



***BLUENERGY***

**BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ  
GRUPPO BLUENERGY  
2023**

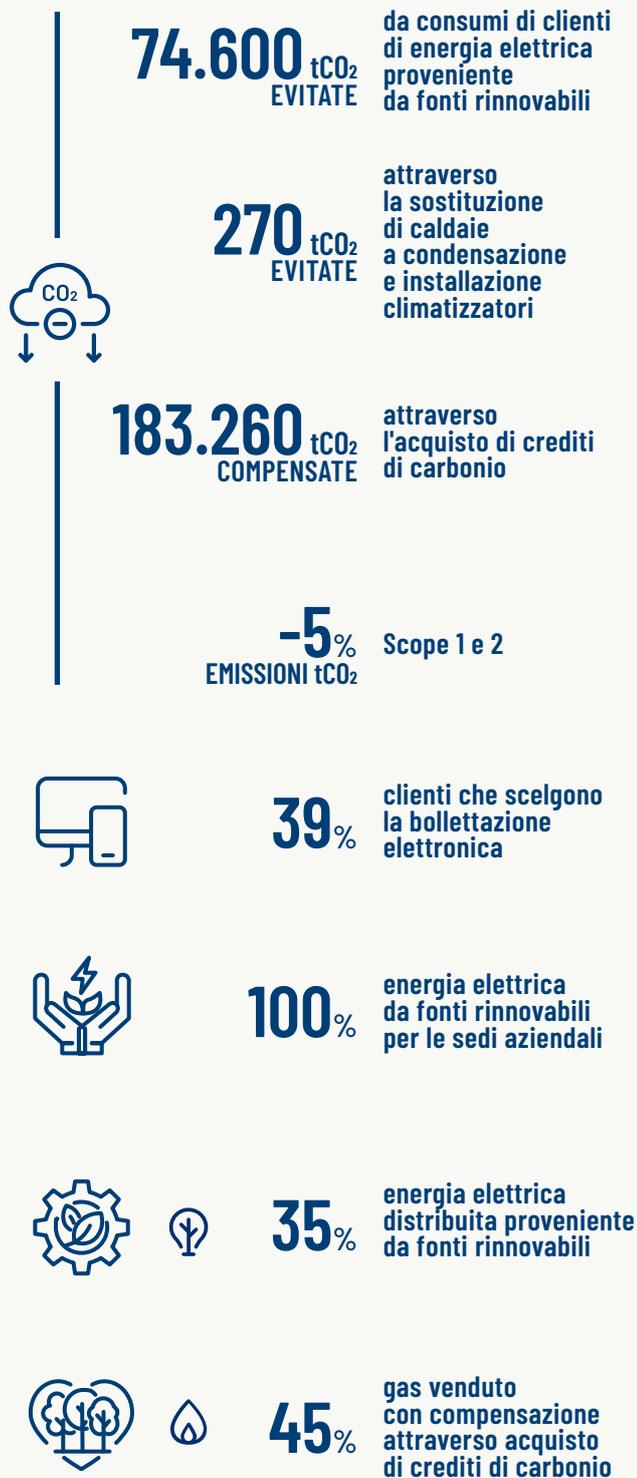


# INDICE

<b>HIGHLIGHTS 2023</b>	4	<b>PERSONE AL CENTRO</b>	<b>51</b>
<b>ESGe RATING REPORT</b>	7	<b>Scenario</b>	52
<b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>	8	<b>Performance Italia</b>	54
<b>MATERIALITÀ</b>	10	<b>CAPITALE UMANO</b>	56
Analisi degli impatti e identificazione dei temi	11	Giovani risorse	57
Stakeholder engagement	11	Tirocinio	57
Matrice di materialità	12	Alternanza scuola-lavoro	57
Pillar	13	Job rotation	57
Linee guida per la redazione del report	13	<b>DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>	58
<b>GOVERNANCE</b>	14	<b>FORMAZIONE</b>	58
Il nostro modello	14	<b>BENESSERE DELLE PERSONE</b>	60
Governance della sostenibilità	15	<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	64
Il nostro impegno per la sostenibilità	16	<b>CLIENTI</b>	67
La nostra mission	17	Canali di contatto	67
I nostri valori	17	Punti vendita	67
Il nostro supporto al network	18	Qualità dei servizi telefonici	68
Il nostro supporto alle associazioni di categoria	18	Trasparenza e supporto	68
<b>I NOSTRI PRINCIPI ETICI</b>	19	Politiche commerciali	69
Codice etico e modello organizzativo 231	20	Big data	69
Politiche anticorruzione	20	<b>SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE</b>	70
Whistleblowing	21	<b>OBIETTIVI, RISULTATI E NUOVE SFIDE</b>	72
Cyber security	21	<b>VALORE CONDIVISO</b>	<b>75</b>
Rating di legalità	21	<b>Scenario</b>	76
Riconoscimenti	21	<b>Performance Italia</b>	78
<b>IL GRUPPO BLUENERGY</b>	22	<b>CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO</b>	80
<b>CHI SIAMO</b>	24	Catena di fornitura sostenibile	81
Commodity	24	Sostegno alla comunità	82
Punti vendita	24	Love Factor	82
ESCo	25	Protocollo d'intesa	83
Certificazioni	25	Mondo scolastico	83
SA8000	25	Supporto ai consumatori	83
<b>TRANSIZIONE ENERGETICA</b>	<b>27</b>	<b>OBIETTIVI, RISULTATI E NUOVE SFIDE</b>	84
<b>Scenario</b>	28	<b>ESG DIGITAL GOVERNANCE</b>	86
<b>Performance Italia</b>	30	<b>OBIETTIVI, RISULTATI E NUOVE SFIDE</b>	87
<b>CONSUMI ED EMISSIONI</b>	32	<b>NOTA METODOLOGICA</b>	94
Scope 1 e scope 2	32	<b>GRI CONTENT INDEX</b>	96
Scope 3	33	<b>GLOSSARIO</b>	99
Car sharing	34	<b>ACRONIMI</b>	100
Gestione dei rifiuti	35	<b>UNITÀ DI MISURA</b>	101
Riduzione della plastica	35	<b>ALLEGATO 1</b>	102
Utilizzo responsabile delle stampanti	36	<b>CONTATTI</b>	138
Scelte consapevoli	37		
<b>ENERGIE RINNOVABILI</b>	38		
Origination	39		
Comunità energetica	40		
Incontri con associazioni	41		
Parco Solare Bluenergy Stadium	42		
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>	43		
<b>MOBILITÀ ELETTRICA</b>	45		
<b>DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE</b>	46		
Bollettazione elettronica	47		
MyBluenergy	47		
<b>OBIETTIVI, RISULTATI E NUOVE SFIDE</b>	48		

# HIGHLIGHTS 2023

## TRANSIZIONE ENERGETICA



## PERSONE AL CENTRO



## VALORE CONDIVISO



**€ 528.482.127**

valore economico  
generato



**€ 2.215.571**

investimento  
a favore della comunità



**€ 150.000**

devoluti a categorie  
svantaggiate e associazioni  
del territorio



**100%**

nuovi fornitori valutati  
secondo criteri sociali  
e ambientali



**87%**

valore distribuito  
ai fornitori



**SA8000:2014**

Responsabilità Sociale  
d'Impresa

## GOVERNANCE



**ZERO** casi  
di corruzione



**58%** donne in CdA



**100%** tasso medio  
partecipazione  
alle riunioni del CdA



**COMITATO  
DI SOSTENIBILITÀ**



**CODICE ETICO  
E MODELLO ORGANIZZATIVO 231**  
adottati da tutte le aziende del Gruppo



**WHISTLEBLOWING**

avviato l'adeguamento  
alle disposizioni governative

# ESGe RATING REPORT



L'informativa del seguente Bilancio di sostenibilità è stata sottoposta a valutazione ESG da parte di Cerved Rating Agency S.p.A.

Cerved Rating Agency S.p.A. adotta un approccio rigoroso nell'analisi dei fattori ESG, applicando una metrica standardizzata proprietaria. La metodologia di rating è stata sviluppata sulla base degli standard GRI di pubblicazione dei dati e delle informazioni ESG. Si riporta un estratto del giudizio di sintesi dell'ESGe Rating Report redatto dal Team Analitico.

Il Gruppo Bluenergy dimostra un'alta capacità di gestione delle variabili di rischio e opportunità ESG. A seguito dell'analisi svolta in relazione al cluster di riferimento 'Energy & Commercial Services' e al perimetro dati riferiti all'anno solare 2023, all'organizzazione è assegnato il Rating ESG pari ad **A** con lo score di **73.2**, in miglioramento rispetto alla precedente analisi (anno fiscale 2021/2022).

Il Gruppo rafforza il proprio profilo di gestione dei fattori ESG, migliorando la propria performance in ciascuno dei pillar di analisi. Si osserva inoltre il raggiungimento di alcuni obiettivi già dichiarati nelle precedenti valutazioni. Cresce inoltre la progettualità e l'associazione alle opportunità della transizione energetica, ne è testimonianza l'impianto fotovoltaico d'avanguardia sulla copertura del Bluenergy Stadium e lo sviluppo connesso di una Comunità Energetica.

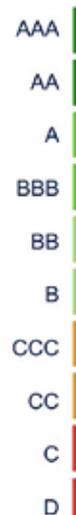
Sul piano ambientale, si osservano miglioramenti nella gestione energetica con ulteriori margini di miglioramento futuri e la conferma di iniziative e performance positive rispetto alla carta impiegata, al possesso di adeguati sistemi di gestione certificati anche per le ESCo. Introdotti altresì dei target di riduzione energetica connessi ai progetti avviati e previsti.

Si conferma l'approvvigionamento del 100% di elettricità da fonti rinnovabili e cresce la quota di gas venduto compensato (45% rispetto al 27% della valutazione precedente). È stata altresì avviata la stima delle emissioni GHG di Scope 3. Si rileva l'opportunità di conseguire la certificazione della Carbon Footprint di Gruppo. L'organizzazione intende accrescere anche la quota di energia rinnovabile venduta per clienti condominiali e microbusiness entro il 2026. Per i fornitori, oltre ai questionari di qualifica, estesi al Gruppo, è stato realizzato il Codice di Condotta dedicato.

Cerved Rating Agency S.p.A.  
assegna Rating ESG



**GRUPPO BLUENERGY**



Rispetto all'area sociale, si rilevano iniziative come l'indagine di clima aziendale, la formazione estesa e comprendente anche temi ESG e anticorruzione. Si è rafforzato il welfare aziendale e cresce la quota di dipendenti a tempo indeterminato. A livello della forza lavoro si osservano un lieve aumento del turnover in uscita e l'incremento del tasso di infortuni che tuttavia è su livelli medi.

Ulteriori opportunità future si evidenziano con il conseguimento di certificazioni per la sicurezza delle informazioni (ISO 27001) e sulla parità di genere (UNI/PDR:2022 o ISO 30415:2021). Si conferma l'adeguato presidio sui diritti umani (SA 8000) e per i temi di salute e sicurezza (ISO 45001).

A livello di disclosure, nella gestione delle pratiche commerciali si evidenzia la possibilità di estendere la rilevazione e la rendicontazione sulle indagini di soddisfazioni della clientela e dell'avanzamento dei KPI di qualità, quali il tasso di retention e di abbandono.

Nella governance si conferma una valutazione positiva del massimo organo di governo con adeguato mix di competenze ed esperienze ed inclusione femminile. Risulta completata la procedura di whistleblowing e sono stati formalizzati sia la figura di Responsabile di Sostenibilità del Gruppo nonché gli MBO di sostenibilità, ridefiniti per il 2024. Permane la possibilità di formalizzare un Piano di Sostenibilità di Gruppo integrato che includa i KPI di medio-lungo termine. Si registra comunque la valorizzazione degli obiettivi definiti e inseriti nel report di sostenibilità.

Infine, appare mediamente positiva e migliore rispetto al settore la distribuzione del valore economico generato con aumento degli importi elargiti per le comunità e sponsorizzazioni. ■



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

(GRI 2-22)

Cari stakeholder,

*Transizione energetica*, *Persone al centro* e *Valore condiviso* sono i tre pilastri sui quali da anni poggia il percorso volontario di rendicontazione delle performance sostenibili del Gruppo Bluenergy. Tre aree di azione che corrispondono alle dimensioni ESG – Environment, Social e Governance.

