorrono per il raggiungimento dei nostri obiettivi e la realizzazione dei nostri progetti.

SPERI ha una chiara volontà di evitare ogni tipo di discriminazione in tutte le attività, promuovendo un **ambiente inclusivo e rispettoso** delle differenze. Nel corso degli anni, abbiamo attivato programmi di inclusione nei confronti delle categorie protette, contribuendo alla promozione di un contesto lavorativo equo e solidale. Ci impegniamo a non considerare alcun aspetto sociale, religioso ed economico come elemento discriminante sia nei processi di selezione del personale che nel luogo di lavoro, assicurando uguaglianza delle condizioni di partenza e di trattamento.





Il 100% del team è coperto da accordi di contrattazione collettiva, assicurando la tutela dei loro diritti e la definizione di condizioni di lavoro in linea con gli standard del settore.

La nostra politica aziendale promuove **un clima collaborativo e inclusivo**, in cui tutti sono valorizzati e hanno pari opportunità di crescita e sviluppo perché siamo convinti che la diversità sia un elemento di arricchimento e favorisca la creatività e l'innovazione.

SPERI ha adottato Sistemi di Gestione Aziendale certificati secondo le Norme UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015 e 45001:2018. Nel 2023, porteremo a termine il percorso per ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022 a conferma dell'impegno sui temi della diversità ed inclusività nel pieno rispetto di uno degli obiettivi fissati dall'ONU per lo sviluppo sostenibile (SDGs n.5) e che costituisce il focus della Missione n.5 del PNRR italiano.

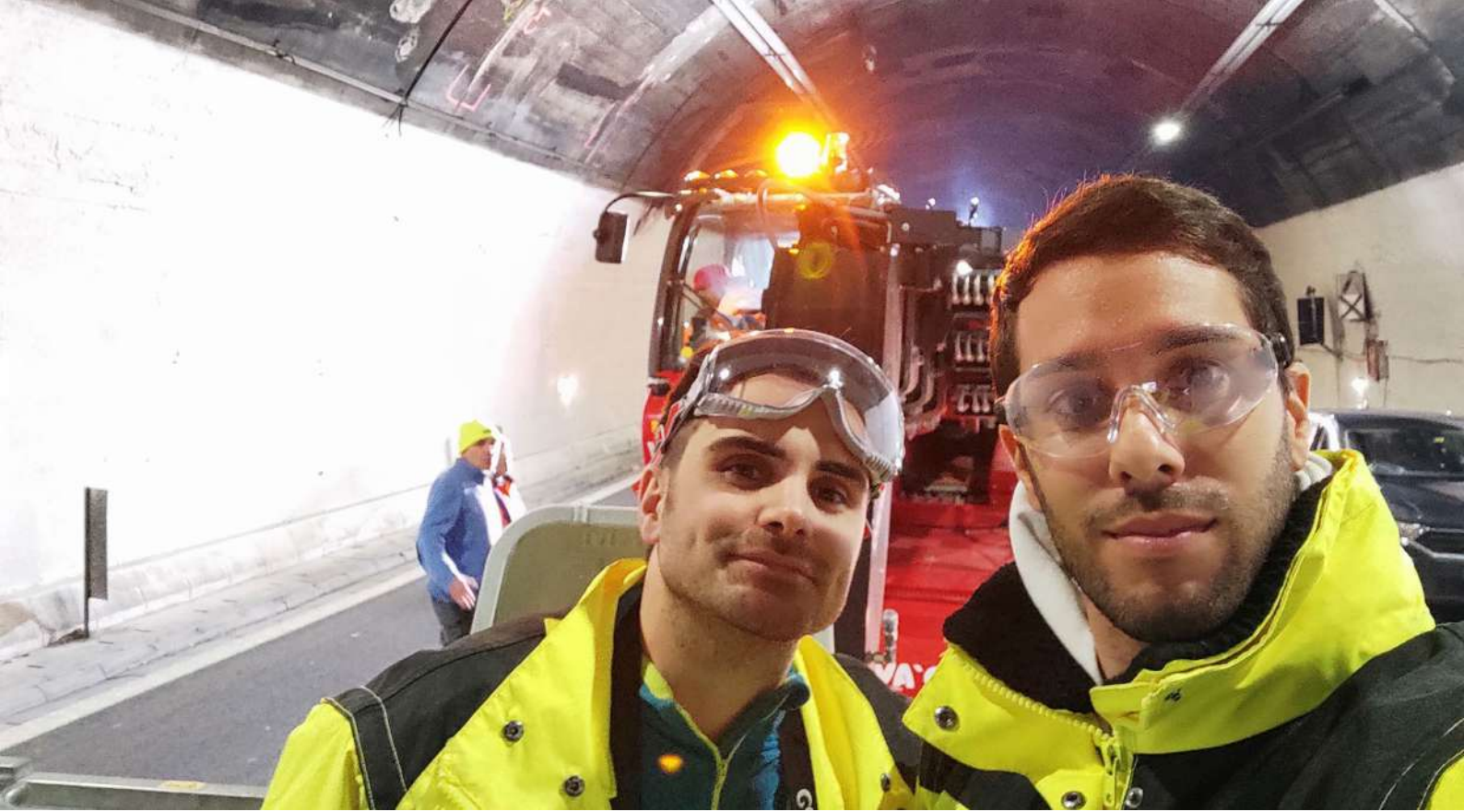
Siamo convinti che le disparità di genere costituiscano uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile e vogliamo essere parte attiva per il perseguimento dell'Obiettivo per il



raggiungimento dell'uguaglianza e l'autodeterminazione di tutte le donne.

In particolare, attraverso l'implementazione e la certificazione del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, intendiamo prolungare un percorso sistematizzato volto ad incoraggiare comportamenti già insiti nella cultura aziendale. Questo include l'adozione di piani di reclutamento che favoriscano e valorizzino le diversità per apportare valore aggiunto, la riduzione del divario retributivo, l'aumento della partecipazione del personale in egual misura in riunioni, comitati e/o gruppi di lavoro, e il privilegio delle relazioni e rapporti commerciali con realtà imprenditoriali e professionisti altrettanto attivi nelle medesime tematiche.

Promuoviamo attivamente la piena partecipazione delle donne e garantiamo pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali, contrastando fermamente la violenza di genere e offrendo protezione e sostegno alle vittime. Nel nostro impegno per la parità, attiviamo **politiche di welfare familiare**, offriamo **orari di lavoro flessibili** e promuoviamo l'inclusione



attraverso comunicazioni e pubblicazioni sul sito web e sui social media. Inoltre, incentiviamo la **crescita professionale** di tutti i nostri dipendenti, con pari accesso a eguali retribuzioni e opportunità di avanzamento a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, basati sulle competenze, qualifiche e capacità di ciascun individuo. Per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, adottiamo misure concrete per favorire la conciliazione vita-lavoro, offrendo flessibilità a coloro che ne fanno richiesta, tenendo conto delle diverse posizioni e delle esigenze delle diverse aree di business aziendali.

Per garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere, abbiamo nominato un Comitato Guida, presieduto dall'Alta Direzione e composto dal Responsabile delle Risorse Umane, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e dal Responsabile dei Sistemi di Gestione che redige un Piano Strategico per definire gli obiettivi di miglioramento che ci siamo prefissati.

In SPERI è vietata qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso e, in



questa direzione, abbiamo approvato un **Codice Antimolestie** che stabilisce che chiunque si ritenga vittima di molestie sul lavoro può effettuare una segnalazione utilizzando il modulo disponibile su intranet dell'azienda, consegnandolo al Comitato Guida (CG) o inviandolo per e-mail all'indirizzo talkwithus@sperispa.com.

Chiediamo a tutto il personale di rispettare quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate, di fornirci suggerimenti e indicazioni, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella nostra politica che si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi l'assunzione, la formazione, la promozione, la retribuzione, la disciplina e il licenziamento.

SETTORI E MERCATI DI RIFERIMENTO

SPERI è una società che si distingue per la sua vasta gamma di **competenze e specializzazioni**. Offriamo servizi di ingegneria integrata, che comprendono la progettazione, la direzione lavori, i collaudi e consulenze tecnico-specialistiche per tutti i principali settori dell'ingegneria e dell'architettura in modo da rappresentare per i nostri clienti a "un one-stop shop". La nostra attività è suddivisa tra infrastrutture civili, idrauliche e ambientali, e il mondo dell'edilizia, con una particolare expertise nel campo dell'hospitality e dell'healthcare.

Operiamo sia a livello nazionale che internazionale, offrendo i nostri servizi in diversi mercati. In Italia, copriamo l'intero territorio nazionale, lavorando sia per committenti pubblici sia per committenti privati. Queste collaborazioni ci permettono di partecipare a progetti di rilevanza nazionale e contribuire allo **sviluppo infrastrutturale del paese**.

A livello internazionale, siamo attivi nel settore delle **dighe** e delle **infrastrutture marittime** e lavoriamo in sinergia con

TECHNICAL DEPARTMENTS

	INFRASTRUCTURES		PROJECT		ARCHITECTURE		FIRE
	STRUCTURES		CONSTRUCTION		INTERIOR DESIGN		DESIGN
	GEOTECHNICS		WORK		MODELLING BIM		LAND SURVEYING
	MARITIME		BUDGETING		SUSTAINABILITY		TESTING
	GEOLOGY		SAFETY, HEALTH,		MEP		RISK ASSESSMENT



diversi partner in programmi di ricerca e sviluppo, puntando all'innovazione e alla sostenibilità.

I clienti principali in campo infrastrutturale sono Autostrade per l'Italia, Enel e le principali imprese di costruzioni, mentre nel settore dell'edilizia sono fondi di investimento tramite le diverse società veicolo e l'Agenzia del Demanio.

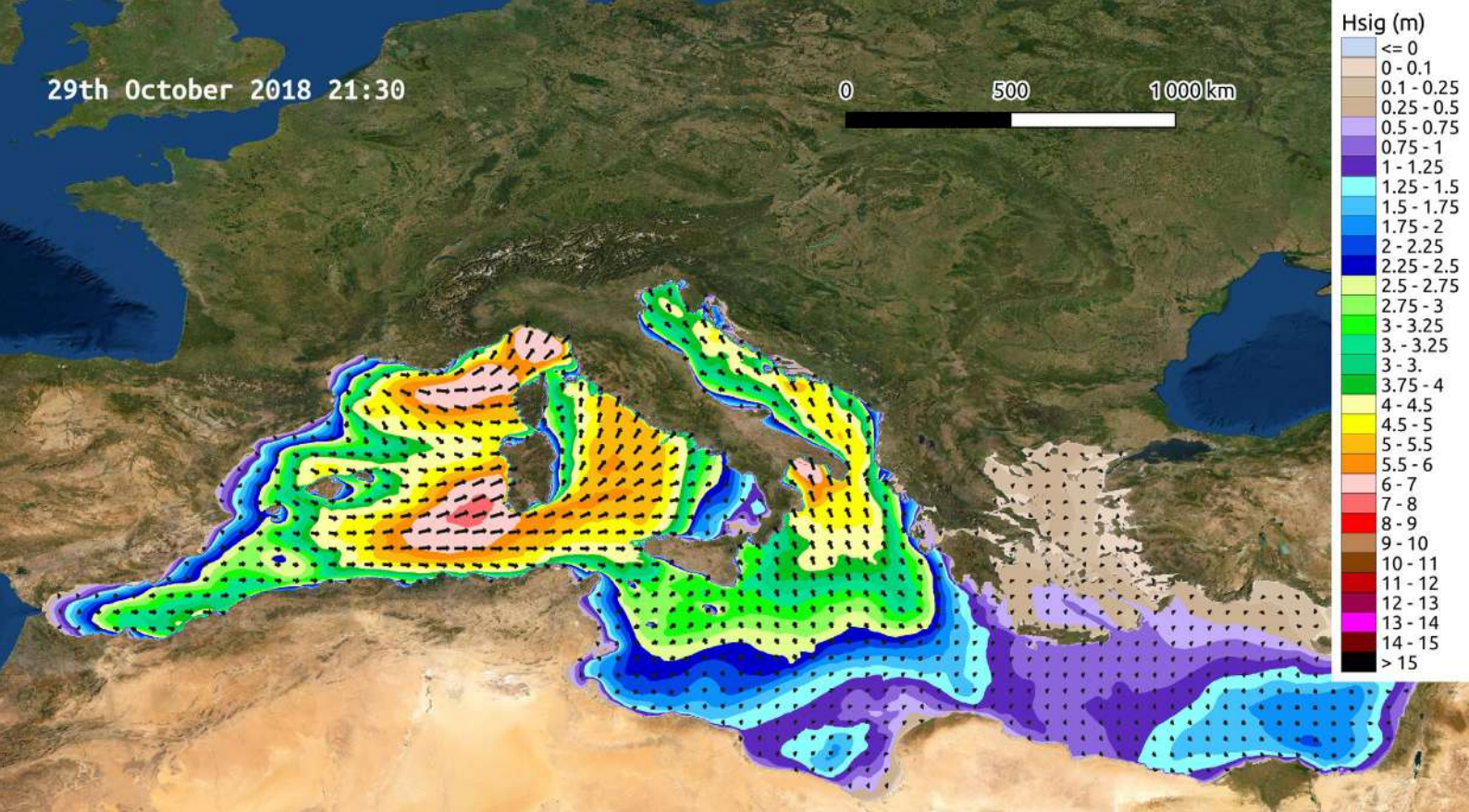
Tra i servizi rilevanti si segnalano: (a) la collaborazione con **Autostrade per l'Italia** iniziata nel 2018 all'indomani del crollo del Ponte Morandi per la valutazione della sicurezza dei ponti esistenti che continua ancora oggi con la partecipazione al programma di miglioramento strutturale degli elementi più critici; (b) la collaborazione con **Enel Green Power** per la fornitura di servizi professionali per la verifica della vulnerabilità sismica delle opere di sbarramento "Grandi Dighe", classificate strategiche o rilevanti ai sensi dell'OPCM 3274/2003, e delle opere accessorie e complementari; (c) il ruolo primario nel rinnovamento del **mercato alberghiero a Roma** essendo presente nella ristrutturazione dei più importanti asset su via Veneto, il nuovo W della Marriott, l'InterContinental nel Palazzo



Ambasciatori, il nuovo Rosewood, la trasformazione del Majestic in Baccarat, (d) il contributo rilevante fornito al **PNRR** avendo partecipato alla progettazione di oltre 200 interventi. In tutte queste attività abbiamo perseguito l'innovazione e la sostenibilità sviluppando **soluzioni tailor-made** e nuovi strumenti che sono risultati utili in lavori successivi. Ad esempio: la nuova procedura sviluppata per ASPI ed approvata dal Ministero competente per l'autorizzazione al transito dei **Trasporti Eccezionali**; la procedura per la valutazione dell'azione sismica da adottare per opere strategiche come le **Grandi Dighe**; gli studi di fagliazione per la valutazione del rischio idrogeologico, sviluppati nell'ambito di un progetto pilota per **Enel**, e applicati in diversi contesti a valle dell'alluvione che ha colpito l'Emilia Romagna.

L'innovazione è perseguita non solo nel quotidiano ma anche con progetti speciali.

Attualmente è in partenza un progetto di ricerca sulla blue economy cofinanziato dalla Regione Puglia nell'ambito del programma "**PIA Puglia**". Il progetto in Puglia è l'evoluzione del



progetto “**Smart Wave**”, una piattaforma climatica meteomarina che supporta lo sviluppo e la tutela, realizzato con il contributo del Fondo europeo regionale della Regione Siciliana ed in partnership con l’Università degli Studi di Palermo, e conclusosi nel 2022. “Smart Wave” è una soluzione avanzata che integra dati meteomarini affidabili, modelli numerici evolutivi e strumenti di analisi all’avanguardia che si propone di migliorare gli standard di sicurezza su scala globale attraverso strumenti previsionali e analisi statistiche. Connessa a un sistema informativo geo-referenziato, consente una consultazione immediata, interattiva e personalizzabile di informazioni meteomarine essenziali.

Esperienze come questa consentono a SPERI di misurarsi con l’applicazione delle tecnologie avanzate per preservare l’ambiente, migliorare la sicurezza delle attività e promuovere una gestione sostenibile delle risorse.