L'epoca di estrema incertezza in cui viviamo, caratterizzata dal conflitto bellico in Medio Oriente che si somma alla radicata crisi Ucraina, ha incrementato la nostra determinazione e il nostro desiderio di essere "acceleratori del cambiamento" e di supportare, attraverso il nostro operato, il raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

La necessità di velocizzare il passo per raggiungere la neutralità di carbonio entro il 2050 investendo in fonti di energia pulite, accessibili e affidabili ci ha visto protagonisti con la progettazione del Parco Solare, un impianto fotovoltaico d'avanguardia che è stato realizzato sulla copertura del Bluenergy Stadium a Udine, che garantisce la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>. Questo primo step progettuale si concluderà nel 2026 attraverso lo sviluppo di una Comunità Energetica che permetterà di condividere l'energia elettrica prodotta tra appartenenti alla stessa comunità. Il know-how acquisito dal Gruppo sull'importanza delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) in termini di elettrificazione dei consumi e autosufficienza energetica ci ha permesso di fungere da "portavoce" e mettere a fattor comune nozioni teoriche ed esempi pratici attraverso l'organizzazione di eventi dedicati alle Associazioni della piccola-media impresa e dell'artigianato.

Le nostre emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) sono diminuite del 5% (851 tCO<sub>2</sub> contro le 893 dell'anno precedente) e il nostro contributo in termini di decarbonizzazione migliora con la compensazione di 183.260 tCO<sub>2</sub> attraverso l'acquisto di crediti di carbonio legati alla vendita di gas naturale e la quantità di CO<sub>2</sub> evitata da consumi di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, pari a 74.600 tCO<sub>2</sub> (inclusi i consumi di tutte le sedi aziendali). Il nostro impegno in termini di efficientamento energetico si evince dalle performance delle nostre ESCo (Energy Service Company) che grazie ad attività di riqualificazione del sistema edificio-impianto e sostituzione caldaie e climatizzatori hanno permesso di evitare l'emissione di 1670 tCO<sub>2</sub>.

Lo sviluppo di "piani per la digitalizzazione" ha contemplato l'introduzione di nuovi sistemi unita ad un'attenta mappatura delle competenze digitali interne con conseguente attività di reskilling e upskilling. A completare il supporto al percorso di transizione energetica, l'upgrade degli strumenti digitali funzionali dedicati ai clienti, quali la App MyBluenergy.

La fotografia del nuovo scenario economico mostra un numero sempre maggiore di famiglie in povertà energetica. A supporto delle fasce più fragili della popolazione abbiamo firmato, in collaborazione con la Caritas di Udine, un Protocollo d'intesa con l'obiettivo di offrire una gestione dedicata, finalizzata a prevenire la sospensione per morosità delle forniture energetiche e a garantire soluzioni di rientro a condizioni agevolate. Tuteliamo i nostri clienti che, insieme ai nostri collaboratori, rappresentano la forza motrice del Gruppo.

*Persone al centro* significa proprio questo: salvaguardia, coinvolgimento, confronto, caring. Puntiamo a valorizzare ogni singolo collaboratore riconoscendone competenza e professionalità. Parità di genere, diversità e inclusione sono temi centrali del Gruppo. Le figure femminili rappresentano il 44% dell'organico totale, percentuale che sale al 67% per la sola capogruppo, Bluenergy Group S.p.A. Il nostro concetto di diversità si traduce in "unicità", una caratteristica da valorizzare e preservare. Lo facciamo attraverso l'inserimento in organico di risorse "diversamente abili", fornendo spazio alle loro competenze e abilità.

Il contatto con le nuove generazioni è costante e ci vede impegnati nell'inserimento di giovani brillanti under 30. La collaborazione con il mondo scolastico e una comunicazione costante rientrano tra i principali metodi impiegati dal Gruppo per individuare e inserire nuove e talentuose risorse all'interno dell'organico.

La formazione continua ad essere un asset fondamentale che ci permette di potenziare sia le competenze tecniche che le soft skills, promuovendo così una crescita professionale e personale completa. Il totale delle ore formative erogate registra un incremento del 20% e include la formazione dedicata ai temi ESG destinata all'intera la popolazione aziendale, con l'obiettivo di promuovere e infondere a tutti i livelli una cultura e un approccio sostenibile. Lo sviluppo delle persone è un obiettivo strategico e prioritario che ci permette di attingere dall'interno. Nel 2023, infatti, la capogruppo ha coperto il 19% dei propri fabbisogni attraverso la Job rotation.

La crescita e il benessere aziendale vanno di pari passo con la crescita e il benessere delle persone. Proprio per questo una particolare attenzione viene data al clima aziendale in quanto rappresenta lo stato di salute dell'organizzazione, così come percepito da tutti coloro che ne fanno parte. L'indagine di clima svoltasi nel 2023 ha coinvolto tutte le aziende del Gruppo e ha evidenziato un grado positivo di soddisfazione, oltre che numerosi spunti di miglioramento continuo.

Molto apprezzati i progetti di welfare aziendale che garantiscono a ogni collaboratore la serenità di poter affrontare qualsiasi evento nella propria vita. Oltre alla consolidata Polizza Sanitaria Collettiva attraverso la quale viene riconosciuto al dipendente un elevato indennizzo nel caso di comparsa di gravi patologie, abbiamo inserito il Percorso Bonus che permette di gestire al meglio desideri e necessità.

L'attenzione e la cura che rivolgiamo agli stakeholder interni sono le medesime che garantiamo agli stakeholder esterni.

Creare valore condiviso attraverso l'attività di impresa, contribuire alla crescita del territorio in cui operiamo sono valori fondanti.

La comunità rappresenta da sempre un anello fondamentale della catena e l'impegno del Gruppo è duplicato rispetto al passato: sono infatti stati devoluti 150.000 euro a beneficio di categorie svantaggiate e associazioni locali.

Il supporto al benessere della comunità in cui si opera viaggia di pari passo con la gestione responsabile della catena di fornitura che, oggi più che mai, deve condividere valori e obiettivi sostenibili. La selezione di nuovi partner del Gruppo viene gestita attraverso strumenti che ne valutano il livello di compliance sulle tre dimensioni ESG.

Una gestione trasparente caratterizza il nostro operato. Nel 2023 si sono concluse la revisione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, entrambi adottati da tutte le aziende del Gruppo.

Dopo aver raggiunto risultati ambiziosi e importanti siamo pronti ad affrontare nuove sfide. Sfide che saremo in grado di fronteggiare solo grazie al contributo di tutti gli stakeholder coinvolti. A voi tutti, collaboratori, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, consulenti, fornitori e comunità va il nostro *grazie* per aver permesso al Gruppo di evolvere con armonia verso un futuro sostenibile. ■



SUSANNA CURTI

PRESIDENTE



ALBERTA GERVASIO

AMMINISTRATORE DELEGATO



# MATERIALITÀ

(GRI 2-25, GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2)

Da anni il Gruppo Bluenergy ha iniziato **volontariamente il monitoraggio delle proprie performance non finanziarie**, strutturando e consolidando sempre più processi virtuosi di raccolta dati e di redazione del Bilancio di sostenibilità. La procedura, di massima, già definitiva nel Bilancio 2022 è stata dunque rafforzata grazie al coinvolgimento e alla partecipazione attiva nella fase di analisi del contesto dei responsabili di tutte le funzioni e aree del Gruppo.

Il Gruppo, in coerenza con quanto richiesto dagli Standard GRI, crede che alla base di un buon sistema di monitoraggio dei dati, e dunque alla base di reali strategie aziendali in ambito di sostenibilità, debba esserci una **procedura solida di analisi del contesto**, capace di interpretare tutti gli aspetti interni ed esterni all'organizzazione e di cogliere eventuali rischi. ■



## ANALISI DEGLI IMPATTI E IDENTIFICAZIONE DEI TEMI

Nel corso del 2023, di pari passo con il processo di reporting, anche le **metodologie** per condurre l'analisi di materialità sono state **definite e rafforzate**.

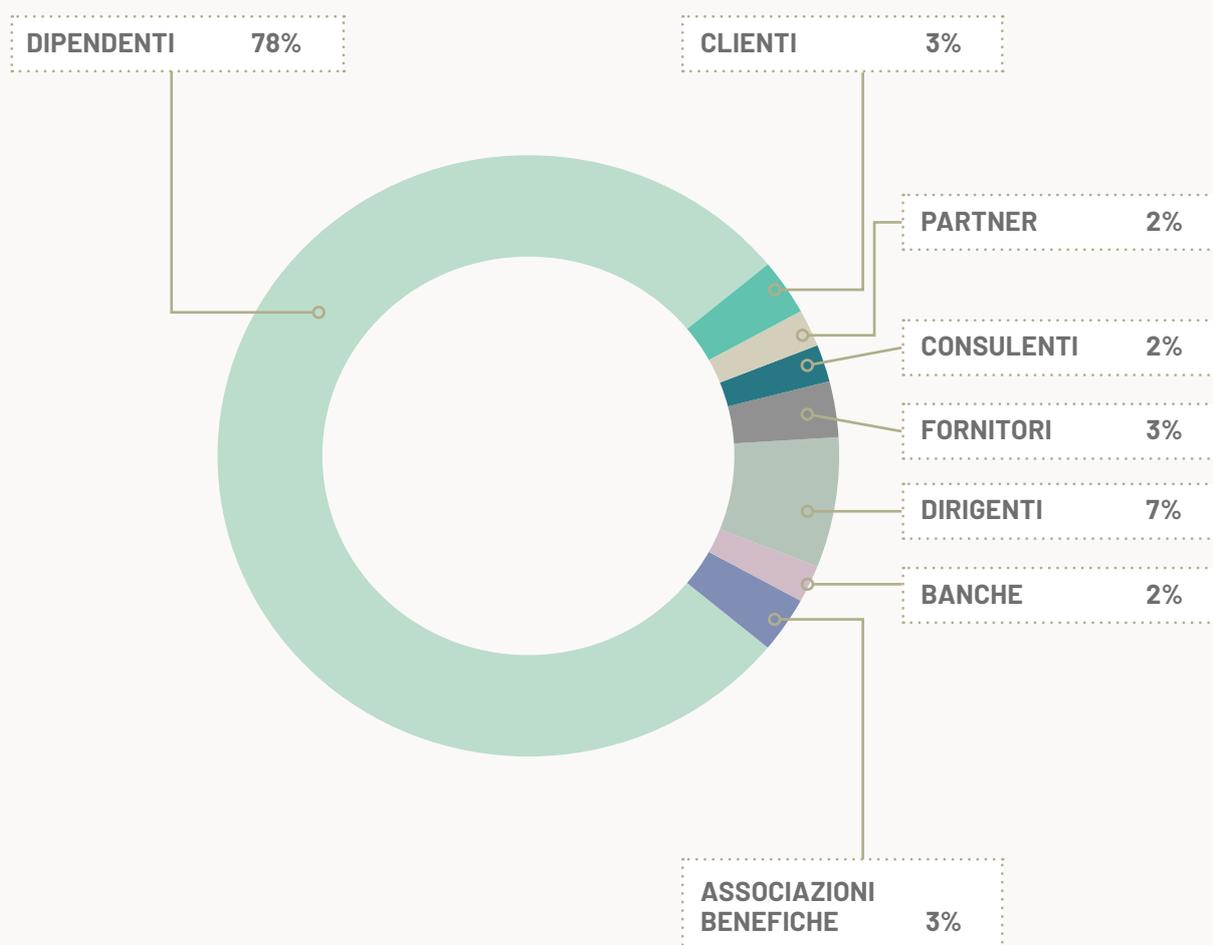
Come richiesto dalla nuova versione degli Standard GRI e come introdotto anche nell'ambito della recente normativa europea (CSRD), **sono stati identificati gli impatti più significativi su economia, ambiente e persone, compresi gli impatti sui diritti umani**.

In questa fase è stato **fondamentale coinvolgere le principali figure manageriali** al fine, non solo di produrre una lista di impatti, ma anche di classificarli per poi valutarne i principali aspetti, in termini di scala, severità, reversibilità, tempi e probabilità.