In linea con questi obiettivi, per garantire il corretto svolgimento delle attività, abbiamo costruito una **solida catena di fornitura**. La scelta dei nostri partner commerciali, infatti,



non si basa soltanto su criteri tecnici ed economici ma anche sull'attenzione alla sostenibilità e la condivisione dei principi di qualità.

Ci rivolgiamo a coloro che hanno dimostrato nel tempo **affidabilità** e **competenza**, valutando nuovi fornitori in base alla loro capacità di rispondere efficacemente ai requisiti specifici delle esigenze del caso. Gli esperti del nostro team che conducono queste valutazioni considerano sia la loro **reputazione** che le raccomandazioni da parte di clienti o terze parti e verificano direttamente che aderiscano a rigidi standard di gestione della qualità. Inoltre, manteniamo un **monitoraggio** costante delle loro **performance**, aggiornando le qualifiche in base ai risultati ottenuti e alle ispezioni effettuate e, se un fornitore non mantiene gli standard richiesti, viene rimosso dalla nostra lista. Garantiamo così che ogni collaborazione sia allineata con il nostro impegno per la qualità, la sostenibilità e l'innovazione.

CORE VALUES



TEAMWORK



EFFICIENZA



QUALITÀ



EQUITÀ



CUSTOMERS
CARE



INNOVAZIONE

I NOSTRI VALORI

Nell'essenza di SPERI risiedono principi fondamentali che orientano ogni aspetto della nostra attività.

Il **team**, insieme a tutte le persone con cui lavoriamo ogni giorno, è senza dubbio la componente più importante dell'azienda. Per questo, abbiamo particolarmente a cuore la valorizzazione delle risorse interne ed esterne che garantisce il prolungamento della tradizione di eccellenza iniziata con la fondazione di SPERI nel 1974 e ci permette di esercitare un controllo diretto sulla **qualità** e l'**efficienza** dei nostri progetti.

La capacità di offrire una **produzione in-house** di tutti i servizi di ingegneria è parte integrante del nostro approccio di multidisciplinarietà che ci consente di affrontare ogni sfida con una visione completa e fornire risultati straordinari.

La **crescita** personale e professionale **condivisa** è un pilastro del nostro metodo e per questo investiamo nella **formazione** e nel **supporto** dei dipendenti per dare forma a un ambiente che favorisce lo sviluppo personale e tecnico-scientifico.



Vogliamo essere un hub di riferimento dove si incontrano persone e **professionisti liberi, indipendenti, realizzati e felici**. Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo adottato un approccio tailor-made all'ingegneria, al fine di consentire a tutti di sviluppare le competenze necessarie per produrre valore aggiunto a beneficio di ognuno e dell'azienda.

Siamo infatti convinti che credere e investire nel team sia stata da subito la vera innovazione della nostra idea di essere impresa, come dimostra, tra l'altro, l'obiettivo raggiunto nei primi anni 2000 di **parità salariale tra i generi**. Questa visione, basata sulla valorizzazione delle persone, si è tradotta in soluzioni innovative anche in risposta ai problemi generati dalla pandemia.

Parallelamente, siamo attenti e partecipi alle esigenze dei **clienti**. L'obiettivo è quello di essere un **one stop shop**, in grado di fornire tutti i servizi necessari per soddisfare le loro esigenze in modo efficiente e tempestivo. L'onestà e la lealtà nei rapporti sono per noi principi imprescindibili. Siamo un partner affidabile sia verso l'esterno che tra il nostro personale: cerchiamo di



promuovere con tutti una comunicazione aperta e trasparente, che favorisca una collaborazione di successo con i nostri dipendenti, clienti e partner.

Crediamo che l'innovazione sostenibile sia il motore dello sviluppo e per questo investiamo tempo e risorse verso la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione. Continuiamo a cercare soluzioni pionieristiche attraverso lo studio costante, gli incentivi all'aggiornamento del personale e l'affinamento delle competenze interne: l'adozione delle più recenti tecnologie nel nostro settore ci permette di offrire **servizi e prodotti avanzati** ai clienti.

La sostenibilità è quindi uno dei principi fondamentali per SPERI, come dimostrano la nostra storia e i risultati che abbiamo raggiunto. Abbiamo da sempre aderito alla sostenibilità in tutte le sue forme - sociale, economica e ambientale - andando oltre le richieste del cliente e facendoci guidare dai principi del **Green Building Council** e dai **protocolli LEED, WELL**. Questi orientamenti permeano ogni progetto fin dall'inizio e possono essere realizzati solo attraverso un continuo aggiornamento



tecnologico, che diventa esso stesso un elemento di innovazione e un propulsore di nuove idee e crescita.

I **valori** in cui crediamo sono il fulcro di ogni nostra decisione e azione. Essi si manifestano in risultati tangibili, modellando il nostro operato quotidiano e assicurando che ogni passo sia coerente con la nostra missione. Costituiscono il pilastro del nostro successo e l'essenza della nostra identità. Continueremo a coltivare questi valori, a migliorare costantemente il nostro approccio e a guidare l'innovazione nel settore dell'ingegneria e dell'architettura, sempre con l'obiettivo di superare le aspettative e fornire **soluzioni all'avanguardia**.



LA NOSTRA GOVERNANCE

La governance di SPERI è il pilastro strutturale del corretto funzionamento dell'azienda ed è per questo caratterizzata da una composizione chiara e ben definita degli organismi decisionali e dei relativi comitati.

Il massimo organo di governance è il Consiglio di Amministrazione (CDA) che, con la presenza di una donna e tre uomini, contribuisce a garantire una rappresentanza diversificata e inclusiva nel processo decisionale. Il CDA è eletto dai soci, con Lupoi Ingegneria Srl detentrica del 99% delle azioni e Giuseppe Lupoi, fondatore e detentore del restante 1% oltre che Presidente del CDA. Una struttura che garantisce un equilibrio tra continuità e innovazione.

Attualmente, il CDA non include rappresentanti degli stakeholder. Tuttavia, riconosciamo l'importanza di coinvolgere e considerare le prospettive e gli interessi di tutte le parti interessate nelle decisioni aziendali. Ci impegniamo a promuovere un dialogo aperto e a valutare opportunità future





per la loro integrazione al fine di garantire un approccio alla governance più inclusivo e partecipativo.

Nel contesto dell'ambito ESG, abbiamo istituito comitati specifici incaricati di sovrintendere alla gestione degli impatti in queste aree. Questi comitati, come il Gruppo Certificazioni e Qualità, svolgono un ruolo cruciale nella supervisione e valutazione delle politiche e delle pratiche sostenibili adottate. Essi forniscono raccomandazioni e contribuiscono all'implementazione di iniziative volte a migliorare le prestazioni ESG.

I principi cardine della nostra governance sono la **trasparenza**, la **responsabilità** e l'**integrità**. L'incessante dedizione di SPERI nel favorire una gestione aziendale solida e consapevole evidenzia la determinazione di applicare metodi all'avanguardia, orientati alla generazione di valore duraturo per tutti coloro che hanno un interesse per le nostre attività e per la collettività nel suo insieme.



ASSOCIAZIONI

SPERI ritiene che l'Associazionismo sia un elemento fondamentale dello sviluppo imprenditoriale, utile a creare cultura e a compiere parte della missione sociale di un imprenditore.

SPERI è socio **OICE** (Associazione delle Organizzazioni di Ingegneria e di Architettura e di Consulenza Tecnico Economica - Confindustria) dal 1976 ed ha contribuito allo sviluppo ed alla promozione dell'Associazione, con la presidenza di Giuseppe Lupoi (dal 1995 al 1998) e attualmente con quella di Giorgio Lupoi. Come SPERI aderiamo alle linee identitarie e strategiche di OICE, un'associazione libera, apartitica e senza fini di lucro che, raggruppando grandi piccole e medie aziende del settore, promuove lo spirito di collegialità e mutua cooperazione tra i suoi membri. Un'esperienza in cui sentiamo di condividere con i nostri colleghi non solo la valorizzazione dei percorsi di eccellenza, innovazione e promozione della cultura ingegneristica, ma anche l'impegno per la tutela dei diritti e degli interessi legittimi della categoria.

oice



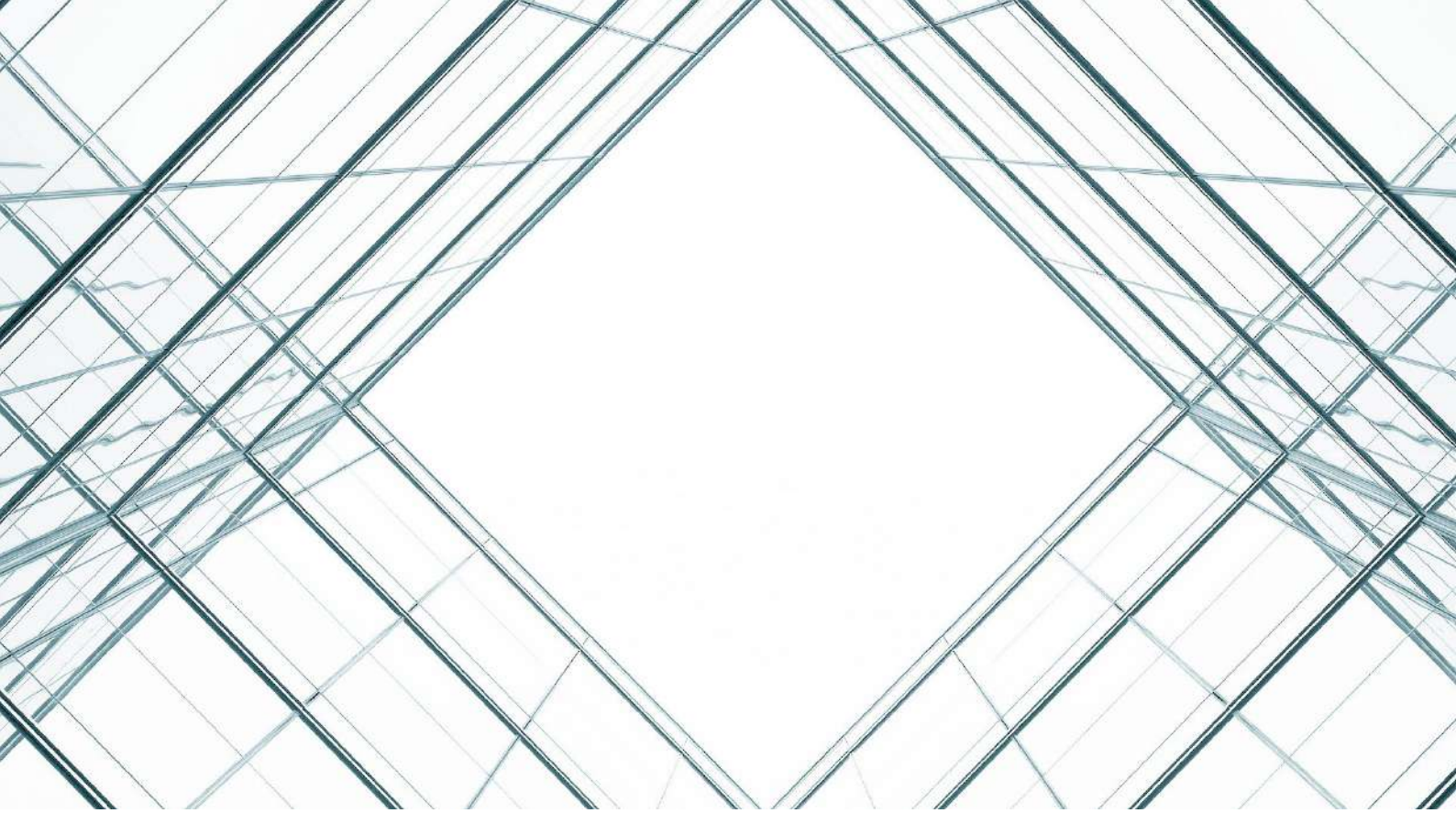
Siamo poi membri della **FIDIC** (International Federation of Consulting Engineers), un'organizzazione internazionale che riunisce professionisti dell'ingegneria di consulenza, segno della nostra attenzione a favorire, anche a livello globale, lo scambio di conoscenze e buone pratiche tra professionisti e contribuire allo sviluppo del settore.



Infine, SPERI è socio di **GBC** – Green Building Council, un'associazione senza scopo di lucro cui aderiscono le più competitive imprese italiane che operano nel segmento dell'edilizia sostenibile e di **ITCOLD**, il Comitato Nazionale Italiano per le Grandi Dighe che si propone di promuovere ed agevolare lo studio di tutti i problemi connessi con le dighe, la loro realizzazione ed il loro esercizio.



Per noi è molto importante coinvolgere in modo significativo tutti gli **stakeholder** e per questo abbiamo individuato diverse categorie con le quali instaurare un dialogo. Tra queste, i **clienti** rivestono ovviamente un ruolo centrale. Il nostro obiettivo è quello di fornire servizi di prim'ordine e rispondere efficacemente ad ogni specifica richiesta. Siamo



convinti che il coinvolgimento attivo e costante con i clienti sia fondamentale per mantenere una relazione forte e costruttiva basata su fiducia reciproca e valori condivisi.

Come SPERI siamo aperti a interagire anche con i **governi** e le **comunità locali** perché crediamo che collaborare con le istituzioni pubbliche e la collettività sia fondamentale per comprendere le dinamiche territoriali, promuovere uno sviluppo sostenibile e responsabile e generare un impatto positivo sui contesti in cui operiamo.

Il nostro impegno verso gli stakeholder si basa sull'**ascolto attivo**, la **comprensione** e l'implementazione di **soluzioni** mirate a generare un impatto positivo e sostenibile nel lungo termine. L'adesione alle associazioni di settore, la comunicazione trasparente sui progressi e le proposte, insieme con il coinvolgimento attivo dei clienti, dei governi e degli attori sociali testimoniano la volontà di operare in modo responsabile, contribuendo al progresso del settore ma anche al benessere dei luoghi in cui operiamo.



ETICA, INTEGRITÀ NEL BUSINESS E COMPLIANCE

Nel cuore della missione aziendale di SPERI risiede il valore imprescindibile dell'**etica** e dell'**integrità** nel business.

Il nostro **Codice Etico** cristallizza i principi cardine che tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori sono invitati a rispettare quando entrano a far parte del nostro team. La diligenza, l'integrità e la lealtà sono i pilastri di questo codice, gli stessi che fungono da bussola per le nostre azioni e ci consentono di mettere in risalto le competenze individuali e di creare un ambiente di lavoro che salvaguarda la dignità e la privacy di ciascuna delle persone che lavora con noi.

Chi lavora in SPERI si impegna a operare nel pieno **rispetto delle normative** e regolamenti in vigore, mantenendo interazioni professionali e trasparenti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità. La nostra prassi operativa si radica in valori di fiducia, qualità, competitività e professionalità, principi cardine che guidano tutte le relazioni interne ed esterne.



L'impegno verso una gestione responsabile si è tradotto anche nella creazione di un sistema di gestione basato sul **Modello 231**, che sarà ufficialmente approvato nel 2023 con il conferimento dei poteri all'organismo di vigilanza. Questo modello ci permetterà di identificare e valutare i rischi aziendali, e di adottare misure preventive e correttive adeguate per garantire il massimo rispetto delle normative e la piena compliance con i principi etici.

Durante il 2022, abbiamo lavorato intensamente per implementare nuove iniziative volte a promuovere l'integrità aziendale. Tra queste, abbiamo introdotto una **procedura di whistleblowing**, offrendo ai dipendenti un canale sicuro e confidenziale per segnalare potenziali irregolarità o comportamenti scorretti al fine di affrontare prontamente situazioni critiche e di salvaguardare la trasparenza delle nostre attività.

Per contrastare il riciclaggio, la corruzione e i conflitti di interesse abbiamo sviluppato politiche specifiche e stiamo perseguendo l'obiettivo di ottenere la certificazione ISO 37001,



che testimonierà il nostro impegno internazionale in questo campo.

L'intera struttura normativa, i regolamenti e le certificazioni costituiscono un solido pilastro su cui poggia l'impegno verso la sostenibilità e l'integrità. Continueremo a lavorare con dedizione per garantire il rispetto delle normative, lo sviluppo di una cultura aziendale etica e la promozione di una gestione responsabile per il benessere di tutti i nostri stakeholder.