Gli impatti individuati e valutati sono stati successivamente raggruppati in **temi materiali** che sono stati sottoposti agli stakeholder per la prioritizzazione. ■

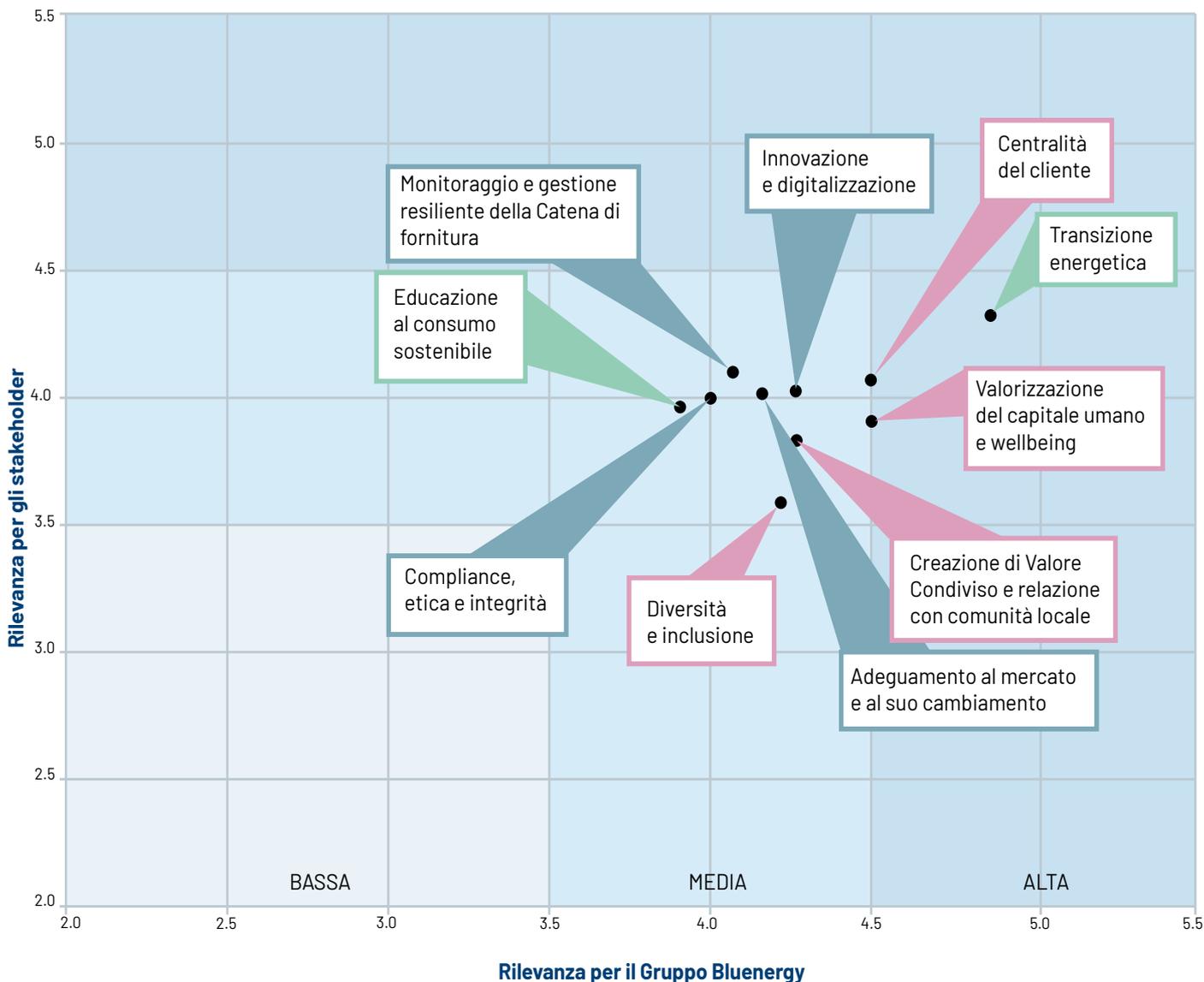
## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Rispetto all'ultima matrice di materialità, gli stakeholder coinvolti per prioritizzare i temi materiali sono cresciuti sia in termini di numero di intervistati che di categorie coinvolte.



## MATRICE DI MATERIALITÀ

I vari temi materiali, prioritizzati sia dagli stakeholder che dal Top Management del Gruppo Bluenergy sono riassunti nella matrice di materialità sotto riportata. Le valutazioni medie assegnate a ogni tema partono dal **livello di "importanza" medio-alto** che non ha quindi generato valutazioni inferiori al 3 (in scala da 1-5).



■ AMBIENTALE   
 ■ SOCIALE   
 ■ GOVERNANCE

L'analisi di materialità per l'anno di rendicontazione 2023 ha dunque visto come temi di massima importanza la **transizione energetica**, la **valorizzazione del capitale umano** e la **centralità del cliente**, considerati molto rilevanti dagli stakeholder esterni e molto strategici dall'alta dirigenza.

**Tale matrice è stata approvata dal CdA in data 19.01.2024. ■**

## PILLAR

I temi materiali identificati hanno definito tre pilastri di rendicontazione sulle principali sfide ESG che si trova ad affrontare il Gruppo.



### TRANSIZIONE ENERGETICA

La **transizione energetica** prende forma attraverso **numerosi progetti del Gruppo** che ambiscono a perseguire la neutralità di carbonio.

Tra le tante attività rientrano i percorsi di efficientamento energetico, le energie rinnovabili (fotovoltaico e Comunità Energetiche), la digitalizzazione e la mobilità elettrica. ■



### PERSONE AL CENTRO

Le persone sono la **forza motrice del Gruppo**, siano esse interne o esterne all'organizzazione.

Altro punto cardine e trainante è rappresentato dai **clienti**. Il coinvolgimento diretto nelle attività di CSR, il confronto, la trasparenza e il contatto costante rappresentano fonte di scambio e crescita continua. ■



### VALORE CONDIVISO

Il Gruppo ha come scopo prioritario la **creazione di valore economico a beneficio e supporto della comunità locale**, la gestione sostenibile della Catena di fornitura in ottica di compliance a codici e regolamenti ESG.

L'adeguamento al mercato e al suo cambiamento e la lotta alla corruzione rappresentano sfide costanti, presenti e future. ■

## LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL REPORT

Il processo di elaborazione del Bilancio di sostenibilità è stato formalizzato attraverso la **Procedura per la stesura della Dichiarazione Non Finanziaria**.

Tale procedura ha lo scopo di definire in modo trasparente il processo di realizzazione e di stesura volontaria della Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Bluenergy ed è conforme ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal Global Reporting Initiative (GRI).

All'interno di essa vengono descritte le attività, i ruoli e le responsabilità delle persone e dei comitati coinvolti, nonché il processo di pianificazione delle fasi e delle tempistiche per la raccolta, l'analisi e la validazione dei dati e delle informazioni presenti nell'elaborato finale.

Tale procedura rappresenta il primo passo verso un importante obiettivo di Gruppo: l'implementazione costante di Procedure e Policy per una gestione corretta e trasparente del proprio operato. ■

# GOVERNANCE

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-24, GRI 2-28)

## IL NOSTRO MODELLO

Bluenergy Group S.p.A. costituisce la capogruppo di una serie di Società controllate e collegate. La proprietà di Bluenergy Group S.p.A. è suddivisa tra C.G.I. Holding S.r.l. che detiene il 75% del capitale sociale e C.F. S.r.l. che detiene il 25% del capitale sociale.

Il sistema di Corporate Governance adottato da Bluenergy Group S.p.A. prevede il **Consiglio di Amministrazione (CdA) con funzioni amministrative**, il **Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione**, entrambi di nomina Assembleare, la **Società di Revisione** e l'**Organismo di Vigilanza**.

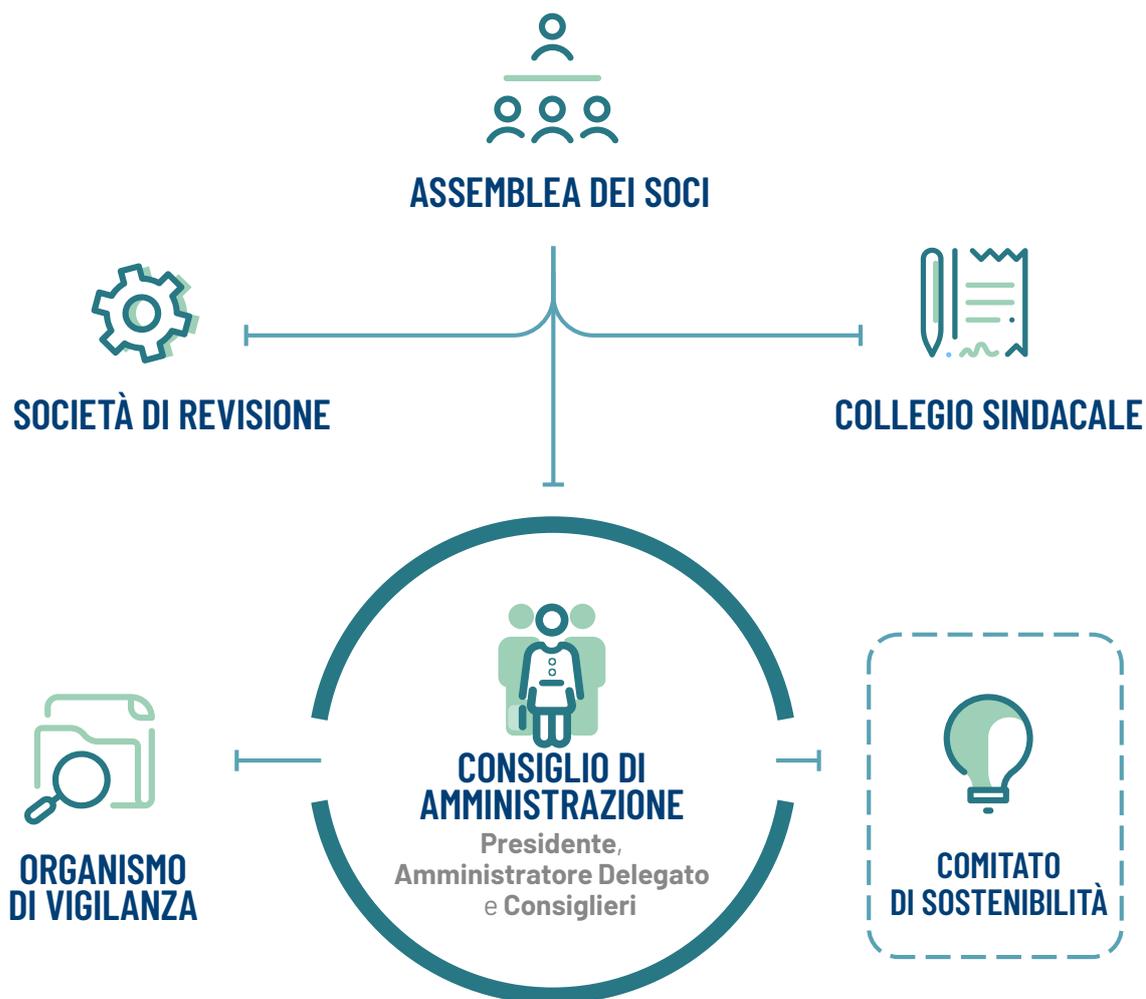
I più alti organi di governo sono l'**Assemblea dei Soci** e il **Consiglio di Amministrazione** composto da **Presidente**, **Amministratore Delegato** e **Consiglieri**.

Il Consiglio di Amministrazione di Bluenergy Group S.p.A.,

nominato dall'assemblea ordinaria il 21 ottobre 2022, rimarrà in carica fino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

I membri del Consiglio di Amministrazione di Bluenergy Group S.p.A. sono 6 di cui 3 non esecutivi.

**Bluenergy Group S.p.A. promuove i valori di inclusività all'interno della propria cultura aziendale** definendoli **cruciali per raggiungere gli obiettivi di crescita**. Infatti, è **una delle poche aziende del settore**, notoriamente a dirigenza maschile, **ad avere due donne nei ruoli apicali: Susanna Curti**, Presidente e **Alberta Gervasio**, Amministratore Delegato. ■



## GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Il CdA è il più alto organo di governo che durante il suo mandato, definisce e approva, in collaborazione con l'Amministratore Delegato e il Comitato di Sostenibilità, le **linee strategiche ESG**.

Il CdA, durante il suo mandato, detiene le **seguenti responsabilità in ambito ESG**:



**Stakeholder esterni e interni vengono coinvolti nella definizione della matrice di materialità.** Con gli stakeholder interni si condividono performance, obiettivi e si attiva sensibilizzazione verso le tematiche ESG.

La responsabilità di attuare gli impegni è del Comitato di Sostenibilità che si avvale della collaborazione dei responsabili di funzione che hanno un ruolo attivo nel reperimento delle informazioni utili a monitorare gli impatti aziendali. ■

**Nel sistema incentivante che l'azienda ha introdotto, è definita la politica retributiva variabile legata a obiettivi aziendali di funzione per gli executive, sia di breve che di lungo periodo.**

**Parte degli obiettivi di performance sono legati a target ESG definiti in accordo con la Direzione Aziendale.**

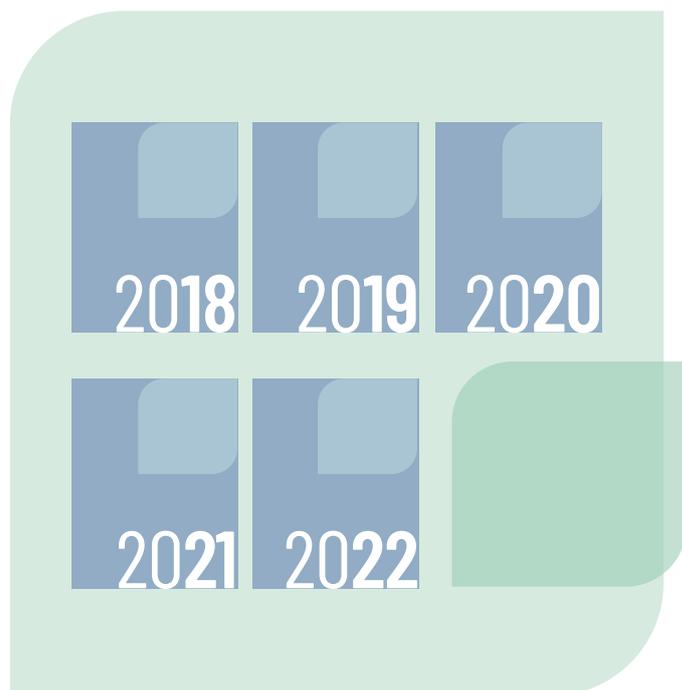


## IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

Nel 2018, Bluenergy Group S.p.A. avvia il monitoraggio del proprio operato in termini di “sostenibilità”. Abbraccia i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell’Agenda 2030 e redige il primo Report di sostenibilità. Questa prima Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) funge da apripista alle edizioni del 2019 e 2020.

L’impegno nell’ambito della sostenibilità si radica sempre di più nel DNA non solo della capogruppo Bluenergy Group S.p.A. ma dell’intero Gruppo, tanto da giungere, nel 2021, alla redazione volontaria del primo Report di sostenibilità che coinvolge cinque aziende per poi approdare al primo “Bilancio di sostenibilità 2022”.

**Il presente documento “Bilancio di sostenibilità 2023” rappresenta la continuità, la costante analisi delle performance, la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la definizione di nuove sfide per il futuro. ■**



## LA NOSTRA MISSION

Il Gruppo Bluenergy ha scelto di **stare dalla parte delle persone e del territorio**, agendo quotidianamente all'insegna della responsabilità verso i propri clienti e verso l'ambiente.

Una missione che parte dalla tradizione e corre verso il futuro attraverso la **costante ricerca di soluzioni innovative** che possano accompagnare ciascuno di noi **verso la transizione energetica**.

Il nostro impegno è rivolto all'**ispirare sempre maggiore consapevolezza verso azioni di sostenibilità quotidiana**, passando soprattutto per una **gestione efficiente delle risorse dell'ambiente**, in un'ottica di un **miglioramento del futuro di tutti**.

## I NOSTRI VALORI

La nostra convinzione di avere una **responsabilità importante nei confronti di tutti i nostri stakeholder**, in una logica di lungo periodo, si manifesta nell'**impegno a offrire prodotti e servizi che consentano ai nostri clienti un utilizzo consapevole e promuovano il rispetto per l'ambiente e per le persone**.

Il Gruppo ha fatto della sostenibilità, intesa come tutela dell'ambiente e delle persone intorno, un **principio centrale nella costruzione della sua catena del valore** e si impegna costantemente a farne crescere l'importanza sul modello di business.

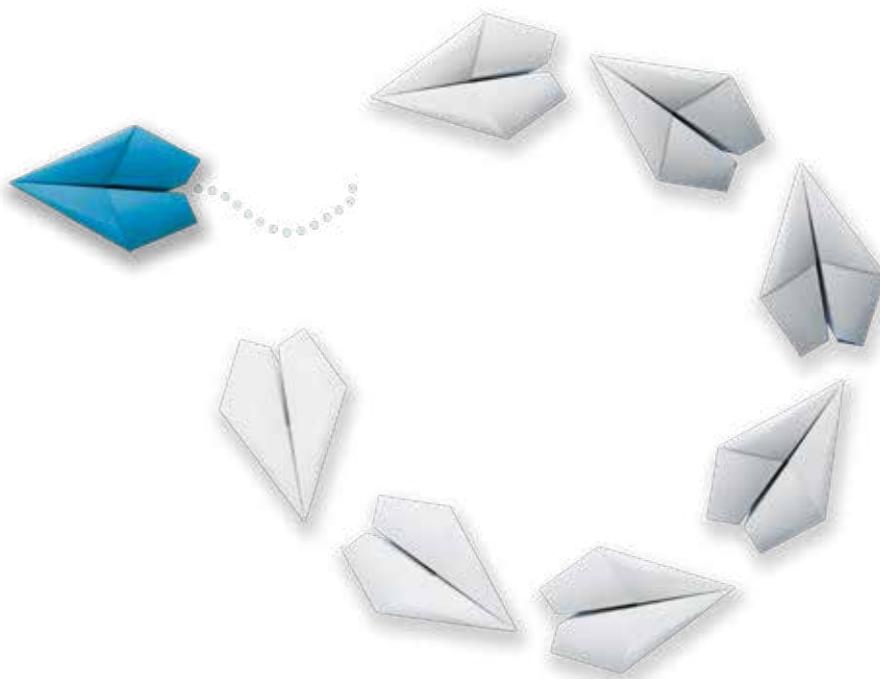
Le **persone**, sia clienti sia dipendenti, **rappresentano il fulcro di ogni nostra scelta e sono la vera forza motrice di ogni nostra azione**.

Investiamo sul **capitale umano** e permettiamo a tutti di esprimere al meglio le proprie potenzialità senza alcun tipo di discriminazione.

Costantemente in ascolto delle esigenze della comunità in cui operiamo, ci impegniamo quotidianamente a **supportare enti e associazioni** che si prodigano nella crescita culturale e sociale della comunità stessa, generando in sinergia con essi, **valore condiviso**. ■

Il nostro obiettivo non è solo agire in maniera sostenibile ma riuscire a trasferire ai nostri clienti e ai nostri fornitori, principali stakeholder, l'importanza della sfida che siamo tutti chiamati ad affrontare.

Consideriamo il **controllo costante di tutta la filiera una fase imprescindibile** che gestiamo attraverso la condivisione con i nostri partner del Codice di Condotta Fornitori e la somministrazione del Questionario Fornitori su Indicatori ESG. ■



## IL NOSTRO SUPPORTO AI NETWORK

Da alcuni anni siamo "Partecipante" di **UNGC** (United Nations Global Compact) che opera in Italia attraverso il Global Compact Network Italia (GCNI) organizzazione costituita nel giugno 2013 allo scopo di contribuire alla diffusione in Italia dell'iniziativa onusiana.

L'obiettivo del Global Compact delle Nazioni Unite è di **accelerare e scalare l'impatto del business a livello globale e locale adottando i 10 principi UNGC da integrare nella strategia, cultura e operazioni quotidiane**. Tali principi appartengono a quattro aree tematiche: Diritti Umani, Lavoro, Ambiente, Lotta alla Corruzione.

Bluenergy Group S.p.A. è stata parte attiva, per l'Italia, del **programma Target Gender Equality** che attraverso il **WEPs Tool**, uno strumento di assessment, si prefigge di analizzare le performance di parità di genere e di definire i gap da colmare per raggiungere un'equa leadership femminile.

A rafforzare l'impegno e la volontà del Gruppo, la capogruppo è "Associato Ordinario" di **Valore D**, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del paese. ■

WE SUPPORT



valore<sup>D</sup>

## IL NOSTRO SUPPORTO ALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Bluenergy Group S.p.A. è associata di **Proxigas** che rappresenta le imprese operanti sull'intera filiera del gas naturale. L'associazione è operativa attraverso Commissioni che si riuniscono a seconda delle necessità per affrontare diverse tematiche relative al settore.

**AIGET** è l'associazione che riunisce i Grossisti di Energia e i Trader Italiani, all'interno della quale il Responsabile Relazioni Istituzionali di Bluenergy Group S.p.A. ha un ruolo di vicepresidenza. L'associazione riunisce mensilmente un Gruppo di Lavoro nel quale vengono affrontati i temi tecnici del momento e parimenti mensilmente, il Comitato Esecutivo.

Astolia S.r.l. è associata ad **AssoEsco**, associazione di categoria nata nel 2005 composta sia da ESCo (Energy Service Company) che da operatori accomunati dalla mission di raggiungere una maggiore efficienza energetica. AssoEsco rappresenta le aziende associate presso le istituzioni e la Pubblica Amministrazione con lo scopo di accelerare il processo di conversione del paese all'efficienza energetica e facilitarne l'attività per l'interesse della collettività.

**Assopetroli** rappresenta le imprese attive nei settori del commercio all'ingrosso dei prodotti petroliferi, nel commercio al dettaglio di carburanti, nella logistica petrolifera e dei servizi per il risparmio e l'efficienza energetica degli impianti di climatizzazione. Assopetroli favorisce la relazione tra le imprese associate, promuove lo sviluppo delle stesse e collabora attivamente con le istituzioni e la Pubblica Amministrazione. Astolia S.r.l. fa parte delle aziende associate.

**Assoege** associa gli esperti in gestione dell'energia (EGE) certificati da terzi secondo la norma UNI CEI 11339:2009. L'associazione ha lo scopo di valorizzare e promuovere gli EGE certificati, favorire la relazione tra gli associati, promuovere e diffondere la cultura dell'efficienza energetica presso le istituzioni, tutelare gli interessi professionali degli associati presso tutte le sedi competenti.

Il Vice Direttore Generale di Astolia S.r.l. è iscritto, a titolo personale, ad Assoege e partecipa attivamente ad alcuni tavoli tecnici. ■



# I NOSTRI PRINCIPI ETICI

(GRI 2-15, GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3)

## Legalità e onestà

Tutti i **destinatari del Codice Etico** devono assumere un **comportamento legale e onesto**, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con altri componenti delle Società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi.



## Imparzialità e non discriminazione

Il Gruppo Bluenergy nel perseguimento dell'attività e nei rapporti con gli interlocutori opera secondo **criteri di imparzialità e obiettività**.

## Trasparenza e correttezza

I rapporti che ciascuna Società del Gruppo Bluenergy intrattiene con i diversi soggetti sono improntati a **canoni di trasparenza, correttezza, collaborazione, rettitudine, equità, lealtà e reciproco rispetto**.



## Tutela della privacy

Il Gruppo Bluenergy adotta specifiche **cautele per proteggere i dati sensibili di dipendenti e clienti**. Il Gruppo si impegna a proteggere con sicurezza e riservatezza le informazioni personali e finanziarie.

## CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Una gestione **trasparente** ed **efficiente** viene garantita anche grazie all'adozione di principi e regolamenti comuni accogliendo le indicazioni presenti nel D.Lgs. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle imprese.