2

ANALISI DI MATERIALITÀ



ANALISI DI MATERIALITÀ

SPERI, conformemente agli Standard GRI per il reporting, ha identificato una serie di **temi prioritari** per comunicare agli stakeholder i propri impegni in materia di sostenibilità. L'analisi di materialità si è basata sulla selezione dei temi che riguardano gli aspetti ESG ritenuti rilevanti in termini di impatti, strategia e rischi per l'azienda e i suoi stakeholder. Questi temi riguardano la responsabilità **ambientale** (E), **sociale** (S) e la **governance** (G), i tre aspetti chiave che definiscono l'identità ESG dell'azienda.

Il processo di selezione è stato supportato e guidato da ESGeo, elaborando una proposta di temi materiali mediante un'analisi benchmark sui principali competitor a cui si è aggiunta anche un'analisi di possibili altri temi estratti da un database proprietario multisetoriale di aziende che redigono il Bilancio di Sostenibilità. Il campione di riferimento per SPERI è stato costruito considerando settore e industria di appartenenza, dimensione (fatturato e numero di dipendenti), paese e regione di attività.

Come risultato di queste analisi, sono stati individuati e approvati da SPERI sette temi che si allineano al core business dell'azienda e, in particolare, ai rischi ESG del settore di riferimento. Il loro monitoraggio consente a SPERI di interiorizzare la sostenibilità sotto forma di **obiettivi strategici concreti** e di acquisire una prospettiva fondamentale per l'integrazione di tali temi al suo interno. Una volta identificata e validata la lista dei temi materiali, sono stati collegati a specifici indicatori basati sul **GRI** (Global Reporting Initiative) **Standards**, che permetteranno di tracciare e presidiare tali temi nel tempo, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo. Questo controllo consentirà un miglioramento continuo e un loro affinamento, facilitando la comunicazione con gli stakeholder e riflettendo l'impegno a lungo termine dell'azienda nel perseguire obiettivi sostenibili.

ASPETTO ESG INDAGATO		TEMI MATERIALI	
	G - Governance	Condivisione del valore economico	GRI 201-1, GRI 413-1
	E - Environmental	Gestione responsabile dell'energia	GRI 302-1, GRI 302-3
	E - Environmental	Riduzione delle emissioni	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4
	S - Social	Benessere dei dipendenti	GRI 401-1
	S - Social	Sicurezza sull'ambiente di lavoro	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-9
	S - Social	Formazione e miglioramento delle competenze	GRI 404-1, GRI 404-2
	S - Social	Diversità e inclusione	GRI 405-1



Inoltre, SPERI, in conformità al principio di inclusività degli stakeholder, ha intrapreso nel 2023 un processo per identificare i portatori di interesse che hanno un'influenza significativa sulle attività dell'azienda o che sono a loro volta influenzati da essa, al fine di coinvolgere attivamente una varietà di soggetti chiave che partecipano allo sviluppo del suo ecosistema.

Per questo, a partire dal 2023, implementeremo un meccanismo strutturato di **coinvolgimento degli stakeholder** al fine di comprendere le diverse priorità dei temi materiali individuati, in linea con le aspettative dei nostri stakeholder esterni, di sviluppare una comprensione più approfondita delle loro esigenze, valori e preoccupazioni, e di adottare decisioni informate per rispondere in modo adeguato alle loro aspettative.

Attraverso la rendicontazione del 2022, possiamo identificare il contributo che apportiamo ai **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Raccogliendo e monitorando le informazioni ESG pertinenti saremo in grado di valutare in che misura le nostre attività siano allineate con gli SDG specifici e di evidenziare il nostro

impegno nel promuovere un impatto positivo in diversi ambiti di sviluppo sostenibile.

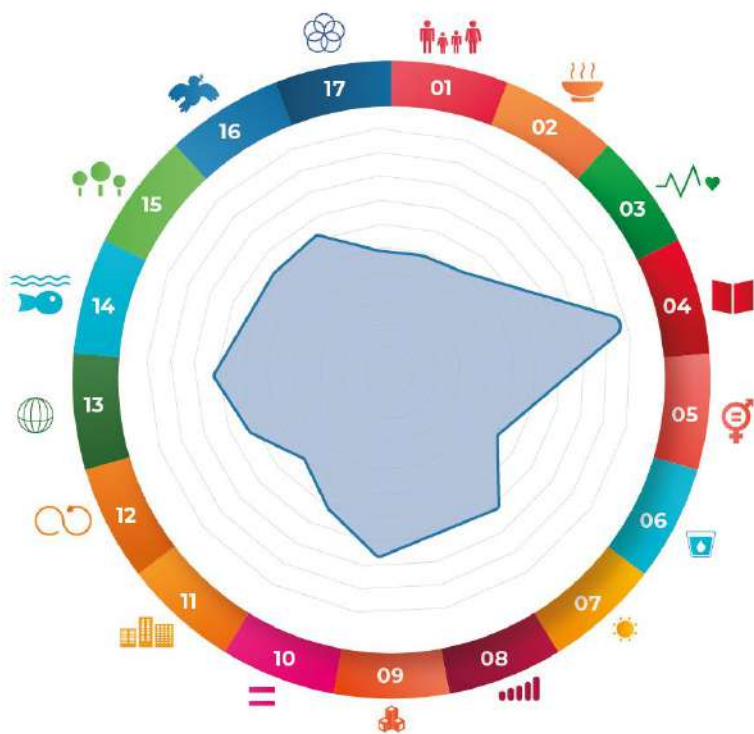
Il grafico seguente mostra proprio, come, con l'implementazione del monitoraggio degli indicatori GRI Standards vengano presidiati specifici SDGs.

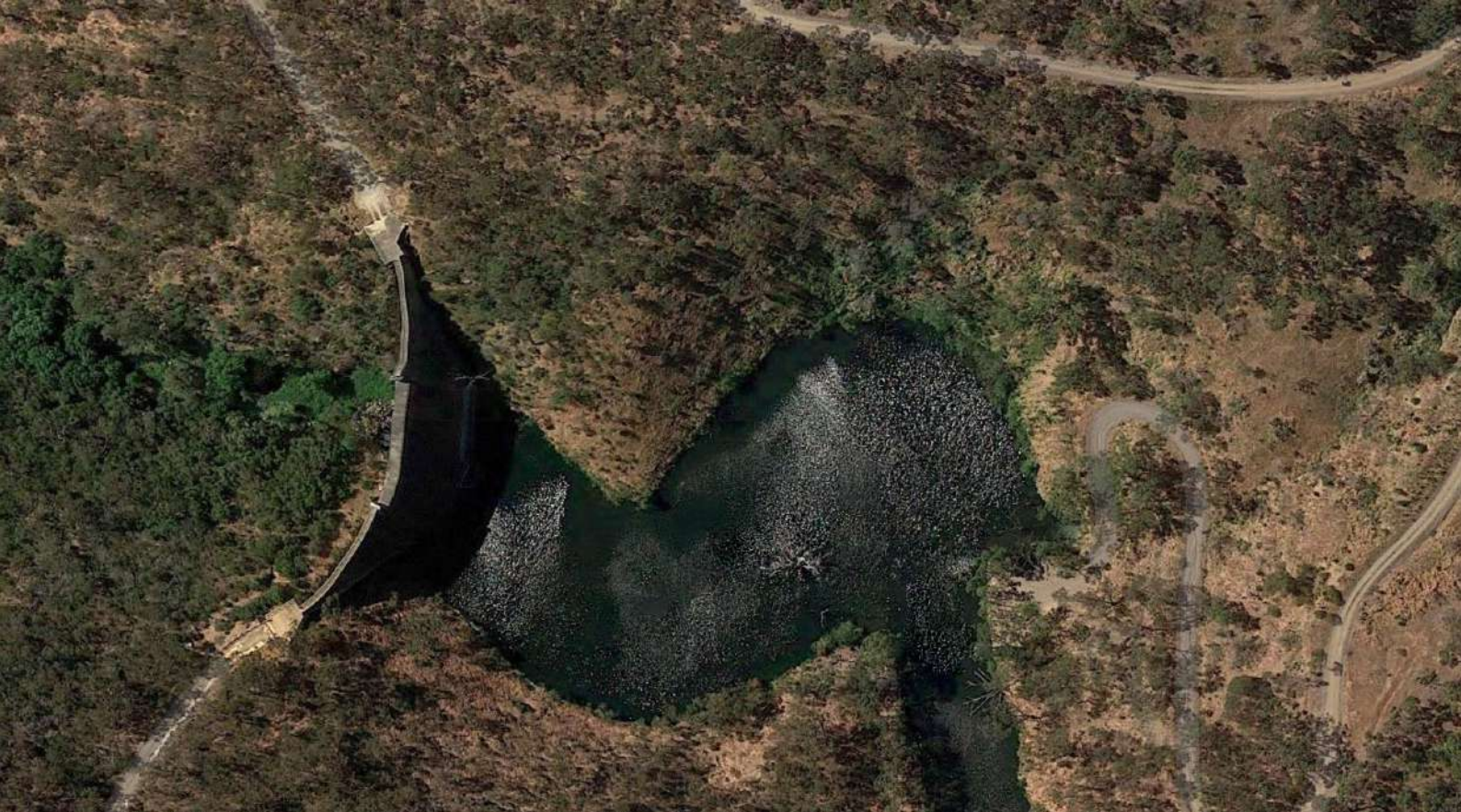
La determinazione dei **temi materiali** all'interno di SPERI è stata quindi il risultato finale di un processo elaborato e collaborativo che ha coinvolto diverse fasi e attori chiave dell'azienda.

In generale, per identificare gli impatti reali e potenziali, sia negativi che positivi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani, SPERI ha adottato procedure basate sulle certificazioni già acquisite, come ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, nonché le future certificazioni in adozione entro il 2023, come il modello 231/2001 e ISO 37001. Questo approccio ci ha permesso di valutare attentamente gli impatti delle attività e delle relazioni commerciali, garantendo una gestione responsabile e sostenibile.

Durante le fasi di definizione dei temi materiali, SPERI ha promosso una stretta collaborazione tra il Top Management e i

Sustainable Goals





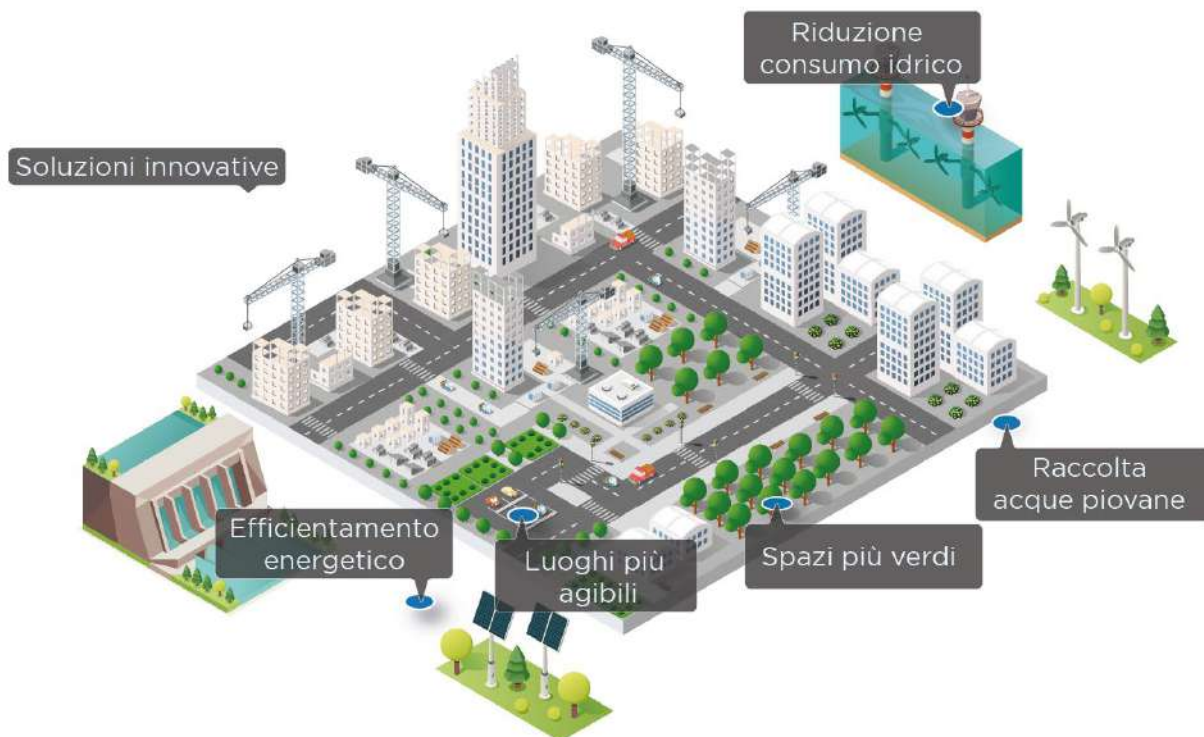
responsabili dei vari dipartimenti aziendali, tra cui Risorse Umane e Ambiente. Questo approccio sinergico ha consentito di valutare l'importanza relativa degli impatti e di identificare quelli più significativi, assicurando una focalizzazione mirata e un'allocazione ottimale delle risorse.

Parallelamente, è stata riconosciuta l'importanza di coinvolgere gli stakeholder e di beneficiare del contributo di esperti esterni nel processo di determinazione dei temi materiali. Attraverso un dialogo aperto e consultazioni periodiche, SPERI ha integrato le loro prospettive e competenze nel processo decisionale. Questa scelta inclusiva ha arricchito l'analisi dei temi materiali e ha permesso di considerare una gamma più ampia di aspetti e di rispondere meglio alle esigenze e alle aspettative delle parti interessate.

Il processo proseguirà anche nel 2023 quando, la costruzione della matrice di materialità, potrà tenere conto delle aspettative degli stakeholder (esterni e interni) consentendo a SPERI di orientare le proprie scelte strategiche di sostenibilità tenendo conto del contesto e del mercato in cui opera.

A large, bold, blue number '3' is positioned in the upper right quadrant of the page. The background features abstract, light blue geometric shapes that create a sense of depth and perspective.

**LA RESPONSABILITÀ
ECONOMICA E DI
GOVERNANCE DI SPERI**



LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA E DI GOVERNANCE DI SPERI



LA PERFORMANCE ECONOMICA

In SPERI, la responsabilità economica rappresenta anche un impegno verso la **sostenibilità**. Siamo consapevoli che il comparto dell'Ingegneria e dell'Architettura ha sperimentato una crescente domanda negli ultimi anni, sia da parte dei committenti pubblici che privati e, come società in crescita, sentiamo il dovere di gestire questo sviluppo in modo **responsabile**, tenendo in considerazione tutti gli stakeholder coinvolti.

Riconosciamo, infatti, che le nostre attività hanno un impatto significativo sull'**economia**, l'**ambiente** e le persone, incluso il rispetto dei loro **diritti umani**. In particolare, il settore ha un forte impatto sia sull'ambiente, poiché siamo coinvolti nella progettazione del **futuro**, che sul versante sociale, poiché contribuiamo alla creazione di uffici migliori, spazi più verdi, edifici più vivibili, luoghi comuni più agibili, e così via.

Per questo, siamo consapevoli che senza una dovuta attenzione gli impatti negativi possono manifestarsi in vari



Render realizzato da Valle 3.0 srl

modi. Ad esempio, la mancanza di attenzione all'efficienza energetica dei nuovi edifici potrebbe comportare uno spreco di risorse, mentre la progettazione di spazi meno inclusivi potrebbe limitare l'accessibilità per determinati gruppi di persone.

Affrontare questi impatti negativi è una priorità per noi e di conseguenza ci impegniamo a coinvolgere attivamente i clienti su temi cruciali come il rispetto dell'ambiente e dei diritti civili per garantire che i nostri progetti valorizzino questi aspetti e si sviluppino in armonia con gli stessi.

Per garantire una crescita economica responsabile, il nostro focus è rivolto ai servizi che promuovono l'**efficientamento energetico** e il **miglioramento sismico** e, anche nei servizi non specificamente legati all'efficientamento, teniamo sempre in considerazione **aspetti ambientali** rilevanti, come ad esempio l'ottenimento della certificazione LEED per gli edifici.