Bluenergy Group S.p.A., Bluenergy Assistance S.r.l. ed Astolia S.r.l., in linea con i dettami del D.Lgs. 8 giugno 231/2001 e, coerentemente con il Codice Etico, si sono dotate del **Modello Organizzativo 231** così da poter tracciare l'attività svolta da tutti i soggetti coinvolti nella realtà aziendale, attribuendo loro specifiche funzioni e operatività e istituendo un Organismo di Vigilanza (OdV).

Il Modello Organizzativo 231 è tra i principali strumenti per prevenire Reati Presupposto commessi da amministratori, dipendenti e collaboratori, al fine di garantire trasparenza ed efficienza e ottenere la **piena fiducia** da parte dei nostri clienti.

Bluenergy Group S.p.A. ha finalizzato la revisione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico di Gruppo e nel corso dell'esercizio 2023 ha attivato un **processo di formalizzazione delle più significative prassi operative per il governo dei processi aziendali** con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il proprio Sistema di Controllo Interno.

Il Codice Etico di Gruppo è stato altresì adottato anche da Bluenergy Assistance S.r.l. ed Astolia S.r.l. La revisione del Modello inoltre ha contemplato una conseguente fase formativa che ha interessato tutte le Società che ne sono dotate, coinvolgendo l'intera popolazione aziendale.

Tale formazione è stata erogata frontalmente alla prima linea di management e su piattaforma e-learning per gli altri dipendenti.

Il Modello Organizzativo 231 prevede la nomina di un **Organismo di Vigilanza (OdV)** a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Per quanto riguarda Bluenergy Group S.p.A., l'OdV è un organo collegiale composto dalla Dott.ssa Michela Cignolini e dal Dott. Raffaele Larice che resterà in carica fino al 31.12.2024, mentre per Bluenergy Assistance S.r.l. e Astolia S.r.l. si è optato per un organo monocratico affidando l'incarico alla Dott.ssa Michela Cignolini fino a fine 2024.

Codice Etico e Modello Organizzativo 231 vengono condivisi con i dipendenti attraverso la pubblicazione degli stessi all'interno della intranet aziendale. ■

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	CODICE ETICO
BLUENERGY GROUP		
BLUENERGY ASSISTANCE		
ASTOLIA		

## POLITICHE ANTICORRUZIONE

Il Gruppo Bluenergy stabilisce inequivocabilmente il **divieto di pratiche di corruzione, favoritismi illegittimi o comportamenti collusivi**. Tali divieti sono esplicitati da una parte all'interno del Codice Etico, grazie all'individuazione di **regole di comportamento comuni**, e dall'altra tramite l'adozione del **Modello Organizzativo 231**, finalizzato a prevenire la commissione di reati che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa del Gruppo.

Il **Modello Organizzativo 231 mira a prevenire molteplici forme di corruzione**, sia nel contesto del settore pubblico che del privato, tra cui: corruzione e istigazione alla corruzione tra privati, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio o istigazione alla corruzione.

Gli individui all'interno dell'organizzazione sono tenuti a rispettare rigorosamente le norme etiche e legali, evitando di trarre vantaggio da posizioni di svantaggio di terzi. È previsto l'**obbligo di segnalare tempestivamente situazioni di potenziale conflitto di interessi al fine di salvaguardare gli interessi della società**. ■

Il Gruppo si sta impegnando nel definire una **Policy Anticorruzione** da condividere con tutti gli stakeholder interni attraverso percorsi formativi dedicati **entro il 2024**.

## WHISTLEBLOWING

Nel corso del 2023 il Gruppo ha avviato le attività necessarie per l'adeguamento alle disposizioni introdotte dalla Normativa Whistleblowing di cui al D.Lgs. 24/2023. Il progetto è stato svolto in coordinamento con la capogruppo C.G.I. Holding S.r.l.

In particolare, gli **organi amministrativi delle società del Gruppo C.G.I., e pertanto anche del Gruppo Bluenergy**, hanno condiviso l'**opportunità di adottare un comune impianto Whistleblowing**, strutturato attraverso i seguenti elementi:

- la previsione di una **Policy Whistleblowing condivisa** nell'intero Gruppo C.G.I.;
- la possibilità di effettuare **segnalazioni in forma orale**, tramite incontro diretto, **in forma scritta** ovvero con modalità informatiche tramite specifica piattaforma on-line che garantisca la massima riservatezza del segnalante, accessibile anche dal sito web delle singole società;
- l'individuazione di un **"Comitato di Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing"** composto da soggetti indipendenti ed imparziali, al quale affidare la gestione dei canali di segnalazione delle società del Gruppo, con coinvolgimento in seno allo stesso dell'Avv. Fabio Balducci Romano, attuale DPO di Gruppo, individuato anche quale coordinatore del comitato. ■



## CYBER SECURITY

La **protezione delle informazioni sensibili** rappresenta un pilastro fondamentale per il Gruppo Bluenergy.

**Agire con trasparenza e garantire la sicurezza dei dati** è un impegno concreto in un contesto in cui le minacce informatiche sono sempre più sofisticate e diffuse. ■

Bluenergy Group S.p.A. si impegna ad adottare, entro il 2025, le migliori pratiche e tecnologie disponibili a tutela dei propri utenti attraverso un percorso di definizione del **Modello di Protezione dei Dati** in compliance con la con la norma ISO/IEC 27001:2013

## RATING DI LEGALITÀ

Il rating di legalità, espresso in ★ fino a un massimo di ★★★, nasce con l'obiettivo di **riconoscere e promuovere** l'adozione di **comportamenti legali, etici e trasparenti** da parte delle organizzazioni imprenditoriali. È un importante strumento che evidenzia il costante impegno verso la conformità legale e il rispetto delle normative vigenti.

Nel 2023, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha assegnato un nuovo rating di legalità alle società del Gruppo Bluenergy, confermando il loro impegno verso **pratiche aziendali responsabili** e conformi alla legge. Sia Bluenergy Group S.p.A. che Astolia S.r.l. hanno registrato un **aumento del loro rating**, guadagnando entrambe un "+" in più rispetto alla valutazione precedente, mentre Bluenergy Assistance S.r.l. ha confermato la solidità del suo rating precedente. ■

**BLUENERGY** ★★+

**BLUENERGY ASSISTANCE** ★★++

**ASTOLIA** ★★+  
GRUPPO BLUENERGY



## RICONOSCIMENTI

**AZIENDE PIÙ ATTENTE AL CLIMA** *Corriere della Sera e Statista*

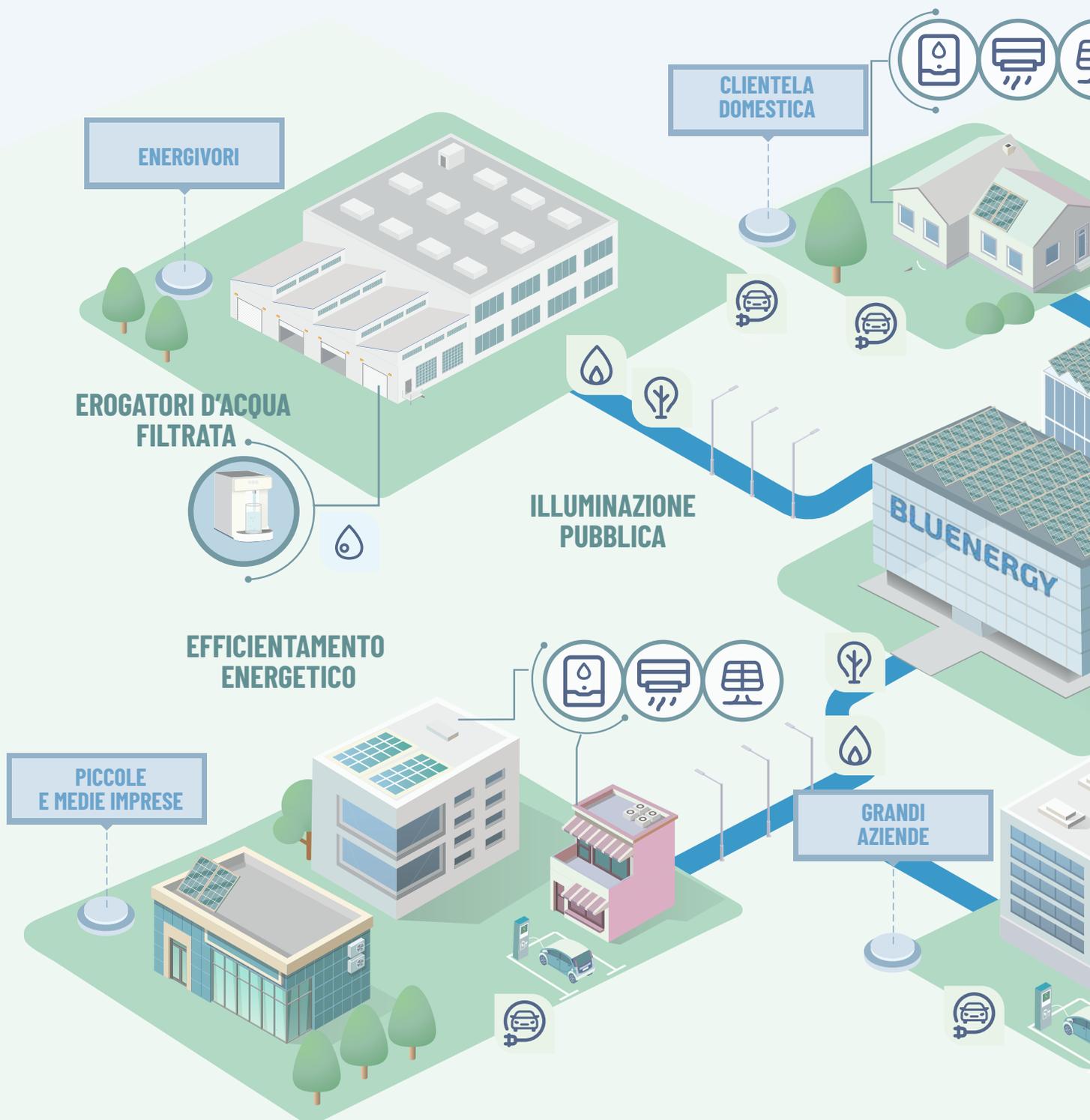
**LEGALITÀ & PROFITTO** *Economy NSA AWARD 2023*

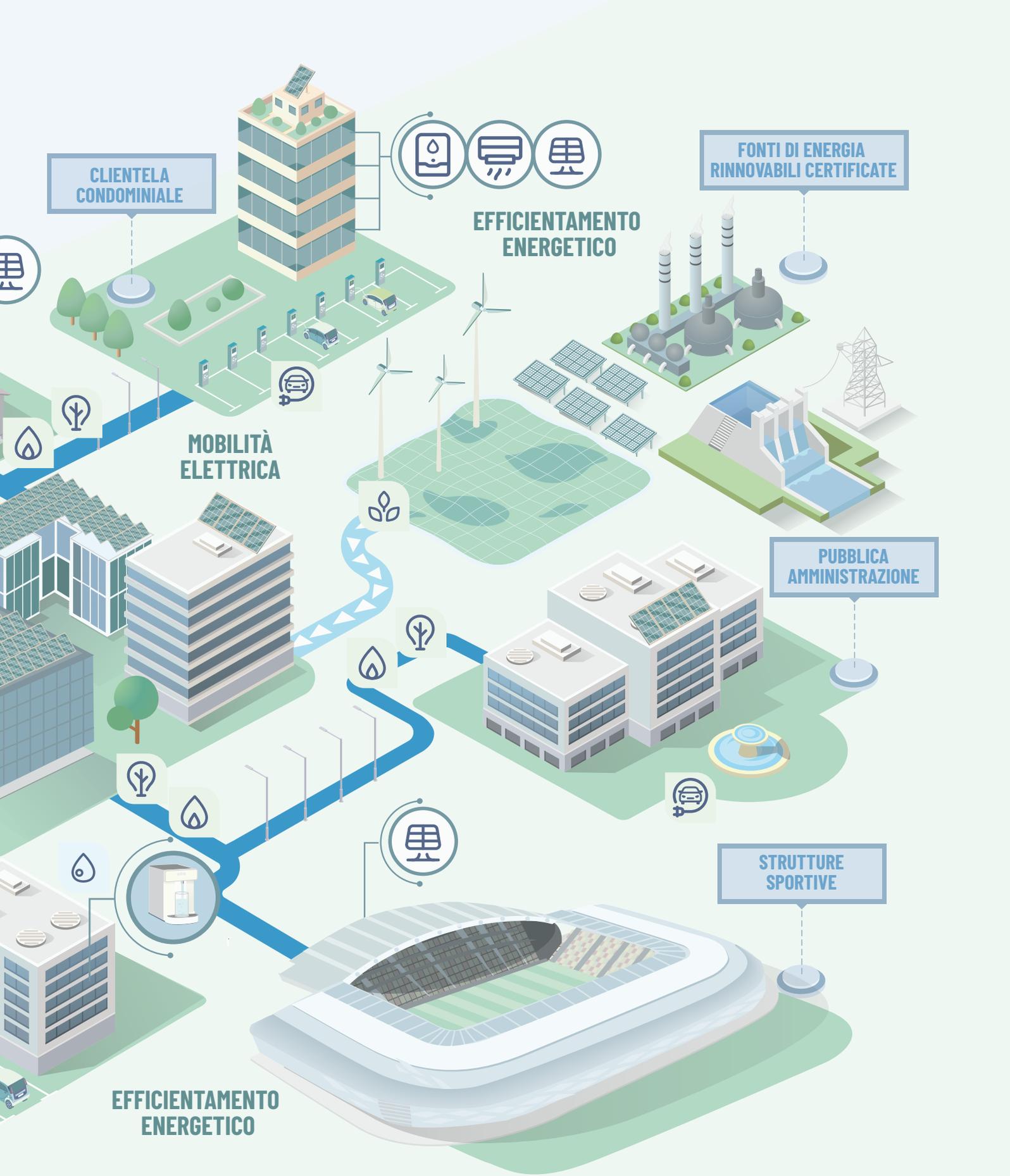
**CAMPIONE DELLA CRESCITA** *La Repubblica e Istituto Tedesco Qualità e Finanza*

**LEADER DELLA SOSTENIBILITÀ** *Il Sole 24 Ore*

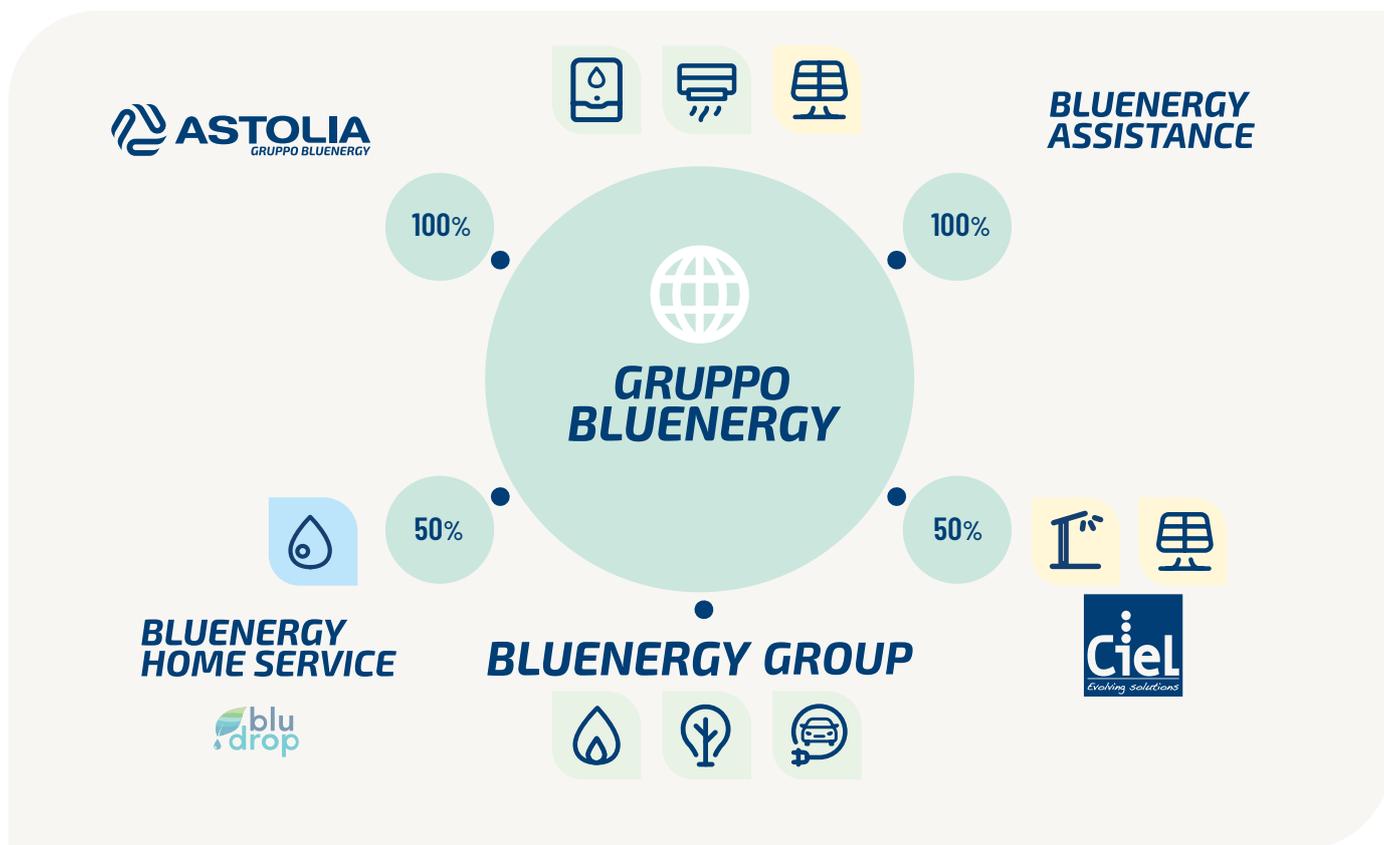
**TOP 500 IN FVG** *Nordest Economia - Messaggero Veneto*

# IL GRUPPO BLUENERGY





## CHI SIAMO



Il Gruppo Bluenergy è in grado di **servire e soddisfare** le esigenze di **ogni tipologia di clientela**: domestica, condominiale, Piccole e Medie Imprese (PMI), Pubblica Amministrazione (PA) e grandi aziende, mediante canali e programmi dedicati.

A garanzia di un utilizzo energetico che tenga conto **delle risorse e dell'ambiente**, il Gruppo Bluenergy mette a disposizione un ampio portafoglio di **offerte gas ed energia elettrica sostenibili**. Attraverso le proprie ESCo, gestisce progetti di **efficientamento e riqualificazione energetica, di installazione di impianti per la produzione di energie rinnovabili e di gestione dell'illuminazione pubblica a LED**.

Inoltre, tramite il marchio **Bludrop** propone una linea di **erogatori d'acqua filtrata** adatti a tutte le necessità, perseguendo l'obiettivo di ridurre l'utilizzo della plastica. ■

## COMMODITY

Bluenergy Group S.p.A. garantisce ai propri clienti la fornitura di energia elettrica derivante da fonti rinnovabili e di gas con compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub> con l'obiettivo di promuovere un consumo consapevole nel rispetto dell'ambiente.

## PUNTI VENDITA

La presenza di **45 punti vendita** dislocati **principalmente nel nord Italia** (Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Liguria e Piemonte) ha permesso a Bluenergy Group S.p.A. di stare al fianco dei propri clienti. Attraverso l'attento presidio dei territori, dov'è collocata la client base, si è generato un **rapporto di fiducia** duraturo grazie a personale preparato che mette il cliente al centro della propria offerta. ■



**124.743**  
CLIENTI GAS



**133.485**  
CLIENTI ENERGIA ELETTRICA

## ESCo

Il polo servizi è formato dalle **Energy Service Company (ESCo)** del Gruppo Bluenergy: **Bluenergy Assistance S.r.l.** e **Astolia S.r.l.** Le ESCo del Gruppo sono specializzate nella realizzazione di interventi di riqualificazione energetica e in servizi di assistenza e conduzione di impianti centralizzati.

### BLUENERGY ASSISTANCE

**Bluenergy Assistance S.r.l.**, operativa in Friuli Venezia Giulia e Veneto, si occupa della manutenzione, progettazione e realizzazione di **impianti termici e di condizionamento** sia per privati che per grandi aziende. Offre **soluzioni avanzate** come l'installazione di impianti fotovoltaici, centrali termiche e sistemi di controllo per il risparmio energetico, adottando un **approccio ESCo** che prevede il finanziamento completo delle opere di riqualificazione energetica.



### ASTOLIA

**Astolia S.r.l.** è nata dall'unione di alcune delle più importanti **società di servizi energetici** della Lombardia. Opera su immobili a uso residenziale, terziario-industriale e pubblico, anche attraverso contratti a garanzia di risultato come Servizi Energia Plus, EPC (Energy Performance Contract) o Project Financing. Progetta, gestisce e realizza commesse termoidrauliche ad **alto contenuto tecnologico**, mirate al **risparmio energetico**. Grazie al consolidato know-how e al team di tecnici qualificati, offre un servizio completo, che spazia dall'analisi di fattibilità fino al disbrigo di tutte le pratiche necessarie. ■

## CERTIFICAZIONI

Le certificazioni sono di fondamentale importanza per le Energy Service Company (ESCo) del Gruppo Bluenergy in quanto rappresentano un elemento di **garanzia per i clienti e un'opportunità di differenziazione**. Le ESCo del Gruppo sono in grado di garantire elevati standard qualitativi e di sicurezza nel loro operato.

### SA8000

La **Certificazione Etica SA8000** è uno standard diffuso a livello internazionale che attesta la responsabilità sociale di un'azienda. È uno standard volontario che definisce i requisiti necessari per garantire la **qualità delle condizioni di lavoro** delle persone. Per Bluenergy Assistance S.r.l., e per tutto il Gruppo Bluenergy, essere certificati SA8000 è **motivo di orgoglio** e testimonia **l'impegno costante** sulle tematiche della Responsabilità Sociale d'Impresa. ■

NORME	DESCRIZIONE DELLA NORMA	BLUENERGY ASSISTANCE	ASTOLIA
ISO 9001:2015	Sistema di gestione per la qualità	✓	✓
ISO 14001:2015	Sistema di gestione ambientale	✓	✓
ISO 45001:2015	Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro	✓	✓
UNI CEI 11352:2014	Gestione dell'energia - società che forniscono servizi energetici (ESCo)	✓	✓
SA8000	Responsabilità sociale d'impresa	✓	
SOA: OG1	Attestazione per esecuzione lavori pubblici. Edifici civili e industriali.		✓
SOA: OG6	Attestazione per esecuzione lavori pubblici. Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione.	✓	✓
SOA: OG11	Attestazione per esecuzione lavori pubblici. impianti tecnologici.	✓	✓
SOA: OS28	Attestazione per esecuzione lavori pubblici. Impianti meccanici.	✓	✓
SOA: OS30	Attestazione per esecuzione lavori pubblici. Impianti elettrici.	✓	✓



## SDG 7: ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

### Target 7.1. Entro il 2030

Garantire l'accesso universale a servizi energetici economici, affidabili e moderni.

### Target 7.2. Entro il 2030

Aumentare sostanzialmente la quota di energia rinnovabile nel mix energetico globale.



## SDG 12: CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

### Target 12.5. Entro il 2030

Ridurre sostanzialmente la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

### Target 12.8. Entro il 2030

Garantire che le persone, ovunque, abbiano le informazioni e la consapevolezza necessarie per uno sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.



## SDG 13: LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

### Target 13.2

Integrare le misure relative al cambiamento climatico nelle politiche, nelle strategie e nella pianificazione nazionale.

### Target 13.3

Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale sulla mitigazione dei cambiamenti climatici, l'adattamento, la riduzione dell'impatto e l'allerta precoce.