Nei progetti di riqualificazione, applichiamo di norma una serie di soluzioni in linea con i Criteri Ambientali Minimi (CAM). Ad esempio, utilizziamo serbatoi interrati per la raccolta delle



Render realizzato da *Studio Valle*

acque piovane e il loro riutilizzo per gli scarichi dei WC o per l'irrigazione di aree verdi al fine di ridurre il consumo di acqua potabile e di sfruttare al massimo le risorse idriche disponibili. Inoltre, implementiamo sistemi più semplici ma efficaci, come WC con scarico a doppio pulsante, rubinetti temporizzati e soffioni delle docce dotati di un sistema che miscela aria all'acqua erogata, soluzioni che consentono un utilizzo più efficiente delle risorse idriche e una riduzione del consumo complessivo.

Soluzioni come queste sono integrate nel nostro approccio progettuale e tengono conto delle esigenze specifiche di ogni progetto e degli obiettivi del committente. In questo modo, garantiamo un'attenzione costante alla **riduzione dell'impatto ambientale** e alla promozione di **soluzioni innovative e sostenibili**.

Per mitigare gli impatti negativi potenziali, miglioriamo costantemente il **coinvolgimento del cliente**, cercando di sensibilizzarlo all'efficienza energetica e alle pratiche sostenibili. In questa direzione, offriamo anche una gamma completa di



Render realizzato da Valle 3.0 srl

servizi integrati attraverso il nostro dipartimento di Geologia, Ambiente e Territorio che ci permette di affrontare direttamente le problematiche ambientali, come la riduzione degli impatti delle discariche, le indagini geotecniche per le fondazioni e il risanamento dei terreni.

Riconosciamo anche che il coinvolgimento dei nostri stakeholder è fondamentale per determinare le azioni intraprese e valutare la loro efficacia. Ascoltiamo attentamente i clienti, i partner commerciali e le comunità locali per comprendere le loro esigenze e aspettative al fine di orientare le nostre azioni verso il raggiungimento degli obiettivi condivisi. La **comunicazione trasparente e aperta** ci consente di valutare l'impatto delle nostre azioni e di porre rimedio a eventuali criticità. Ci impegniamo a fornire report periodici in cui condividiamo i progressi compiuti verso gli standard e i target prefissati.

La responsabilità economica per SPERI è un tema molto serio perché riconosciamo che la nostra crescita deve andare di pari passo con la sostenibilità economica, ambientale e



sociale. Siamo determinati a perseguirla in modo responsabile, tenendo conto degli impatti effettivi e potenziali delle nostre azioni e per questo continueremo a implementare politiche e programmi che ci permettano di condividere valore economico in modo sostenibile e responsabile.

I dati relativi al valore economico di SPERI offrono un'analisi approfondita dei risultati raggiunti e dimostrano il nostro impegno costante nell'utilizzare al meglio le risorse e investire in modo strategico anche per realizzare progetti che siano in linea con le nostre idee e i nostri valori.

Infatti, una delle caratteristiche distintive della nostra attività è l'importante contributo che deriva dai lavori ingegneristici nel campo della **sostenibilità** e dell'**efficientamento energetico**, che rappresentano una **buona parte del fatturato complessivo**. Questo settore è per noi di fondamentale importanza perchè non si concentra soltanto sull'adeguamento e l'ottimizzazione dei sistemi energetici e strutturali degli edifici ma ci consente di conciliare la progettazione tecnica con la promozione di soluzioni che generano un impatto positivo



sull'ambiente e sulle persone. In questa scelta abbiamo non solo l'occasione per offrire servizi di alta qualità ma anche di contribuire al progresso, alla rigenerazione e alla sostenibilità del settore immobiliare italiano nel suo complesso.

Sul fronte interno, la distribuzione del valore economico generato evidenzia l'attenzione che abbiamo verso il benessere dei dipendenti, come dimostra il totale dei salari e dei benefit. Riconosciamo l'importanza di fornire un ambiente di lavoro gratificante e di promuovere la crescita personale e professionale dei nostri collaboratori, poiché siamo consapevoli che il loro impegno e la loro soddisfazione contribuiscono in modo sostanziale al nostro successo.

Parallelamente, una parte significativa del fatturato viene destinata al reinvestimento interno, con l'obiettivo di garantire la stabilità e una crescita costante nel tempo. Questo approccio implica una pianificazione accurata dei budget di spesa, sia per gli ammortamenti che per gli oneri diversi di gestione, al fine di mantenere e potenziare le risorse e infrastrutture aziendali. Riteniamo che tali strategie di reinvestimento siano di



fondamentale importanza per consolidare la nostra posizione sul mercato e affrontare in modo efficace le sfide future, mantenendo un vantaggio competitivo e sostenendo la nostra crescita a lungo termine.

Nel complesso, la nostra performance economica va oltre i risultati e i profitti: è lo specchio dello sforzo costante nel cercare un **equilibrio tra solidità economica, giusti salari e progetti di spessore**. Attraverso l'ottimizzazione dei costi operativi, la valorizzazione dei dipendenti e l'orientamento verso attività sostenibili, dimostriamo il nostro impegno a creare valore economico in modo responsabile e consapevole.

4

LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DI SPERI



LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DI SPERI

La responsabilità ambientale è uno dei principi fondamentali che guidano l'azione di SPERI, poiché riconosciamo l'impatto delle nostre attività sull'ambiente in cui operiamo. L'impegno verso la sostenibilità si estende lungo l'intera catena del valore aziendale, incorporandone le tre dimensioni essenziali: **ambiente (E)**, **responsabilità sociale (S)** e **governance (G)**.

Al fine di garantire la continuità delle nostre operazioni e prevenire conseguenze negative sull'ecosistema e sulle comunità in cui operiamo, adottiamo in primo luogo una gestione oculata delle risorse e infrastrutture. Attraverso l'identificazione e l'implementazione di soluzioni innovative, miriamo a ridurre al minimo gli impatti diretti e indiretti delle nostre attività: le nostre strategie, integrate con le migliori pratiche e tecnologie disponibili nel settore, sono pensate per **ridurre l'impronta ecologica** e contribuire alla salvaguardia dell'ambiente.

Una parte essenziale della nostra responsabilità in questo ambito è la promozione della consapevolezza ecologica tra i dipendenti. Sensibilizzandoli sull'importanza di adottare



Render realizzato da *Studio Lenzi*

comportamenti sostenibili sia nella sfera professionale che personale, li incoraggiamo a diventare **agenti di cambiamento** nel loro contesto lavorativo e nella società: vogliamo diffondere una cultura aziendale dove ogni individuo si senta coinvolto nel contribuire a un futuro più verde.

Abbiamo implementato una **policy** specifica che riguarda la progettazione e la direzione di lavori per opere di ingegneria civile, architettura e ingegneria ambientale. Nel 2023, estenderemo questa policy a tutta la catena di fornitura, coinvolgendo anche i partner nella nostra missione di sostenibilità.

La definizione di target ambientali misurabili e concreti è una priorità per il prossimo anno. Utilizzeremo **indicatori di performance (KPIs)** per valutare il raggiungimento di tali obiettivi e l'efficacia delle nostre azioni. Questo ci consentirà di monitorare i progressi e di adattare le strategie per ottenere risultati tangibili.

Vogliamo che il nostro impegno si traduca in azioni concrete, focalizzate sulla prevenzione dell'inquinamento e



Render realizzato da *Studio Lenzi*

sulla gestione responsabile dei rifiuti prodotti dalle nostre attività. Osserviamo rigorosamente tutte le normative sull'ambiente e la sicurezza, applicando regolamenti pubblici in modo proattivo per assicurare il rispetto delle norme in ogni fase del nostro lavoro.

Anche su questo tema, la comunicazione rimane sempre aperta e trasparente. Coinvolgendo attivamente tutte le parti interessate, tra cui i dipendenti e la comunità in cui operiamo, ci impegniamo a condividere le nostre politiche e i nostri progressi ambientali, incoraggiando una partecipazione attiva e una collaborazione costruttiva.

Sappiamo che dovremo continuare a innovare e implementare misure sempre più sostenibili e per questo lavoreremo ancora, sempre a stretto contatto con i nostri stakeholder, per affrontare le sfide e per sviluppare strategie che contribuiscano a un futuro migliore.

Nel 2022, abbiamo consolidato l'impegno per la responsabilità ambientale ottenendo le certificazioni **ISO 9001** e **ISO 14001**. Questi riconoscimenti attestano la dedizione nel



garantire la qualità dei servizi offerti e una gestione consapevole dell'impatto delle nostre attività.

L'ISO 9001 sottolinea la costante ricerca della qualità, evidenziando l'adozione di un sistema di gestione efficace che ci permette di offrire servizi di alto livello e di superare le aspettative dei clienti. Questo standard ci spinge a implementare processi e procedure allineate agli obiettivi di qualità, monitorando costantemente le nostre performance per garantire risultati eccellenti.

Parallelamente, l'ISO 14001 riflette la determinazione nell'affrontare le sfide ambientali e ci impegna a promuovere politiche e obiettivi sostenibili, monitorare le nostre prestazioni, ridurre le emissioni e i rifiuti, e rispettare le normative vigenti.

In linea con questi impegni, nel 2022 abbiamo introdotto la figura del **responsabile ambientale**, un consulente esterno in contatto diretto con il Top Management, che ricopre un ruolo chiave nella gestione e nell'implementazione delle politiche, nel monitoraggio delle prestazioni, nel tracciamento dei consumi e





nella promozione di una cultura aziendale improntata alla sostenibilità.

Partendo da qui, continueremo a sviluppare e implementare pratiche innovative per ridurre ulteriormente il nostro impatto: vogliamo partecipare a una idea di futuro sostenibile attraverso la gestione oculata delle risorse e il rispetto delle normative, contribuendo così alla crescita sociale, economica ed ecologica.

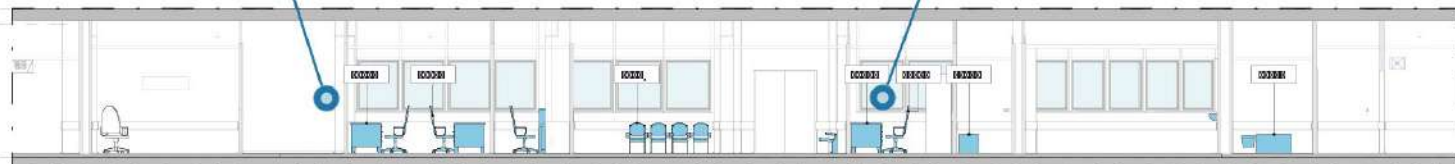
**AUTOMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA E
RISPARMIO ENERGETICO**

INTERAZIONE TRA EDIFICIO E OCCUPANTI



MATERIALI SOSTENIBILI

FINESTRE AD ALTE PRESTAZIONI



CONSUMO DI ENERGIA ED EMISSIONI

Lavorare su progetti di infrastrutture e architettura ci offre la possibilità di **dare forma a un futuro più sostenibile** per tutti. Con una forza lavoro diversificata proveniente da una vasta gamma di culture, background ed esperienze, creiamo luoghi e spazi per le comunità in tutto il mondo affinché siano accoglienti e cerchiamo di raggiungere il più alto livello di sostenibilità con le risorse umane e materiali disponibili localmente.

Ogni progetto ha la sua premessa nella relazione trasparente che impostiamo con i clienti, con i quali chiariamo fin da subito il nostro impegno rispetto all'attenzione verso i temi del consumo di energia e del livello di emissioni durante le diverse fasi del progetto. Dall'idea iniziale fino alla realizzazione, il **coinvolgimento degli stakeholder** è fondamentale per il successo delle nostre iniziative. Ascoltiamo attentamente i clienti internazionali, che dimostrano una sensibilità particolare verso i temi ESG: le loro aspettative e il loro coinvolgimento ci guidano nella definizione di strategie e misure concrete.





Durante lo sviluppo di ogni concept, prende forma un processo sempre nuovo di progettazione iterativo per scoprire soluzioni per le sfide esistenti, e nuovi modi per creare ambienti sani e duraturi per le persone e la natura. Miriamo a perfezionare l'**interazione tra edificio e occupanti** attraverso la progettazione di strutture intelligenti: sin dalle prime fasi, l'obiettivo è sviluppare edifici smart, una definizione che implica non solo la costruzione in sé, ma anche la metodologia di gestione.

Un aspetto cruciale in questo quadro riguarda ovviamente il consumo energetico e, più specificamente, la sua riduzione. Per raggiungere questo obiettivo, riteniamo fondamentale l'integrazione tra i sistemi di impianti e il **Building Management System**, un sistema di telegestione, supervisione e controllo degli impianti, che rappresenta il cuore pulsante che digitalizza l'edificio, rendendolo smart nel vero senso della parola.

I BMS si rivelano strumenti eccezionali per migliorare l'efficienza energetica. Essi permettono di coordinare le diverse tipologie di impianti, bilanciando le condizioni operative con l'uso effettivo dell'edificio. Questo approccio produce un



duplice vantaggio: da un lato, si realizzano le condizioni di comfort desiderate; dall'altro, si minimizza il consumo di energia termica ed elettrica.

Ma per massimizzarne i benefici, è fondamentale garantire una corretta formazione dell'utente finale dell'immobile. Qui entra in gioco una triade fondamentale: **automazione**, **consapevolezza** e **risparmio energetico**. L'automazione mira a regolare il comfort ottimizzando i consumi energetici, ma senza la consapevolezza dell'utente, il potenziale di risparmio rimane inespresso. Pertanto, si rende necessario innescare un ciclo virtuoso basato sulla trasparenza dei consumi, generando una consapevolezza che condurrà a comportamenti energetici più virtuosi.

Rispetto alla scelta dei materiali, usiamo uno strumento LCA che viene messo a disposizione del nostro gruppo di progetto con l'obiettivo di portare maggiore trasparenza e intelligenza verso pratiche sostenibili: ne viene valutato l'intero ciclo di vita, dall'estrazione delle risorse, alla fabbricazione, al trasporto, all'installazione, all'uso e infine allo smaltimento.



Scegliamo dei prodotti che abbiano un **impatto ambientale ridotto** lungo tutto il loro ciclo di vita rispetto alle alternative convenzionali, come quelli a bassa emissione di VOC, o che richiedono meno energia per la produzione, o che siano realizzati con contenuti riciclati o rigenerati. Ad esempio, pavimenti di legno riciclato, o proveniente da foreste gestite in maniera sostenibile, o ancora materiali per l'isolamento derivati da bottiglie di plastica riciclate.

Facciamo riferimento a certificazioni e standard riconosciuti che attestino la sostenibilità dei materiali come la certificazione **LEED** (Leadership in Energy and Environmental Design) e il sistema di valutazione dei prodotti da costruzione (**EPD** - Environmental Product Declaration).

Una volta trovata la migliore soluzione possibile per il cliente, la comunità, e l'ambiente naturale, il progetto è realizzato con la maggiore attenzione all'**efficienza energetica dell'edificio in toto**. Ad esempio, inseriamo finestre ad alte prestazioni che riducano le perdite di calore o materiali per l'isolamento termico che minimizzino il fabbisogno dell'intero



fabbricato. Ci concentriamo sull'efficientamento energetico e sulla pianificazione di edifici conformi agli **standard LEED** e, a seconda dei committenti, promuoviamo attivamente l'installazione di impianti fotovoltaici, eolici e dighe, al fine di sfruttare al massimo le fonti di energia rinnovabile disponibili. Infine, cerchiamo di mettere in atto pratiche di **demolizione responsabili**, e perseguire anche progetti di **recupero di edifici esistenti** per prevenire la produzione di nuovi materiali da costruzione e gli effetti della costruzione sul pianeta. Consideriamo la fine del ciclo di vita nei nostri calcoli di sostenibilità fin dal primo giorno.

Per prevenire o mitigare i potenziali impatti negativi legati al consumo di energia, adottiamo una strategia di marketing incentrata sul cliente. Attraverso la **sensibilizzazione** e la **consapevolezza**, vogliamo promuovere una maggiore comprensione dei temi energetici presso i nostri stakeholder e il pubblico in generale.