## SDG 14: VITA SOTT'ACQUA

### Target 14.1. Entro il 2025

Prevenire e ridurre significativamente l'inquinamento marino di tutti i tipi, in particolare quello derivante dalle attività terrestri, compresi i detriti marini e l'inquinamento da nutrienti.

### Target 14.2. Entro il 2020

Gestire e proteggere in modo sostenibile gli ecosistemi marini e costieri per evitare impatti negativi significativi, anche rafforzando la loro resilienza, e intraprendere azioni per il loro ripristino al fine di ottenere oceani sani e produttivi.

### Target 14.3

Ridurre al minimo e affrontare gli impatti dell'acidificazione degli oceani, anche attraverso una maggiore cooperazione scientifica a tutti i livelli.



## SDG 15: VITA SULLA TERRA

### Target 15.1 Entro il 2020

Garantire la conservazione, il ripristino e l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri e di acqua dolce interna e dei loro servizi, in particolare delle foreste, delle zone umide, delle montagne e delle zone aride, in linea con gli obblighi previsti dagli accordi internazionali.

### Target 15.2 Entro il 2020

Promuovere l'attuazione di una gestione sostenibile di tutti i tipi di foreste, arrestare la deforestazione, ripristinare le foreste degradate e aumentare sostanzialmente il rimboschimento e la riforestazione a livello globale.

# TRANSIZIONE ENERGETICA

GRI 3-3	GRI 301-1
GRI 302-1	GRI 302-2
GRI 302-4	GRI 303-1
GRI 303-2	GRI 305-1
GRI 305-2	GRI 306-2

# SCENARIO

## Agenda 2030

Gli Stati membri dell'ONU si sono impegnati a limitare l'aumento della temperatura globale a 2°C rispetto ai livelli preindustriali, preferibilmente a 1,5°C entro il XXI secolo. **A distanza di 8 anni dagli accordi di Parigi** e dall'adesione all'Agenda 2030, è giunto il momento di fare un primo bilancio a metà percorso.

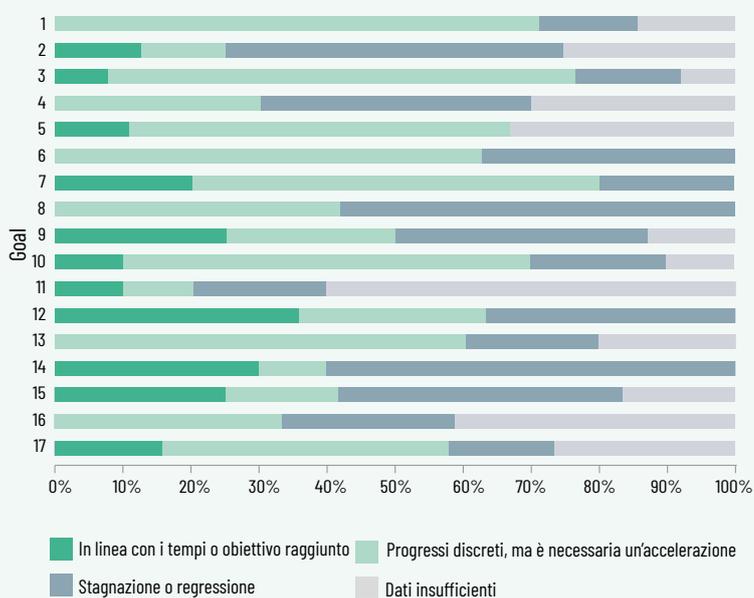
L'Unione Europea (UE) ha riconosciuto un **ralentamento nei progressi** verso gli obiettivi dell'Agenda 2030 a partire dal 2020.

Nel corso del recente anno, il Segretario Generale dell'ONU, Antonio Guterres, ha lanciato **appelli allarmanti**, evidenziando che **solo il 15% dei 169 target** relativi ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile è **in linea con le previsioni**.

Se il 48% non è in linea e necessita di progetti di accelerazione, il 37% è stagnante o in peggioramento [1]. ■

[1] The SDGs Report 2023

### Progressi per i 17 Obiettivi al 2023



## Azione dell'Unione Europea

L'UE ha ridotto le emissioni di CO<sub>2</sub> del 32,5% rispetto al 1990, ma è in ritardo nel raggiungere una riduzione del 55% (pacchetto "Fit for 55") entro il 2030 [2]. Situazione simile per l'Italia che, nonostante gli investimenti e il sostegno dell'UE, è distante dal conseguire gli obiettivi entro la fine del decennio [3].

La pandemia da Coronavirus e la crisi energetica, accentuata dalla guerra in Ucraina e dalla situazione in Medio Oriente, hanno rallentato i progressi, con impatti

significativi su clima, salute ed economia. La persistenza dei conflitti rende **urgente un piano di autonomia energetica** basato su energie rinnovabili, autoproduzione e riduzione delle importazioni di combustibili.

In questo contesto, il ruolo cruciale del settore privato emerge. Le imprese sono chiamate ad adottare **pratiche aziendali sostenibili, innovare e collaborare** lungo l'intera catena del valore per affrontare le sfide globali ambientali, sociali ed economiche. ■

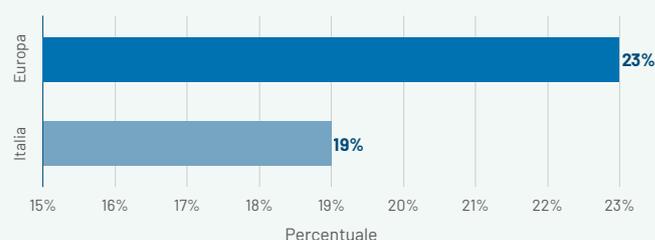
[2] European Commission, Stato dell'Unione dell'energia 2023 [3] Rapporto Asvis 2023

## Il ruolo delle energie rinnovabili

Le energie rinnovabili hanno un ruolo chiave nella transizione green.

Il pacchetto **"Fit for 55"** dell'UE ha innalzato le precedenti ambizioni del Green Deal europeo nella lotta al cambiamento climatico ponendo per il 2030 obiettivi più stringenti, tra questi quello di raggiungere una **quota di energia rinnovabile sul consumo finale di energia del 42,5%** con l'aspirazione di raggiungere il 45% (in aumento rispetto al 32% precedentemente definito). ■

### Percentuale di Energia da FER su consumi finali - Anno 2022



Fonte: Eurostat, 2024

## Fotovoltaico e Comunità Energetiche (CER)

Eurostat indica che il 23% dei consumi finali lordi di energia all'interno dell'UE durante il 2022 proviene da fonti di energia rinnovabile.

Dal rapporto "European Electricity Review 2024" di Ember, il 2023 evidenzia una quota record di energie rinnovabili all'interno del mix elettrico dell'Unione Europea del 44%, un dato per la prima volta superiore al 40%.

Con il "Clean Energy Package", adottato nel 2019, l'UE ha introdotto il concetto di **Comunità Energetiche** nella sua legislazione. Secondo uno studio pubblicato da Nature, **nei Paesi dell'UE ci sono oltre 9.000 Comunità Energetiche**, anche se si notano grandi disparità tra i Paesi membri: più della metà di queste si trovano in Germania, mentre in Italia se ne contano 198 [4].

Il decreto CER, introdotto a gennaio 2024 dal Ministero dell'Ambiente, promuove e sostiene le Comunità Energetiche in Italia. Scopo del decreto è favorire lo sviluppo di **5 GW complessivi** di impianti di produzione di energia rinnovabile **entro il 2027**. ■



[4] Nature, 2023, A Europe-wide inventory of citizen-led energy action with data from 29 countries and over 10000 initiatives



**5GW** DI IMPIANTI DI PRODUZIONE  
DI ENERGIA RINNOVABILE  
DA CER ENTRO IL 2027

Fonte: decreto CER, gennaio 2024

## EPBD: l'Europa verso edifici a emissioni zero

Approvata in via definitiva a marzo 2024, la nuova Energy Performance Building Directive (EPBD) rappresenta uno strumento fondamentale attraverso il quale l'Unione Europea mira a trasformare il settore edilizio, contribuendo in modo significativo alla lotta contro il cambiamento climatico e alla riduzione delle emissioni di carbonio.

Entro il 2030, gli Stati membri sono tenuti a ristrutturare il 16% degli edifici non residenziali con le prestazioni energetiche più scadenti e ad adottare misure volte a ridurre del 16% il consumo medio di energia primaria nel settore residenziale; obiettivo che aumenterà al 20-22% entro il 2035.

Tra le disposizioni accessorie previste dalla direttiva vi è la ridefinizione delle classi di prestazione energetica, dove la classe A sarà assegnata agli edifici a emissioni zero, mentre la classe G identificherà gli edifici con le prestazioni peggiori. Per essere classificato come edificio a emissioni zero, non devono essere prodotte emissioni di carbonio in loco derivanti da combustibili fossili. Gli Stati membri dovranno inoltre presentare piani dettagliati che specifichino le misure da adottare per la decarbonizzazione dei sistemi di riscaldamento e raffreddamento. [5]

Grazie alla Energy Performance Buildings Directive (EPBD), l'Unione Europea mira a raggiungere la completa decarbonizzazione del settore edilizio entro il 2050. ■

[5] Parlamento Europeo, Energy performance of buildings, marzo 2024

# PERFORMANCE ITALIA

## L'anno più caldo mai registrato

La tendenza costante di riscaldamento del pianeta ha impatti negativi su ecosistema, biodiversità, salute umana ed economia.

L'indicatore Global Surface Temperature (GST) evidenzia la variazione della temperatura globale rispetto al livello preindustriale (1850-1900) causata dalle emissioni di gas serra (GHG).

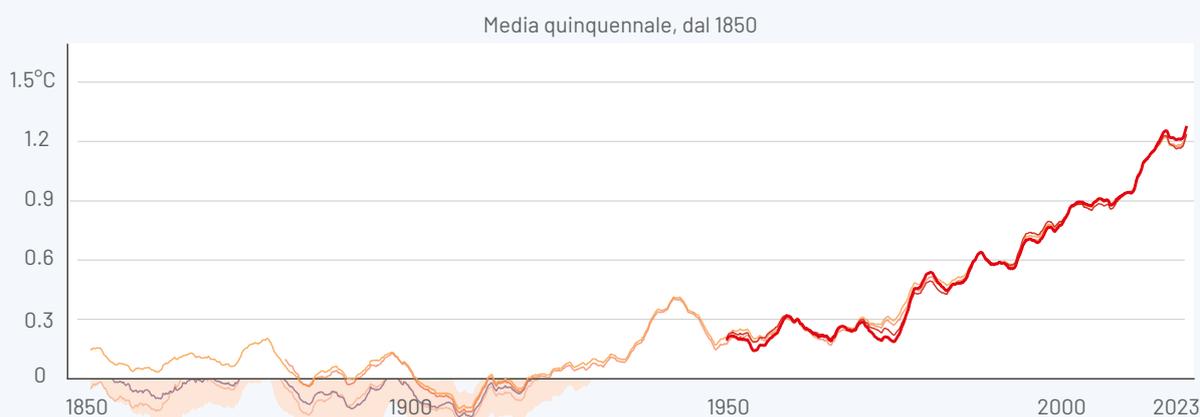
L'Italia, da sola, non figura tra i principali emettitori globali di gas climalteranti. Tuttavia, se consideriamo l'intera **Unione Europea**, questa risulta essere il **quarto emettitore mondiale**, contribuendo al 6,67% del totale [1].

[1] EDGAR (Emissions Database for Global Atmospheric Research) Report 2023 [2] Rapporto Asvis 2023

Il percorso italiano, osservato in questo contesto globale e comunitario, assume rilievo. L'analisi delle emissioni pro capite di gas climalteranti costituisce un primo indicatore per valutare l'allineamento dell'Italia agli obiettivi intermedi del 2030.