Le pratiche che adottiamo nei nostri progetti sono rispecchiate anche nei nostri ambienti di lavoro, sia in Italia che



nel resto del mondo. Abbiamo infatti attivato sedi operative locali nei luoghi dove siamo coinvolti in progetti, **riducendo il pendolarismo** e le relative emissioni di CO₂. All'interno di queste sedi, ci impegniamo per **ridurre il consumo** di energia elettrica: alla fine della giornata lavorativa e durante il fine settimana, per esempio, facciamo spegnere tutti i dispositivi che non sono necessari, eliminando qualsiasi consumo di energia superfluo. L'**attenzione ai dettagli** si riflette per noi nelle piccole azioni quotidiane, come l'affissione di cartelli vicino ai rubinetti per sensibilizzare alla riduzione del consumo idrico o attraverso l'introduzione di distributori di acqua filtrata per ridurre la necessità di acqua imbottigliata.

Per contenere i consumi, il sistema di riscaldamento e raffreddamento nei nostri uffici è gestito in modo efficiente. L'impianto di climatizzazione è dotato di una programmazione che permette di regolare la temperatura stanza per stanza, in linea con una politica aziendale che limita gli sprechi (ad esempio, impostando una temperatura minima di 25 gradi in estate e una massima di 19 gradi in inverno). L'impianto di condizionamento viene sottoposto a manutenzione periodica,



ordinaria e straordinaria, gestita da una ditta esterna che verifica il funzionamento assicurando così che non vi siano perdite non rilevate.

Abbiamo l'obiettivo di **razionalizzare i consumi energetici**, scegliendo un unico fornitore che garantisca la massima percentuale di energie rinnovabili e ci stiamo concentrando sull'adozione di una flotta aziendale a basso impatto, promuovendo l'utilizzo di veicoli elettrici o a basso consumo di carburante. Parallelamente, stiamo sviluppando strategie di marketing specifiche per mettere in evidenza l'impatto ambientale positivo dei nostri servizi e coinvolgere i clienti sensibili a tali tematiche.

Monitoriamo attentamente il consumo energetico attraverso **strumenti di tracciamento** dedicati. Questo ci consente di identificare aree di miglioramento e di valutare l'efficacia delle nostre iniziative. Inoltre, ci impegniamo a comunicare in modo trasparente i nostri progressi e le azioni intraprese per ridurre il nostro impatto ambientale.



Nel nostro percorso verso la sostenibilità, abbiamo anche **ridotto l'uso di oggetti monouso** preferendo invece prodotti riciclabili. La carta igienica che utilizziamo è riciclata, così come i fogli per le stampe interne. Promuoviamo l'uso responsabile della carta, inviando memorandum ai nostri dipendenti per ricordare di stampare solo quando è strettamente necessario e di riutilizzare i fogli usati per prendere appunti. Infine, nel rispetto dell'ambiente, effettuiamo la raccolta differenziata, un ulteriore passo verso la creazione di un luogo di lavoro più green.

Per la quantificazione dei consumi energetici relativi alla sede e agli spostamenti della flotta aziendale (3 auto a benzina in sharing per tutto il personale), **rimandiamo alle tabelle in appendice** (GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4) riportanti il dettaglio dell'intensità energetica ed emissiva delle attività di SPERI per la sede di Roma. Questo perché riteniamo che la gran parte degli impatti evitati in termini di emissioni, dirette e indirette, non siano imputabili ai consumi delle varie sedi locali (Scope 1 e Scope 2), ma



all'impegno nella **produzione di opere che richiedano sempre meno energia e materiali** nelle loro fasi di costruzione, uso e smaltimento.

Come SPERI siamo orgogliosi di dedicarci principalmente agli interventi di riqualificazione energetica ed ambientale degli edifici, in quanto riteniamo che questo sia il nostro contributo più significativo per la sostenibilità. Riconosciamo che la vera sfida risiede nella **valorizzazione delle risorse esistenti** e nel **recupero delle strutture obsolete**, riducendo così l'impatto ambientale complessivo del settore edilizio. Continueremo a porre l'accento su tali progetti e a lavorare con dedizione per un futuro costruito su basi più sostenibili e resilienti e ci impegneremo a monitorare attentamente i nostri progressi e a collaborare con i nostri stakeholder per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi in termini di sostenibilità energetica.



INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

SPERI si impegna a promuovere l'**innovazione** e la **digitalizzazione** come elementi chiave per il **progresso** e il **successo aziendale**. Attraverso progetti di digitalizzazione e l'adozione di soluzioni web avanzate, miriamo a trasformare i nostri processi operativi, cogliere nuove opportunità di crescita e fornire servizi all'avanguardia.

Grazie agli investimenti in Ricerca & Sviluppo, che nel 2022 ammontano a 1,000,000.00 (un **incremento del 40%** rispetto ai 600,000.00 del 2021), siamo in grado di rimanere all'avanguardia nel settore dell'ingegneria e dell'architettura. Implementando sistemi automatizzati e strumenti digitali, riusciamo ad ottimizzare le nostre attività, riducendo i tempi di esecuzione e migliorando l'efficienza complessiva del nostro lavoro. Possiamo così semplificare e velocizzare le operazioni quotidiane, eliminare le procedure manuali e ridurre gli errori umani: questo ci consente di fornire servizi più rapidi e precisi, garantendo una migliore esperienza ai clienti.

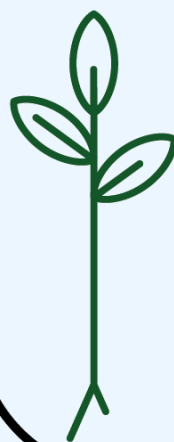
Inoltre, la **digitalizzazione** ci permette di raccogliere e analizzare una vasta quantità di informazioni provenienti da diverse fonti che ci forniscono indicazioni preziose sulle tendenze di mercato, i comportamenti dei committenti e le performance aziendali. Attraverso **l'analisi dei dati**, possiamo identificare opportunità di miglioramento, individuare pattern e tendenze, e prendere decisioni più informate e basate sui fatti. Ciò ci consente di adattare le **strategie di business**, offrire **servizi personalizzati** e **anticipare le esigenze** dei nostri stakeholder.

Ovviamente, queste innovazioni non riguardano solo i processi interni, ma hanno un impatto significativo sul lavoro quotidiano e sul modello di business nel complesso. L'integrazione di **tecnologie digitali** consente di migliorare l'efficienza e la qualità di prodotti e servizi: grazie all'automazione e all'utilizzo di strumenti avanzati, ottimizziamo le fasi di progettazione, sviluppo e realizzazione dei nostri progetti. Il che si traduce in una maggiore **velocità di consegna**, una **migliore precisione** e una **maggiore soddisfazione** del cliente.

+40%

IN **RICERCA & SVILUPPO**

NEL 2022





Inoltre, la digitalizzazione ha aperto nuove opportunità di business e ha permesso lo sviluppo di nuovi modelli di servizio. Ad esempio, abbiamo sviluppato **web application personalizzate** per i nostri committenti, offrendo loro una piattaforma online per la gestione e la condivisione delle informazioni relative ai progetti. Questo non solo semplifica l'aspetto della collaborazione, ma consente a ogni persona coinvolta di monitorare lo stato dei progetti in tempo reale, a vantaggio della trasparenza e di una comunicazione più fluida ed efficace.

L'innovazione e la digitalizzazione sono diventate parte integrante ed insostituibile della nostra strategia di lavoro e continueremo ad investire nelle più recenti tecnologie per promuovere una cultura orientata al continuo miglioramento dei servizi. Abbiamo scelto di collaborare con partner tecnologici affidabili e partecipiamo attivamente a progetti di ricerca e sviluppo per rimanere all'avanguardia nel settore con l'idea di offrire soluzioni all'avanguardia e di essere un modello di rinnovamento nel campo dell'ingegneria e dell'architettura.



5

**LA RESPONSABILITÀ
SOCIALE DI SPERI**



LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI SPERI



SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Il **team** di SPERI e il **benessere delle persone** che ne fanno parte sono la nostra **risorsa** più preziosa e averne cura è una **priorità** assoluta. Siamo per questo orgogliosi del fatto che, grazie alla nostra costante attenzione ed impegno quotidiani, abbiamo raggiunto risultati davvero significativi: negli ultimi anni non si è verificato alcun infortunio.

Per garantire questi standard elevati abbiamo assunto politiche e impegni specifici. La conformità alla norma **ISO 45001** è parte integrante del nostro approccio poiché ci consente di identificare e valutare i rischi, adottare misure preventive efficaci e monitorare costantemente le nostre performance. Abbiamo ottenuto anche la certificazione **OHSAS 18001**, un riconoscimento che conferma la volontà di gestire la salute e la sicurezza sul lavoro in conformità a rigidi standard internazionali.

Nel sistema di gestione, che copre l'intera azienda e tutte le sedi operative, il ruolo di **RSL** (Responsabile della Sicurezza





dei Lavoratori) è affidato all'**RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) che è in continuo contatto con il Datore di Lavoro, i preposti, gli addetti antincendio, il primo soccorso e l'RLS per garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge per attrezzature e luoghi di lavoro.

L'RSPP ha il compito di condurre attività di **valutazione dei rischi** e di adottare misure di **prevenzione** e **protezione** appropriate. Inoltre, si occupa dell'organizzazione delle emergenze, del primo soccorso e della sorveglianza sanitaria. Un aspetto importante del suo ruolo è l'informazione e la formazione dei lavoratori, al fine di garantire una consapevolezza adeguata riguardo alle pratiche di salute e sicurezza.

All'interno del nostro sistema, i **Preposti** svolgono un ruolo chiave. Collaborano strettamente con l'RSPP e hanno la responsabilità di segnalare e monitorare l'andamento delle iniziative pianificate e il mantenimento dei requisiti dei luoghi di lavoro. Grazie al loro contributo, siamo in grado di mantenere un ambiente di lavoro sicuro e protetto.



L'RSPP, supportato da una segreteria, è responsabile di mantenere aggiornata la formazione delle figure coinvolte nel Sistema di Sicurezza e Protezione (SSP). Si occupa anche di organizzare corsi specifici per garantire che tutte le figure coinvolte, i dipendenti e i collaboratori ricevano la formazione necessaria.

Per evitare potenziali impatti negativi, abbiamo implementato una serie di azioni, tra cui programmi che offrono linee guida specifiche per affrontare i rischi legati alle attività lavorative. Inoltre, organizziamo **corsi di formazione** periodici obbligatori per promuovere **comportamenti responsabili e consapevoli** all'interno dell'azienda. Nel caso si verificano impatti negativi, adottiamo tempestivamente le misure necessarie per affrontarli e offrire soluzioni adeguate.

Utilizziamo indicatori specifici, obiettivi e target di performance per valutare i progressi raggiunti: attraverso l'analisi dei dati e delle tendenze, individuiamo aree di miglioramento e promuoviamo una crescita continua delle performance in materia di salute e sicurezza. Le esperienze



acquisite nel tempo sono state integrate nelle politiche e procedure. Grazie alla condivisione delle esperienze e all'analisi degli incidenti e delle situazioni a rischio, aggiorniamo costantemente le linee guida per migliorare ulteriormente il nostro sistema di gestione.

Riconosciamo l'importanza del **coinvolgimento attivo degli stakeholder** nella determinazione delle azioni intraprese: il dialogo e la collaborazione con i dipendenti, i rappresentanti sindacali, i fornitori e altri stakeholder rilevanti, ci consentono di ottenere preziose informazioni e prospettive che ci aiutano a migliorare continuamente il nostro approccio e a garantire l'efficacia delle nostre azioni.

Comunicare in modo trasparente ed efficace gli sforzi compiuti in materia di salute e sicurezza è fondamentale per noi. Utilizziamo **canali di comunicazione** interni ed esterni per informare gli stakeholder sulle nostre politiche, azioni e progressi; inoltre, raccogliamo regolarmente i loro **feedback** per valutare l'efficacia delle misure e apportare eventuali miglioramenti.



SPERI adotta processi rigorosi per individuare la presenza di eventuali pericoli sul lavoro e valutare i rischi in modo sistematico e non sistematico. La società ha redatto un **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR) in conformità al D. Lgs. 81/08, che identifica e valuta tutti i potenziali rischi ai quali i lavoratori sono esposti. Il rispetto del DVR aziendale è garantito in tutte le sedi, grazie alla presenza di figure certificate e qualificate, come Preposti, Responsabili Sicurezza, Responsabili Antincendio e Responsabili per il Primo Soccorso.

Per promuovere una cultura della sicurezza partecipata, i dipendenti hanno a disposizione processi per segnalare la presenza di eventuali pericoli e situazioni critiche sul lavoro come l'**indirizzo e-mail dedicato** spp@sperispa.com. Questo permette a tutti di comunicare tempestivamente le potenziali situazioni di rischio e contribuire attivamente alla prevenzione degli incidenti.

Promuoviamo anche politiche e processi che consentono a chi lavora con noi di allontanarsi da situazioni ritenute pericolose o che potrebbero causare lesioni o malattie



professionali; inoltre è previsto il completamento obbligatorio di un corso di formazione sulla sicurezza per tutti, al fine di fornire le conoscenze e le competenze necessarie per **riconoscere e gestire i rischi**.

In caso di incidenti professionali, SPERI dispone di processi specifici per l'**indagine** e l'**analisi degli incidenti**. In ogni sede, sono presenti risorse qualificate e certificate come preposti, incaricati di sovrintendere alle attività. Essi garantiscono l'attuazione delle direttive impartite dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e verificano l'adeguata aderenza alle stesse da parte dei lavoratori.

SPERI pone una grande attenzione alla partecipazione attiva e alla consultazione dei suoi dipendenti sui temi della salute e della sicurezza e, per favorire questo coinvolgimento, abbiamo implementato diversi processi volti a facilitarne la **partecipazione** e la **consultazione** nello sviluppo delle politiche e delle procedure aziendali.

Tutti sono tenuti a seguire il **Corso di Sicurezza**, che fornisce una solida base di conoscenze sulle pratiche di



sicurezza sul lavoro. Inoltre, i lavoratori si confrontano regolarmente con i preposti designati per ogni sede al fine di condividere informazioni, discutere aggiornamenti e identificare eventuali implementazioni necessarie. I preposti, a loro volta, rendicontano regolarmente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) sull'andamento della sicurezza sul lavoro, fornendo aggiornamenti semestrali in condizioni ordinarie e comunicando immediatamente in caso di eventi straordinari.

Anche se non sono presenti comitati formali congiunti tra management e lavoratori per la salute e la sicurezza, in ogni sede sono state istituite **figure certificate** e **qualificate** come preposti, Responsabili Sicurezza, Responsabili Antincendio e Responsabili per il Primo Soccorso. Queste figure svolgono un ruolo fondamentale nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, garantendo l'applicazione delle direttive del RSPP e controllando la corretta esecuzione delle stesse da parte dei lavoratori. La presenza di queste figure qualificate rappresenta un punto di riferimento per i nostri dipendenti, offrendo supporto e consulenza per mantenere un ambiente sicuro.



La **formazione** in materia di salute e sicurezza sul lavoro è una **priorità**. Infatti, oltre al Corso di Sicurezza, i dipendenti ricevono ulteriori attività formative sia di carattere generale che specifiche sui pericoli sul lavoro, le attività o le situazioni pericolose. Questa formazione mira a fornire loro le **competenze** necessarie per affrontare in modo adeguato le situazioni di rischio presenti. Inoltre, coloro che necessitano di corsi specialistici, come ad esempio spazi confinati o lavori in quota, partecipano a corsi dedicati per acquisire **competenze specifiche** in tali ambiti.

Attraverso questi processi e iniziative, SPERI promuove la partecipazione e la consultazione attiva dei lavoratori, garantendo che siano pienamente informati, formati e coinvolti nella gestione della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro. La presenza dei preposti e delle altre figure qualificate offre un **sostegno costante** mentre la formazione continua assicura che tutti siano consapevoli dei rischi e delle buone pratiche di sicurezza.



SPERI offre un accesso agevolato a servizi di **assistenza medica e sanitaria** anche non strettamente legati all'ambiente lavorativo. Per garantire ciò, abbiamo adottato diverse misure per facilitare l'accesso a tali servizi.

Innanzitutto, abbiamo istituito una **rete di medici competenti**, con almeno tre professionisti nominati nelle principali città in cui operiamo. Questa rete è in grado di coprire efficacemente le esigenze sanitarie dei dipendenti dislocati nelle nostre diverse sedi operative. I lavoratori vengono sottoposti a visite mediche periodiche al fine di monitorare la loro salute e individuare tempestivamente eventuali problemi. Inoltre, i preposti, in sinergia con i medici competenti e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), forniscono **supporto e consulenza** in caso di eventi straordinari o situazioni che richiedono assistenza medica. Siamo un'azienda che riconosce nella persona e nel suo rispetto il fulcro della propria attività, e non ignoriamo l'impatto negativo che l'uso improprio di alcool, droghe e altre sostanze simili può avere sulla sicurezza, efficienza e produttività dell'intero team. Pertanto, invitiamo tutti coloro che ritengono di essere



dipendenti da tali sostanze o che ne fanno un uso eccessivo a cercare consiglio medico e a seguire un appropriato trattamento terapeutico. In questo contesto, il medico competente è sempre a disposizione per fornire informazioni e sostegno, su base volontaria e riservata, garantendo il rispetto delle normative vigenti e della dignità della persona.

Oltre all'accesso ai servizi di assistenza medica, promuoviamo attivamente la salute dei nostri dipendenti anche attraverso programmi volontari. In collaborazione con il dipartimento delle Risorse Umane (HR), abbiamo avviato una proposta di condivisione di informazioni sulle iniziative offerte dalle diverse ASL locali per la prevenzione e la promozione della salute, un programma che mira a fornire strumenti e risorse per affrontare i principali rischi, anche al di fuori del contesto lavorativo. Attraverso l'informazione e la sensibilizzazione, promuoviamo uno **stile di vita sano e consapevole** tra i dipendenti, incoraggiandoli ad adottare comportamenti positivi per il mantenimento del proprio benessere.



Il nostro impegno verso la promozione della salute riflette l'importanza che attribuiamo al nostro team. Creando un ambiente di lavoro sano e promuovendo uno stile di vita equilibrato, SPERI si prefigge di migliorare il benessere complessivo dei suoi lavoratori e contribuire al loro successo professionale e personale.

SPERI si impegna a **tutelare l'integrità fisica e mentale** dei membri del proprio team. La nostra politica in materia si basa sul pieno rispetto della normativa vigente e sull'implementazione di misure mirate a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

Per prevenire incidenti e malattie professionali, adottiamo politiche di **prevenzione** e offriamo una formazione adeguata sensibilizzando costantemente il personale sull'importanza di adottare comportamenti sicuri e fornendo le informazioni necessarie sulle norme e le procedure da seguire.

Riconosciamo che coinvolgere attivamente il team nella promozione della salute e sicurezza sul lavoro è fondamentale. Per favorire la partecipazione e la consultazione, promuoviamo

un ambiente aperto e inclusivo in cui tutti possono segnalare eventuali pericoli o situazioni di rischio. Inoltre, incoraggiamo la costituzione di comitati congiunti tra management e lavoratori per affrontare in modo collaborativo le questioni riguardanti la salute e sicurezza.

L'**assenza di infortuni sul lavoro nel 2022**, sia per i nostri dipendenti sia per i collaboratori esterni, dimostra l'efficacia delle politiche e delle misure preventive adottate: grazie al nostro sistema di valutazione dei rischi, siamo in grado di individuare tempestivamente e affrontare potenziali pericoli.

La salute e sicurezza sul lavoro rappresentano una priorità assoluta per noi. Continueremo a investire nella formazione, a migliorare costantemente le politiche e procedure e a promuovere una cultura della prevenzione. Siamo consapevoli che il benessere dei nostri lavoratori sia fondamentale per il successo e la sostenibilità del nostro business.



ZERO
INFORTUNI NEL 2022



BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI

Offrendo principalmente servizi di natura intellettuale, comprendiamo l'importanza di avere collaboratori non soltanto competenti, ma anche felici, indipendenti e soddisfatti e, per garantire un contesto lavorativo positivo, abbiamo adottato politiche e impegni specifici che promuovono un **ambiente di lavoro sano e appagante**.

Una delle nostre principali iniziative è il nostro programma di **Welfare Aziendale**, in costante miglioramento ed espansione. Attualmente, il programma comprende una serie di iniziative finalizzate a favorire un equilibrio sano tra la vita lavorativa e privata, fornire servizi di supporto e promuovere lo sviluppo professionale e personale del team.

Tra i punti chiave ci sono il **Congedo Parentale**, che offre ai genitori la possibilità di dedicare del tempo prezioso alla cura dei propri figli durante le fasi cruciali della loro crescita ed il **bonus bebè**, che fornisce un sostegno finanziario supplementare per l'arrivo di un nuovo membro della famiglia. Abbiamo poi esteso l'opzione dello **smart working** al personale



amministrativo per consentire una maggiore flessibilità nella gestione del tempo e una migliore conciliazione tra lavoro e vita personale.

In generale, per minimizzare gli spostamenti e favorire una maggiore comodità durante la giornata lavorativa, abbiamo ripensato i **Buoni Pasto**, stipulando convenzioni con i ristoranti vicini ai nostri uffici e dotando tutti i dipendenti di una **chiavetta ricaricabile** su cui, ogni mese, si riceve un credito di 25 euro da utilizzare presso i distributori di cibo e bevande situati in sede.

Stiamo anche implementando nuove **convenzioni** per il 2023, valutando la possibilità di richiedere una agevolazione bancaria per i mutui al fine di offrire loro condizioni vantaggiose per l'acquisto di casa. Inoltre, stiamo studiando l'opportunità di introdurre un **Welfare Assicurativo** e/o un **Welfare Pensionistico**, con l'obiettivo di garantire una maggiore sicurezza e protezione finanziaria ai nostri dipendenti anche dopo il termine del rapporto di lavoro.

Per valutare l'efficacia delle nostre azioni e monitorare i progressi verso gli obiettivi prefissati, ci avvaliamo di indicatori



chiave come la **soddisfazione aziendale**, misurata tramite sondaggi periodici e colloqui, al fine di identificare aree di miglioramento e attuare le azioni necessarie. In questa direzione abbiamo anche implementato un canale anonimo dedicato alle lamentele e alle segnalazioni, offrendo a tutti un mezzo confidenziale per esprimere eventuali preoccupazioni. Questo ci consente di prevenire e affrontare tempestivamente potenziali impatti negativi sul loro benessere.

Riconosciamo l'importanza di stabilire un dialogo aperto e costruttivo con i nostri collaboratori per comprendere le loro esperienze e ascoltare le loro opinioni. Pertanto, alla fine di ogni anno, programmiamo i **colloqui individuali** per riflettere sull'anno trascorso, valutare i punti di forza e le criticità della società e pianificare il futuro.

Nel 2022 è emerso un generale apprezzamento per la natura stimolante e variegata delle responsabilità lavorative: la distribuzione equilibrata del carico di lavoro e il sostegno reciproco tra colleghi sono stati evidenziati come punti di forza dell'ambiente di lavoro.



Tutti i nostri collaboratori hanno apprezzato la **cultura del feedback**, molto viva in azienda rilevando che la possibilità di ricevere e dare feedback costantemente consenta ad ognuno di migliorarsi continuamente. Un punto di forza evidenziato durante i colloqui individuali è stata infatti la **cura** che cerchiamo di offrire ad ogni singola persona, andando incontro ad eventuali esigenze e necessità. Come prolungamento di questa impostazione, al fine di promuovere una crescita professionale su misura, stiamo sviluppando un **piano personalizzato di crescita** per i collaboratori che dimostrano un impegno costante e hanno fatto propri i nostri valori. Questo piano sarà redatto dai collaboratori stessi e sottoposto a una valutazione da parte del legale rappresentante; una volta approvato, ne verranno comunicate agli interessati le modalità di attuazione.

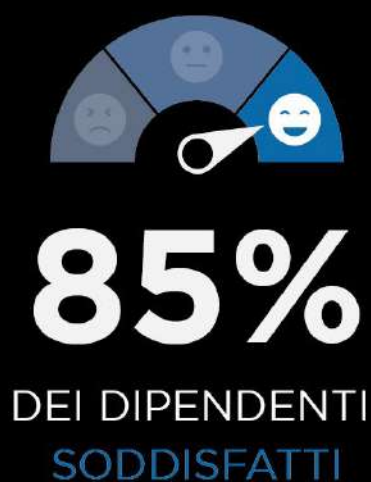
Le criticità che abbiamo identificato ci danno invece la possibilità di prevedere diverse azioni per migliorare ulteriormente: in particolare, abbiamo riconosciuto l'importanza di ridistribuire il lavoro in modo equo tra tutte le risorse, evitando di sovraccaricare costantemente le stesse persone e stiamo verificando la possibilità di programmare riunioni

infrasettimanali tra i dipartimenti per migliorare la comunicazione e affrontare eventuali necessità.

Anche i risultati del questionario anonimo, somministrato a tutto il personale di tutte le sedi nel dicembre 2022, hanno confermato l'**alto livello di soddisfazione** all'interno di SPERI: circa l'**85%** dei partecipanti è **entusiasta** di far parte del nostro team.

I risultati delle indagini ci spingono a continuare ad investire nel benessere e nella crescita del personale, mantenendo un luogo di lavoro stimolante e appagante. Abbiamo l'ambizioso obiettivo di raggiungere il target di **zero insoddisfatti** e siamo determinati ad adottare tutte le misure necessarie per tenere fede a questo impegno.

L'attenzione al benessere e alla crescita del team è infine evidente anche negli aspetti informali e non necessariamente misurabili che fanno parte della nostra cultura aziendale. Nei nostri uffici, facilmente raggiungibili con mezzo privato o pubblico, abbiamo scelto, anche a fronte di costi di gestione molto più elevati, di creare ambienti accoglienti con **aree break**





e **zone relax** per favorire la condivisione tra i collaboratori e rafforzare il senso d'identità del gruppo.

Orgogliosamente, all'inizio dell'estate e alla fine dell'anno, organizziamo **feste** e **meeting** per celebrare insieme il raggiungimento di traguardi significativi e creare momenti di scambio, condivisione e confronto tra tutti. Non si tratta solo di momenti ludici e di divertimento ma anche di occasioni preziose per rafforzare lo spirito di squadra, che è insito nel nostro motto "**TOGETHER TOMORROW**", e sentirsi davvero parte di una famiglia unita. Sono momenti preziosi, che ci permettono di riflettere con la giusta leggerezza sulla nostra storia, dai nostri inizi fino a oggi, condividendo gli obiettivi futuri e gli scenari possibili in un clima sereno che favorisce il dialogo e il relax.

Siamo convinti che investire nel benessere e nella crescita dei membri del nostro team rappresenta un vantaggio competitivo e un valore aggiunto per tutta l'azienda ed è per questo che abbiamo scelto di coinvolgere tutti nelle decisioni e adattare le nostre politiche e pratiche per garantire un **ambiente di lavoro sano, stimolante e gratificante**. Lavoreremo ancora

per supportare la carriera dei nostri dipendenti, offrendo formazione continua, opportunità di sviluppo e un clima inclusivo di apertura e fiducia.

Continueremo dunque a vigilare e migliorare ancora, per assicurarci che SPERI rimanga un luogo in cui ognuno possa trovare il suo **giusto percorso di crescita** professionale, una adeguata valorizzazione dei talenti e una gratificante realizzazione dei suoi obiettivi.

Durante il 2022, abbiamo compiuto importanti passi nel campo delle assunzioni, ampliando il team con l'obiettivo di supportare la crescita e il successo aziendale. Nel corso dell'anno, abbiamo accolto un totale di **16 nuovi dipendenti**, tenendo in considerazione la diversità di genere e la varietà di esperienze professionali.

Le nuove assunzioni si sono contraddistinte per una presenza significativa di **donne**, che hanno rappresentato il **68% del totale** delle nuove risorse, rispecchiando il nostro impegno nel promuovere una maggiore parità di genere e contribuire a un clima lavorativo equo e inclusivo.

+16

DIPENDENTI IN
ENTRATA NEL 2022



81%

DONNE





Oltre a favorire la diversità di genere, abbiamo posto attenzione anche alla varietà di età e competenze. Nel corso del 2022, **il 53,33% delle nuove assunzioni** rientrava nella fascia di età compresa **tra i 30 e i 50 anni**, mentre il **72,73%** era **al di sotto dei 30 anni**. Questo mix di talenti e prospettive ci permette di costruire una squadra dinamica, in cui l'energia e la freschezza dei giovani si uniscono alla saggezza e all'esperienza dei professionisti più adulti. È importante evidenziare che, nonostante le nuove assunzioni, non si sono verificate uscite di personale dipendente durante l'anno 2022, il che testimonia un clima lavorativo stabile e una solida soddisfazione dei nostri dipendenti.

Analogamente al nostro impegno nell'assunzione di nuovi dipendenti, anche l'integrazione di nuovi professionisti ha seguito una logica di inclusione e diversità. Nel 2022 più della metà dei nuovi collaboratori (circa il 54%) sono stati donne, dimostrando il nostro impegno costante nella promozione della parità di genere. Inoltre, anche in questo campo abbiamo continuato a puntare su un mix equilibrato di età: oltre due terzi (circa il 69%) dei nostri collaboratori hanno meno di 30



anni, mentre circa il 31% rientra nella fascia di età compresa tra 30 e 50 anni, creando così un team vibrante che unisce **energia** ed **esperienza**.

Abbiamo mantenuto un ambiente lavorativo stabile, con un tasso di turnover generalmente contenuto, attestato intorno al 18%, il che suggerisce che la maggior parte dei collaboratori ha scelto di rimanere con SPERI, trovandovi un clima lavorativo positivo e opportunità di crescita. Con un **tasso di assunzione che supera il 50%**, guardiamo al futuro con ottimismo, pronti a costruire su questi fondamenti solidi e a continuare il nostro percorso verso un ambiente lavorativo sempre più equo, inclusivo e sostenibile.

Siamo convinti che un ambiente di lavoro positivo e motivante sia fondamentale per il successo a lungo termine dell'azienda e per questo SPERI continuerà a seguire una politica di assunzioni basata sul merito e sull'uguaglianza di opportunità. Siamo impegnati affinché ogni individuo abbia la possibilità di esprimere appieno il proprio potenziale. Crediamo che una forza lavoro diversificata e rappresentativa sia



fondamentale per l'innovazione, la creatività e la risoluzione dei problemi.

SPERI attribuisce grande importanza all'investimento nella formazione e nell'educazione dei propri dipendenti e collaboratori come parte integrante della strategia aziendale. Riteniamo che lo sviluppo continuo delle competenze e l'apprendimento costante siano elementi fondamentali per **rimanere all'avanguardia nel settore** e affrontare le sfide in continua evoluzione.

La nostra politica si impegna a offrire un percorso completo e mirato che copra una vasta gamma di competenze, inclusi gli aspetti tecnici e quelli relativi alla sicurezza e alla privacy: crediamo che investire nella formazione sia essenziale per fornire servizi di alta qualità ai clienti e per promuovere un ambiente di lavoro dinamico e stimolante.

Per prevenire e mitigare eventuali impatti negativi, abbiamo adottato una serie di azioni concrete. Abbiamo implementato un sistema di tracciamento delle ore di formazione svolte da ciascun dipendente, consentendoci di



monitorare attentamente il livello di coinvolgimento e l'aggiornamento delle competenze di ogni individuo. Inoltre, abbiamo introdotto una **Matrice delle Competenze Tecniche**, che identifica le competenze richieste per ciascun ruolo all'interno dell'azienda. Questo strumento ci permette di valutare le lacune e sviluppare programmi di formazione specifici per colmarle.

Per soddisfare le esigenze personalizzate abbiamo creato un canale dedicato alle richieste di aggiornamenti tecnici aggiuntivi che consente di avanzare richieste specifiche per migliorare le competenze in aree rilevanti per ciascun ruolo. Inoltre, offriamo corsi di formazione obbligatori che coprono aspetti chiave come la sicurezza sul lavoro e la protezione dei dati.

Per gestire gli impatti positivi della formazione, monitoriamo costantemente il numero di coloro che conseguono certificazioni specifiche nel loro campo al fine di valutare l'efficacia dei programmi e di riconoscere il progresso e il miglioramento complessivo delle competenze interne.



I nostri obiettivi sono **ambiziosi**. Vogliamo garantire che i nostri dipendenti e collaboratori abbiano accesso a opportunità di crescita e sviluppo continuo, in modo da poter affrontare le sfide del settore con competenza e sicurezza per promuovere un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, in cui ogni individuo possa raggiungere il proprio potenziale.

Il monitoraggio dell'efficacia delle nostre azioni di formazione e il raggiungimento dei nostri obiettivi specifici, come l'aumento del numero di personale con certificazioni rilevanti, sono indicatori importanti dell'impegno per il miglioramento continuo. Per questo siamo determinati a offrire le risorse e le opportunità necessarie per acquisire nuove competenze, crescere professionalmente e contribuire al successo globale di SPERI.

Durante il 2022, abbiamo fornito un totale di 12 ore di formazione per dipendente a livello dirigenziale, consentendo ai nostri dirigenti di sviluppare competenze avanzate di leadership e acquisire una visione strategica per prendere decisioni informate e guidare l'azienda con successo. Per i



quadri, abbiamo investito ancora di più con un totale di 48 ore di formazione. Questo programma intensivo ha consentito ai quadri di sviluppare competenze specifiche nel campo della gestione, migliorando la loro capacità di leadership e guidando in modo efficace i propri team. Gli impiegati hanno beneficiato di un programma esteso, 288 ore complessive, che ha consentito loro di acquisire competenze operative e tecniche specifiche per il proprio ruolo, migliorando la produttività e contribuendo alla qualità del lavoro svolto. Complessivamente, abbiamo investito un totale di **324 ore** di formazione durante l'anno 2022 (con una media annuale di 12 ore), dimostrando la nostra volontà di offrire programmi di **apprendimento di alta qualità**, pertinenti per le responsabilità dei dipendenti e il loro sviluppo professionale.

Nel 2022, abbiamo anche fortemente investito nella formazione dei nostri collaboratori esterni. Gli ingegneri a partita IVA hanno ricevuto 1660 ore di formazione, i consulenti hanno totalizzato 216 ore e gli architetti 540 ore. Questo investimento di **2416 ore** complessive (13 di media annua)

DIPENDENTI



324

ORE DI **FORMAZIONE**

COLLABORATORI



2416

ORE DI **FORMAZIONE**

riflette l'importanza che attribuiamo alle competenze e al contributo dei nostri partner.

La nostra dedizione alla formazione e all'educazione testimonia l'impegno nel creare un ambiente di apprendimento e crescita. Attraverso programmi mirati e personalizzati, puntiamo a fornire a chi lavora con noi le competenze necessarie per affrontare le sfide del settore e raggiungere il loro pieno potenziale. Continueremo a investire nella formazione come parte integrante della nostra cultura, promuovendo l'eccellenza e il successo a lungo termine sia per l'azienda che per i dipendenti.



DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

SPERI si impegna fermamente a promuovere la **diversità** e a garantire **pari opportunità** all'interno dell'azienda. Crediamo che la valorizzazione delle diversità sia un fattore chiave per stimolare la **creatività**, favorire l'**innovazione** e creare un ambiente di lavoro inclusivo e armonioso.

La nostra politica si basa su principi solidi che promuovono la **diversità** e l'**uguaglianza**. Abbiamo implementato piani di reclutamento volti a valorizzare e incoraggiare le diverse prospettive che possono portare valore aggiunto e nuove idee all'azienda. Inoltre, lavoriamo costantemente per **ridurre il divario retributivo** e garantire una retribuzione equa per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'etnia o da altre caratteristiche personali.

Per favorire una partecipazione equilibrata di tutti, promuoviamo un aumento della loro presenza e voce in riunioni, comitati e gruppi di lavoro. Crediamo che la diversità di esperienze e prospettive sia fondamentale per prendere decisioni più informate e per sviluppare soluzioni innovative.



Nella selezione dei partner commerciali, cerchiamo di privilegiare aziende e professionisti che condividono il nostro impegno per la diversità e l'inclusione. Attraverso relazioni e rapporti commerciali con organizzazioni che sono altrettanto attente a queste tematiche, promuoviamo un'**interazione virtuosa** che contribuisce a un'economia più sostenibile e responsabile.

Un aspetto particolarmente importante per noi è promuovere la piena e effettiva **partecipazione femminile** e garantire **pari opportunità** di leadership a tutti i livelli decisionali. Riconosciamo il valore delle competenze e delle prospettive femminili e lavoriamo per rimuovere gli ostacoli che possono limitarne la crescita e lo sviluppo professionale. Allo stesso tempo, contrastiamo fermamente la violenza di genere e forniamo protezione e sostegno alle vittime.

A tal proposito, abbiamo istituito un **Comitato Guida** che, in accordo con la persona segnalante, si impegna ad agire prontamente per porre termine alla situazione segnalata e ripristinare la serenità dell'ambiente di lavoro. Il Comitato



Guida promuove azioni adeguate e mirate, affinché ogni persona segnalante si senta supportata e tutelata.

Monitoriamo costantemente l'efficacia delle nostre politiche e azioni attraverso processi di valutazione e **indicatori specifici**. Gli obiettivi, i target e gli indicatori che utilizziamo ci permettono di valutare i progressi compiuti nel promuovere la diversità, l'uguaglianza e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

Le lezioni apprese da queste valutazioni sono fondamentali per il miglioramento continuo delle politiche e procedure operative. Attraverso un coinvolgimento attivo degli stakeholder, raccogliamo feedback preziosi che ci aiutano a orientare e migliorare le nostre azioni. Comunicando in modo trasparente ed efficace, condividiamo i risultati delle iniziative e promuoviamo un **dialogo costruttivo** con i dipendenti, i partner commerciali e le parti interessate.

Su un piano generale, i dati relativi al 2022 rivelano il nostro impegno nel promuovere una cultura inclusiva e garantire opportunità e trattamento equi per tutti i collaboratori.

Analizzando la composizione del Top Management, formato da 10 membri, il 70% sono uomini, mentre il 30% sono donne. Sebbene siamo soddisfatti dei progressi finora compiuti, riconosciamo che ci sono ancora margini per aumentare la presenza femminile in ruoli di leadership, soprattutto nella fascia d'età più adulta.

La distribuzione dei dipendenti nelle diverse fasce d'età riflette la nostra **connotazione generazionale**: il 40,74% degli impiegati ha meno di 30 anni, il 44,44% rientra nella fascia tra i 30 e i 50 anni, e il 3,7% ha meno di 50 anni. È importante sottolineare che, sul totale, il 66,67% degli impiegati sono donne, il che dimostra la volontà di promuovere l'inclusione di genere e offrire pari opportunità di sviluppo professionale per tutti. Un aspetto cruciale del nostro impegno è rappresentato anche dai contratti collettivi CCNL, che garantiscono diritti, doveri e protezioni a tutto il personale. Questi accordi contrattuali, rispettando le norme di legge in materia di occupazione, contribuiscono a creare un clima di lavoro equo e dignitoso per tutti.

40,74%

DEI DIPENDENTI

< 30 ANNI





Tuttavia, siamo consapevoli che il viaggio verso la diversità e le pari opportunità è una sfida costante. Pertanto, continueremo ad approfondire e migliorare le nostre politiche e pratiche, cercando di creare un ambiente ancora più **inclusivo**, in cui ogni individuo si senta valorizzato e rispettato.

La diversità è per noi una preziosa risorsa che stimola l'innovazione e favorisce una **prospettiva più ampia** nei confronti delle sfide che affrontiamo. La nostra visione a lungo termine è quella di essere un'azienda leader nel settore, capace di affrontare le complessità globali e contribuire a un futuro sostenibile e responsabile.

Nonostante i progressi compiuti, riconosciamo che c'è ancora spazio per miglioramenti, in particolare per quanto riguarda la rappresentanza delle categorie protette e delle persone con disabilità. Siamo determinati a superare queste sfide, sviluppando politiche e programmi specifici che promuovano la diversità e consentano a tutti i nostri collaboratori di contribuire pienamente al nostro successo.



Guardando al futuro, continueremo a monitorare attentamente gli indicatori di diversità e a valutare i progressi nel tempo. Riconosciamo che una maggiore diversità non solo arricchisce l'ambiente di lavoro, ma promuove anche l'innovazione, la creatività e la capacità di prendere decisioni informate. Siamo impegnati a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni individuo si senta valorizzato, rispettato e in grado di esprimere il proprio potenziale al massimo.

La diversità e le pari opportunità sono valori che permeano la nostra cultura aziendale e le nostre strategie operative. Continueremo a promuovere politiche che favoriscano l'inclusione, l'equità e l'accessibilità, incoraggiando la **crescita professionale** e la **partecipazione attiva** di tutti i collaboratori. Riconosciamo che la diversità è una fonte di vantaggio competitivo e un fattore chiave per il nostro successo futuro, e siamo determinati a guidare il cambiamento e ad essere anche in questo campo un esempio di eccellenza.



COMUNITÀ LOCALI

Il nostro impegno per la responsabilità sociale si riflette nelle **azioni concrete** che intraprendiamo per contribuire, nel nostro piccolo, al benessere e alla crescita delle comunità, dei luoghi e delle persone, vicine o lontane.

Un esempio tangibile in questa direzione è stato il patrocinio del Convegno Nazionale dell'Associazione **AIDIA**, tenutosi a Bologna il 10 dicembre 2021, che ha affrontato tematiche cruciali e a noi molto care riguardanti il ruolo delle donne nelle discipline STEM, promuovendo l'inclusività e l'uguaglianza di genere nel settore dell'Architettura e dell'Ingegneria. Crediamo fermamente che il riconoscimento e il supporto delle competenze femminili siano fondamentali non solo per costruire una società più equa e paritaria ma anche per ribadire il fondamentale contributo delle donne nell'evoluzione delle scienze della progettazione.

Nel 2021, abbiamo avviato un percorso di impegno filantropico e sostenibilità, dando particolare attenzione al



Mozambico. Questa prima iniziativa, nata dalla consapevolezza che il cambiamento inizia dalle piccole azioni quotidiane, ha riguardato il rinnovamento degli zaini del nostro personale. Abbiamo optato per versioni ecologiche e sostenibili e dato nuova vita a quelli ancora utilizzabili donandoli a una scuola del posto; gli zaini danneggiati o in cattivo stato sono stati invece riciclati. Questa iniziativa, per quanto minima, ha rappresentato il sigillo della nostra partnership con le **Suore Missionarie della Carità di Madre Teresa del Centro di Dar Es Salaam**, con cui abbiamo instaurato un legame che intendiamo coltivare. Grazie a questa collaborazione, siamo riusciti a toccare con mano la comunità locale e abbiamo, seppur in piccola parte, contribuito ad incrementare le risorse educative per gli studenti del posto.

Nel 2022, abbiamo deciso di ampliare il nostro impegno filantropico con il desiderio di coinvolgere attivamente il nostro team in azioni di solidarietà concrete, che andassero oltre il mero contributo economico. Durante il periodo pasquale, abbiamo organizzato una **raccolta fondi** attraverso la vendita di uova di cioccolato, il cui ricavato è stato interamente donato



alla **Song Taaba Onlus**, un'associazione che fornisce formazione scolastica, professionale e sanitaria in **Burkina Faso** e in **Congo**, regioni in cui l'istruzione e le cure mediche sono risorse fondamentali e spesso scarse. Durante il periodo natalizio, abbiamo voluto estendere il nostro sostegno alle **comunità locali**. Per farlo, abbiamo donato cesti natalizi ai nostri dipendenti e collaboratori, acquistati dalla **Raggio Verde**, una cooperativa che promuove l'economia solidale e l'impresa sociale sostenibile attraverso una serie di attività innovative, creando un connubio tra il rispetto dell'ambiente, la dignità delle persone e l'equità.

Infine, abbiamo provato a non rimanere indifferenti di fronte a situazioni di emergenza congiunturali. Con lo scoppio della **guerra in Ucraina**, abbiamo trasformato la nostra sede in un punto di raccolta di fondi e beni alimentari per le persone colpite dal conflitto e, parallelamente, abbiamo avviato una raccolta di beneficenza su **Go Found Me** per sostenere una bambina affetta da un tumore alle ossa.



Siamo orgogliosi di ciò che abbiamo fatto finora, ma consapevoli che c'è sempre spazio per migliorare e per fare di più. Le azioni che abbiamo intrapreso possono apparire limitate rispetto alle attuali sfide, ma incarnano il nostro costante impegno nel promuovere il valore della solidarietà, fondamentale nella ricerca di un **futuro più giusto**. Crediamo fermamente che le aziende abbiano una responsabilità sociale significativa nel costruire un futuro migliore per tutti, e ci poniamo come protagonisti attivi in questo processo di trasformazione.

CREDITS & MORE

- ≡ ESG DIGITAL GOVERNANCE
- ≡ NOTA METODOLOGICA
- ≡ GRI CONTENT INDEX
- ≡ APPENDICE



ESG DIGITAL GOVERNANCE

Durante il 2023, SPERI ha avviato un progetto ambizioso per digitalizzare la raccolta dei dati ESG (sociali, ambientali e di governance), implementando una nuova tecnologia per il monitoraggio, la gestione e la protezione dei dati non finanziari. L'importanza delle **informazioni ESG** è sempre più rilevante nei processi economici e finanziari, e l'adozione di un **approccio digitale** rappresenta una necessità per produrre dati ESG di alta qualità ed efficienti, favorendo la condivisione del valore creato con gli stakeholder.

L'obiettivo principale del progetto è digitalizzare la raccolta dei dati ESG per migliorare il processo di rendicontazione, garantendo una struttura solida e tracciabile nella costruzione del Bilancio di Sostenibilità. I principali obiettivi del progetto includono:

- ottimizzare il metodo di rendicontazione mediante la **digitalizzazione della raccolta dei dati ESG**;
- implementare **un processo strutturato e tracciabile**, consentendo una visione chiara del flusso di raccolta delle informazioni;



- garantire **una supervisione e un coordinamento efficaci** in tutte le fasi della procedura, per assicurare una realizzazione coerente e di qualità;
- garantire **la conformità agli standard** utilizzati per il Bilancio di Sostenibilità, garantendo coerenza e affidabilità dei dati raccolti;
- dotarsi di uno strumento per **il monitoraggio continuo delle performance ESG**, consentendo a SPERI di valutare i progressi nel tempo;
- aumentare l'**affidabilità** dei dati attraverso un sistema di raccolta strutturato ed efficiente;
- favorire il coinvolgimento di tutti gli stakeholder, facilitando **una comunicazione trasparente** e un'interazione efficace.

Per raggiungere tali obiettivi, SPERI ha adottato la **piattaforma ESGeo** quale strumento digitale e tecnologico. L'utilizzo di ESGeo consente di semplificare e automatizzare la raccolta dei dati ESG, facilitando il monitoraggio costante delle



performance ESG di SPERI nel corso del tempo. L'interfaccia intuitiva e user-friendly di ESGeo, combinata con la sua capacità di soddisfare i requisiti del framework di rendicontazione GRI Standards, permette una **raccolta dati più chiara, strutturata e tracciabile**.

La decisione di adottare ESGeo per la digitalizzazione della raccolta dei dati ESG è stata la diretta conseguenza della nostra attenzione verso la qualità e l'affidabilità delle informazioni di sostenibilità. Grazie a questa piattaforma, SPERI sarà in grado di monitorare le sue performance ESG in modo costante, garantendo una rendicontazione accurata e **una migliore comprensione dell'impatto dell'azienda in termini sociali, ambientali e di governance**. La sinergia con ESGeo consente a SPERI di assicurarsi un monitoraggio delle performance ESG anche in futuro, promuovendo la trasparenza e l'efficacia nella gestione della sostenibilità aziendale.





≡ NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità di SPERI si pone come finalità principale quella di monitorare e comunicare in modo trasparente l'approccio alla sostenibilità dell'azienda e le proprie performance ESG nei confronti di tutti gli stakeholder.

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio fa riferimento alla sola sede di Roma, situata in Piazza della Repubblica 68.

Il presente documento rappresenta un passo importante per SPERI. Si tratta del primo report redatto su base volontaria in grado di fornire una prima analisi di materialità e, al contempo, identificare le aree di possibile miglioramento per proseguire verso un percorso più sostenibile, al passo coi tempi e con le best practice di settore, così come descritto nel paragrafo "Analisi di materialità".

Questo primo Bilancio di Sostenibilità contiene quindi quelle informazioni volte a comprendere al meglio l'attività d'impresa dell'azienda in chiave ESG, del suo andamento nel tempo, dei suoi risultati e degli impatti economici, sociali e



ambientali generati e presidiati dalla stessa sia all'interno che all'esterno.

Il Bilancio di sostenibilità di SPERI è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)”, previsti dal Global Reporting Initiative (GRI) e che definiscono la metodologia di rendicontazione finalizzata alla redazione dei Bilanci di sostenibilità. In particolare le informazioni di carattere qualitativo e quantitativo riportate all'interno del documento sono state redatte secondo l'opzione “with reference” prevista dallo standard con la stesura del “GRI Content Index”.

Il periodo di reporting considera come intervallo temporale l'anno fiscale che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, in linea con la periodicità del bilancio finanziario, avente quindi periodicità annuale. Non essendoci report antecedenti a cui fare riferimento, il 2022 è definito come baseline, da mantenere per i bilanci di sostenibilità futuri, in quanto primo anno di rendicontazione. Inoltre, per questo primo bilancio non è stata prevista alcuna assurance esterna, la cui implementazione è prevista per il 2023.



SPERI ha costituito un gruppo di lavoro interno, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, allo scopo di raccogliere le informazioni richieste, aggregarle, validarle, e fornire documentazione a supporto delle stesse, al fine di assicurare la loro tracciabilità.

Per semplificare il processo di raccolta e convalida dei dati lo Studio ha deciso di dotarsi di uno strumento dinamico e flessibile come il software ESGeo, piattaforma cloud per la rendicontazione di sostenibilità certificata GRI Standard. Questo permetterà di aggiornare, anno dopo anno, i dati secondo un processo di ESG Digital Governance. La complessità crescente dei dati ESG, infatti, richiede l'applicazione di tecnologia mediante implementazione di piattaforme integrate in grado di rilevare, monitorare, tracciare e condividere i dati ESG interni ed esterni alle aziende.

Il processo di reporting si è articolato nelle seguenti fasi di lavoro più significative:

- individuazione dei temi materiali e dei relativi indicatori GRI;

- definizione dei contenuti del documento (indicatori, informative e perimetro);
- avvio del processo di raccolta e consolidamento dei dati e delle informazioni non finanziarie;
- redazione dei contenuti del report e sintesi dei dati provenienti dal processo di raccolta dati.

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra e dei consumi di energia sono stati considerati i seguenti fattori di conversione:

Fattori di conversione			
Variabile	Unità di conversione	Fattore	Fonte
Benzina	GJ/ton	43.128	Tabella parametri standard nazionali UNFCC 2021
Benzina (Densità)	ton/l	0.0007418397626	DEFRA2022
Benzina	tCO ₂ eq/.ton	3.154	DEFRA2022
Energia	GJ/kWh	0.0036	DEFRA2022
Energia elettrica acquistata -Location Based	tCO ₂ eq/Kwh	0.0002457	ISPRA2022
Energia elettrica acquistata -Market Based	tCO ₂ eq/Kwh	0.00045715	European Residual Mixe "AIB" Agg. 01.06.2023

GRI Aspects	GRI Standards		Pagina	Note/Omissioni
	Disclosure	Descrizione		
L'Organizzazione e le procedure di rendicontazione	2-1	Dettagli organizzativi	9, 124	
	2-2	Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione	109	
	2-3	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	109	
	2-4	Revisioni delle informazioni	109	
	2-5	Assurance esterna	109	
Attività e lavoratori	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	19	
	2-7	Dipendenti	14, 115	
	2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	14, 115	
Governance	2-9	Struttura e composizione della governance	28, 116	
Strategia, politiche e procedure	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
	2-28	Adesioni ad associazioni	30, 31	
Coinvolgimento degli Stakeholder	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	31, 32	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	15, 115	
Informativa sui temi materiali	3-1	Processo per determinare i temi materiali	37, 38	
	3-2	Lista dei temi materiali	38	
201: Performance economiche	3-3	Gestione dei temi materiali	43-49	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	43-49, 117	
302: Energia	3-3	Gestione dei temi materiali	56-62	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	60-63, 118	
	302-3	Intensità energetica	118	
305: Emissioni	3-3	Gestione dei temi materiali	56-62	
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	60-63, 118	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	60-63, 118	
	305-4	Intensità di emissioni di GHG	119	
401: Occupazione	3-3	Gestione dei temi materiali	87-89	
	401-1	Assunzioni e turnover	87, 119	

403: Salute e sicurezza sul lavoro	3-3	Gestione dei temi materiali	69-80	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	69-71	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini su incidenti	73-74	
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	74-75	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	76	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	77-79	
	403-9	Infortuni sul lavoro	80, 120	
404: Formazione e istruzione	3-3	Gestione dei temi materiali	90-94	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	92, 93, 120, 121	
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	90-92	
405: Diversità e pari opportunità	3-3	Gestione dei temi materiali	95-100	
	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	98, 122, 123	
413: Comunità locali	3-3	Gestione dei temi materiali	101-104	
	413-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	101-104	

GRI 2-7 - Dipendenti*

	Donne	Uomini	Altro (genere specificato dallo stesso dipendente)	Totale
Totale dipendenti a contratto	19	8	0	27
A tempo indeterminato	17	8	0	25
A tempo determinato	2	0	0	2
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	19	8	0	27
Full-time	19	8	0	27
Part-time	0	0	0	0

* I dipendenti indicati fanno riferimento alla sola sede di Roma (perimetro di raccolta dati del Bilancio di Sostenibilità 2022)

GRI 2-8 - Lavoratori non dipendenti

	Valore
Numero totale lavoratori non dipendenti il cui lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione	185

GRI 2-30 - Accordi di contrattazione collettiva

	Valore
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	27
Numero totale di dipendenti	27
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%

Indicatore collaboratori - Numero di collaboratori (lavoratori non dipendenti)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	46	22	68	33	25	58	0	0	0	79	47	126
Consulenti a partita IVA	8	4	12	2	2	4	2	0	2	12	6	18
Architetti a partita IVA	11	20	31	5	4	9	1	0	1	17	24	41
Totale	65	46	111	40	31	71	3	0	3	108	77	185

Indicatore collaboratori - Percentuale di collaboratori (lavoratori non dipendenti)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	24,86%	11,89%	36,76%	17,84%	13,51%	31,35%	0%	0%	0,00%	42,70%	25,41%	68,11%
Consulenti a partita IVA	4,32%	2,16%	6,49%	1,08%	1,08%	2,16%	1,08%	0%	1,08%	6,49%	3,24%	9,73%
Architetti a partita IVA	5,95%	10,81%	16,76%	2,70%	2,16%	4,86%	0,54%	0%	0,54%	9,19%	19,7%.	22,16%
Totale	35,14%	24,86%	60,00%	21,62%	16,76%	38,38%	1,62%	0%	1,62%	58,38%	41,62%	100%

GRI 2-9 - Struttura e composizione della governance

	Numero			Percentuale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale di membri	1	3	4	25%	75%	100%
Membri esecutivi	1	3	4	25%	75%	100%

GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito

	Valore (€)	Valore %
VALORE ECONOMICO GENERATO	33.208.433,00	100,00%
Ricavi	33.197.509,00	99,97%
Ricavi dalla vendita di servizi o beni immateriali (es. energia elettrica)	13.118.257,00	
di cui Ricavi in Efficientamento Energetico e Sostenibilità	19.500.000,00	-
Altri ricavi e proventi (senza trasferimenti interni)	579.252,00	
Proventi finanziari (senza trasferimenti interni)	10.924,00	0,03%
Proventi da partecipazioni (inclusi dividendi)	10.924,00	-
Totale ricavi	33.208.433,00	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	30.823.017,00	92,82%
Totale costi operativi	28.761.861,00	93,31%
Materiali, componenti di prodotti, strutture (senza trasferimenti interni)	171.469,00	
Servizi (senza trasferimenti interni)	27.377.646,00	-
Costi per godimento di beni di terzi (senza trasferimenti interni)	1.212.746,00	
Totale salari e benefit dei dipendenti	1.280.282,00	4,15%
Totale dei Salari (salari + importi pagati alle PA per conto dei dipendenti)	1.280.282,00	-
Totale pagamenti a fornitori di capitale	13.209,00	0,04%
Totale pagamenti alla PA	767.165,00	2,49%
Tasse (imposte sui redditi e immobili) - NO DIFFERITE	767.165,00	-
Totale investimenti nella comunità (solo effettivi, no impegni di spesa)	500,00	0,00%
Contributi ad associazioni di beneficenza, ONG e istituti di ricerca	500,00	-
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	2.385.416,00	7,18%
Valore Ammortamenti	392.037,00	
Oneri Diversi di Gestione	757.790,00	-
Utile	1.235.589,00	

GRI 302-1 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione*

	Valore	Valore (GJ)
CONSUMO ENERGETICO PER LE SEDI		
Consumo totale di energia elettrica acquistata (KWh)	87.056,00	313,40
CONSUMO ENERGETICO FLOTTA AZIENDALE		
Benzina - per uso aziendale (litri)	250.000,00	7.998,52
Numero mezzi benzina - per uso aziendale	3	-
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (SEDI E FLOTTA)	-	8.311,92

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo "Nota metodologica".

GRI 302-3 - Intensità energetica

	Valore
Numero dipendenti e collaboratori	212
Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ)	8.311,92
Intensità energetica) numero dipendenti e collaboratori/GJ(39,21

GRI 305-1 - Emissioni dirette GHG SCOPE 1*

	Valore (t)	Valore (tCO ₂ eq.)
Consumo totale di combustibile flotta aziendale	185,46	584,94
Totale SCOPE 1	-	584,94

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo "Nota metodologica".

GRI 305-2 - Emissioni indirette di GHG SCOPE 2*

	Valore (tCO ₂ eq.)
Totale SCOPE 2 Location Based	21,39
Totale SCOPE 2 Market Based	39,80

*Per i fattori di conversione utilizzati per il calcolo si rimanda al capitolo "Nota metodologica".

GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di GHG

	Valore
Numero dipendenti e collaboratori	212
SCOPE 1 + SCOPE 2 Location Based (tCO ₂ eq.)	606,33
Intensità di Emissione - SCOPE 1 + SCOPE 2 Location Based (numero dipendenti e collaboratori/tCO₂eq.)	2,86
SCOPE 1 + SCOPE 2 Market Based (tCO ₂ eq.)	624,74
Intensità di Emissione - SCOPE 1 + SCOPE 2 Market Based (numero dipendenti e collaboratori/tCO₂eq.)	2,95

GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomi- ni	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuovi assunti	0	8	8	3	5	8	0	0	0	3	13	16
Nuove uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di assunzione	0%	88,89%	72,73%	50,00%	55,56%	53,33%	0%	0%	0%	37,50%	68,42%	59,26%
Tasso di turnover	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Indicatore collaboratori - Nuove assunzioni e uscite dei collaboratori(lavoratori non dipendenti)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuovi assunti	43	34	77	12	10	22	0	0	0	55	44	99
Nuove uscite	18	6	24	8	2	10	0	0	0	26	8	34
Tasso di assunzione	66,15%	73,91%	69,37%	30,00%	32,26%	30,99%	0%	0%	0%	50,93%	57,14%	53,51%
Tasso di turnover	27,69%	13,04%	21,62%	20,00%	6,45%	14,08%	0%	0%	0%	24,07%	10,39%	18,38%

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

	Uomini	Donne	Totale
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili*	0	0	0
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro*	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	0	0	0
Ore lavorate	13.760	32.680	46.440
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0

.Non si sono registrati infortuni e/o decessi durante il periodo di rendicontazione.

Indicatore collaboratori - Infortuni sul lavoro dei collaboratori (lavoratori non dipendenti)

	Uomini	Donne	Totale
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili*	0	0	0
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro*	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	0	0	0
Ore lavorate	206.483	132.013	338.496
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0

*Non si sono registrati infortuni e/o decessi durante il periodo di rendicontazione.

GRI 404-1a - Ore medie di formazione annua per dipendente (ammontare ore di formazione annua per dipendente per inquadramento)

	Ore Uomini	Ore Donne	Ore Totali
Dirigenti	12	0	12
Quadri	12	12	24
Impiegati	72	216	288
Operai	0	0	0
Totale	96	228	324

GRI 404-1b - Ore medie di formazione annua per dipendente

	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totali
Dirigenti	12	0	12
Quadri	12	12	12
Impiegati	12	12	12
Operai	0	0	0
Totale	12	12	12

Indicatore collaboratori - Ore medie di formazione annua per collaboratore (ammontare ore di formazione annua per collaboratore per inquadramento)

	Ore Uomini	Ore Donne	Ore Totali
Ingegneri a partita IVA	880	780	1.660
Consulenti a partita IVA	144	72	216
Architetti a partita IVA	220	320	540
Totale	1.244	1.172	2.416

Indicatore collaboratori - Ore medie di formazione annua per collaboratore

	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totali
Ingegneri a partita IVA	11	17	13
Consulenti a partita IVA	12	12	12
Architetti a partita IVA	13	13	13
Totale	12	15	13

GRI 405-1a - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (top management)

	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0	7	0	7
Donne	0	3	0	3
Totale	0	10	0	10
Percentuale Uomini	0%	70%	0%	70%
Percentuale Donne	0%	30%	0%	30%
Percentuale Totale	0%	100%	0%	100%

GRI 405-1b - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (numero dipendenti)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Quadri	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Impiegati	2	9	11	4	8	12	0	1	1	6	18	24
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	9	11	6	9	15	0	1	1	8	19	27

GRI 405-1c - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (percentuale dipendenti)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	3,70%	0%	3,70%	0%	0%	0%	3,70%	0%	3,70%
Quadri	0%	0%	0%	3,70%	3,70%	7,41%	0%	0%	0%	3,70%	3,70%	7,41%
Impiegati	7,41%	33,33%	40,74%	14,81%	29,63%	44,44%	0%	3,70%	3,70%	22,22%	66,67%	88,89%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	7,41%	33,33%	40,74%	22,22%	33,33%	55,56%	0%	3,70%	3,70%	29,63%	70,37%	100%

GRI 405-1d - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (categorie protette e disabilità)

		Categorie protette	Disabilità	Altro (specificare)	Totale
Numero	Dirigenti	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0
	Impiegati	0	1	0	1
	Operai	0	0	0	0
	Totale	0	1	0	1
Percentuale	Dirigenti	0%	0%	0%	0%
	Quadri	0%	0%	0%	0%
	Impiegati	0%	100%	0%	100%
	Operai	0%	0%	0%	0%
	Totale	0%	100%	0%	100%

Indicatore collaboratori - Diversità tra i collaboratori (numero collaboratori per genere e fascia d'età)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	46	22	68	33	25	58	0	0	0	79	47	126
Consulenti a partita IVA	8	4	12	2	2	4	2	0	2	12	6	18
Architetti a partita IVA	11	20	31	5	4	9	1	0	1	17	24	41
Totale	65	46	111	40	31	71	3	0	3	108	77	185

Indicatore collaboratori - Diversità tra i collaboratori (percentuale collaboratori per genere e fascia d'età)

	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ingegneri a partita IVA	24,86%	11,89%	36,76%	17,84%	13,51%	31,35%	0%	0%	0%	42,70%	25,41%	68,11%
Consulenti a partita IVA	4,32%	2,16%	6,49%	1,08%	1,08%	2,16%	1,08%	0%	1,08%	6,49%	3,24%	9,73%
Architetti a partita IVA	5,95%	10,81%	16,76%	2,70%	2,16%	4,86%	0,54%	0%	0,54%	9,19%	19,76%	22,16%
Totale	35,14%	24,86%	60,00%	21,62%	16,76%	38,38%	1,62%	0%	1,62%	58,38%	41,62%	100%

PER INFORMAZIONI

Il presente Bilancio di Sostenibilità
è stato pubblicato a ottobre 2023

SPERI S.p.A.

Sede legale Lungotevere delle Navi, 19
00196 Roma
Tel. 06 36010314
Email: main@sperispa.com
PEC: speri@pec.it

Roma - HQ Piazza della Repubblica, 68
Milano - Via Natale Battaglia, 12
Napoli - Via Crispi, 21
Genova - Via dei Marini, 16
Palermo - Via Principe di Villafranca, 91
Latina - Via Ufente, 20
Bologna - Via Dei Mille, 24
Bari - Piazza Giuseppe Massari, 6



SOFTWARE & TOOLS
PARTNER

2023

Con il supporto tecnico di
ESGeo S.r.l.





TOGETHER. TOMORROW.

www.studiosperi.it