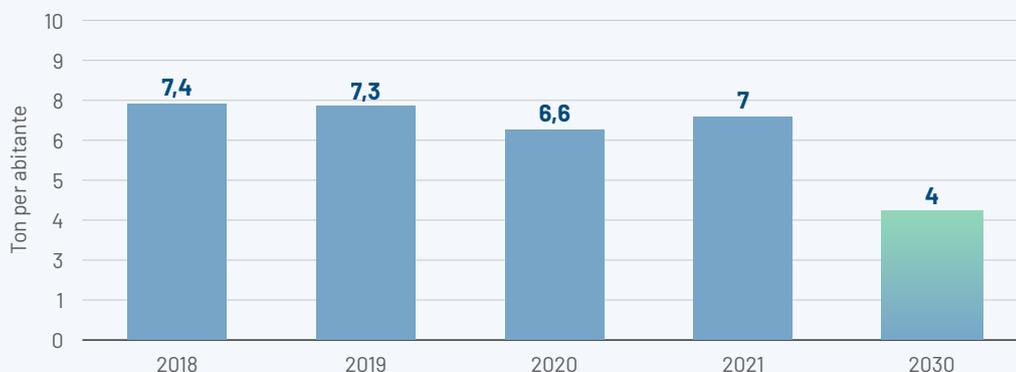
Nel 2021 sono state emesse circa 7 tonnellate di gas serra per abitante. Se la tendenza discendente degli ultimi anni persistesse, raggiungere l'obiettivo intermedio di quattro tonnellate pro capite entro il 2030 sembra difficile. Se tale tendenza fosse confermata nel futuro, l'Italia giungerebbe alla decarbonizzazione tra circa due secoli [2]. ■

### Temperatura superficiale globale: aumento rispetto al livello preindustriale (1850-1900)



Fonte: Elaborazione dati Copernicus, 2023

### Emissioni GHG per abitante - Italia



Fonte: Istat, indicatori SDG 2023; Ispra, 2023

## Consumi energetici

Entro il 2030, **l'Italia**, insieme ad altri paesi europei, deve ridurre significativamente la domanda totale di energia in vari settori economici (consumi finali lordi).

Questo implica fare le stesse attività di prima, ma con un minor utilizzo di energia, in altre parole, **adottare misure di efficienza energetica**.

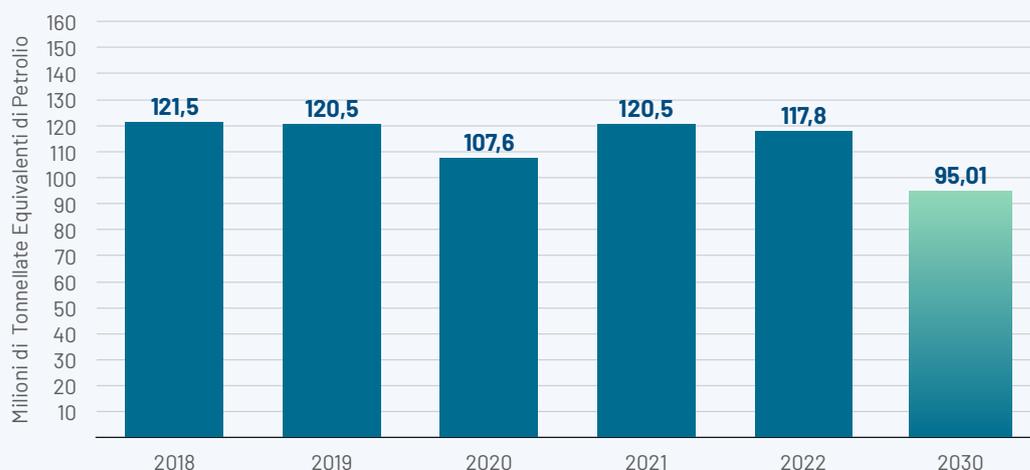
L'Italia all'interno del PNIEC ha posto l'obiettivo di un consumo finale lordo di 111 milioni di tonnellate equivalenti di pe-

trolio (TEP), mentre l'Unione Europea, per lo stesso periodo, ha stabilito un obiettivo di 95 milioni di TEP.

La differenza di 16 milioni di TEP tra il piano italiano e l'obiettivo europeo indica che, anche rispettando la pianificazione, l'Italia sarebbe in ritardo rispetto agli obiettivi stabiliti.

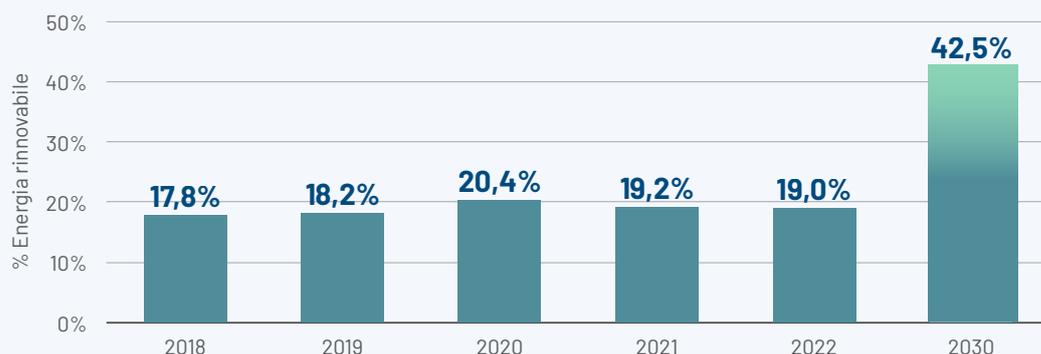
Gli impegni presi a livello europeo impongono il raggiungimento di una quota di consumi finali lordi coperti da fonti di energia rinnovabile (FER) del 42,5% entro il 2030.

### Consumi finali lordi di energia - Italia



Fonte: La situazione energetica nazionale nel 2022, Ministero dell'Ambiente 2023; EU Energy efficiency targets; I dati relativi al 2022 sono stime preliminari.

### Consumi finali lordi di energia coperti da FER - Italia



Fonte: Eurostat, 2024

Nel 2022, in Italia tale quota raggiunge il 19%, leggermente in calo rispetto all'anno precedente, evidenziando difficoltà a rispettare l'obiettivo fissato per il 2030 [3]: per raggiungerlo dovremmo installare almeno 10 GW di potenza da fonti rinnovabili ogni anno (solo 6 GW nel 2023). ■

Fonte: [3] Terna, 2024

# CONSUMI ED EMISSIONI

## SCOPE 1 E SCOPE 2

La totalità dei consumi diretti del Gruppo Bluenergy è legata al lavoro di ufficio e ai servizi dei dipendenti nelle varie sedi. Ne consegue che la maggioranza delle risorse energetiche sono utilizzate per riscaldamento, illuminazione e flotta aziendale.

Per contribuire attivamente all'obiettivo europeo di riduzione del 55% delle emissioni di CO<sub>2</sub> entro il 2030 è necessario muoversi su tre fronti:

- **riduzione dei consumi**
- **efficientamento energetico**
- **compensazione**

Con un utilizzo a pieno regime degli uffici in seguito alla ripresa post-pandemia, nel corso del 2023 il Gruppo ha

ottenuto una diminuzione dei consumi diretti (Scope 1) del 5% rispetto all'anno precedente. L'ammontare totale di energia elettrica utilizzata per le sedi è di 475.863 kWh, in diminuzione rispetto a 505.845 kWh.

Tale diminuzione è da attribuirsi anche alla costruzione di un edificio di Classe Energetica A4 per la Capogruppo che risponde appieno ai requisiti di ridotto impatto ambientale, progettata appunto nell'ottica di raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050.

Per quanto riguarda la flotta aziendale nonostante l'aumento di mezzi si è registrato una diminuzione dei consumi di carburante, in particolare dovuta a un ridotto utilizzo dei mezzi a metano. ■

CONSUMO DELL'ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE		
[GRI 302-1]	2022	2023
Gas Naturale per riscaldamento uffici (Smc)	38.570	37.175
Energia elettrica per uffici (kWh)	505.845	475.863
Gasolio per flotta aziendale (L)	115.227	113.963
Benzina per flotta aziendale (L)	18.980	17.476
Metano per uso aziendale (m <sup>3</sup> )	1.897	521



RIDUZIONE DEL CONSUMO DI ENERGIA			
[GRI 302-4]	Anno solare 2022	Anno solare 2023	Riduzione o Aumento
	GJ		%
Consumo totale di combustibile	1.756	1.692	-3.6%
Consumo totale di elettricità	1.821	1.713	-5,9%
Consumi per auto (uso aziendale e non)	95.919	32.880	-66%
<b>TOTALE CONSUMO DI ENERGIA</b>	<b>99.496</b>	<b>36.285</b>	<b>-64%</b>

## EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) ED EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2) DI GAS A EFFETTO SERRA

[GRI 305-1 e GRI 305-2]

Anno solare 2022

Anno solare 2023

tCO<sub>2</sub>

	Anno solare 2022	Anno solare 2023
SCOPE 1 (Emissioni totali derivanti da autotrazione e riscaldamento)	753	720
SCOPE 2 - Location based (Emissioni totali derivanti dall'energia elettrica acquistata considerando i fattori di emissione relativi al mercato di riferimento)	140	131
Emissioni totali (SCOPE 1 + SCOPE 2 - Location based)	893	851

### Le emissioni totali Scope 1 e Scope 2 Location based registrano un decremento del 5%.

Va considerato che i consumi di altri materiali e risorse sono esclusivamente da imputarsi ad utilizzo degli uffici. L'utilizzo di acqua potabile da acquedotto è legato a usi igienici nei bagni degli uffici e alla fognatura per lo scarico. ■

Il Gruppo Bluenergy si impegna a contribuire agli obiettivi di transizione energetica riducendo i propri consumi energetici (Scope 1+2) del 6% entro il 2027 e del 7% entro il 2030.

## SCOPE 3

Per il proprio modello di Business il Gruppo Bluenergy è perfettamente consapevole che le emissioni dirette rappresentino solo una piccola parte della sua impronta carbonica.

Per questo motivo, nonostante sia necessario continuare a monitorare gli impatti diretti per efficientare e ridurre i consumi, il Gruppo dal 2022 monitora anche gli impatti in

termini di emissioni non direttamente imputabili al proprio operato.

Al fine di raccogliere queste informazioni, è stato preso come riferimento il Greenhouse Gas Protocol, un metodo accettato a livello internazionale per consentire la gestione dei GHG della catena del valore delle aziende.

Le categorie di emissioni suggerite da questo modello sono:

	1 Beni e servizi acquistati	2 Beni strumentali	3 Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nello scopo 1 o nello scopo 2)
4 Trasporto e distribuzione a monte	5 Rifiuti generati durante le operazioni	6 Viaggi di lavoro	7 Pendolarismo dei dipendenti
8 Attività in leasing a monte	9 Trasporto e distribuzione a valle	10 Trasformazione dei prodotti venduti	11 Utilizzo dei prodotti venduti
12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	13 Beni in leasing a valle	14 Franchising	15 Investimenti

Nel contesto del Gruppo Bluenergy sono state scelte e monitorate la **categoria 1** relativa ai **Beni e servizi acquistati**, la **categoria 6 e 7** relative allo **Spostamento dei dipendenti** e ai **Viaggi di lavoro** e infine la **categoria 5** per quanto concerne i **Rifiuti generati durante le operazioni**.

Infatti, **tramite la somministrazione di un questionario ai vari dipendenti, è stato possibile verificare:**

- la tipologia di mezzi utilizzati per gli spostamenti casa-lavoro;
- la distanza percorsa in autobus, metro, treno, moto, auto;
- l'alimentazione dell'auto e la tipologia.

In aggiunta, sono stati conteggiati anche:

- l'impatto relativo allo smaltimento di materiale da ufficio (carta, plastica, indifferenziata);
- i consumi relativi ai viaggi di lavoro in treno e aereo.

Il questionario è stato **predisposto secondo la metodologia del GHG Protocol** con l'obiettivo di **analizzare gli impatti esterni al Gruppo e capire come poter intervenire** di conseguenza per un loro graduale abbattimento negli anni, al fine di arrivare all'obiettivo richiesto dall'Accordo di Parigi. ■

## CAR SHARING

L'analisi della tipologia di mezzo utilizzato per raggiungere il luogo di lavoro ha evidenziato che **l'89% della popolazione aziendale utilizza l'autovettura**, con una forte incidenza dei dipendenti della capogruppo.

**Nell'ottica di ridurre l'impatto nocivo delle CO<sub>2</sub>** generate dalla circolazione delle autovetture, l'azienda ha

deciso di mettere **a disposizione dei propri dipendenti 3 veicoli aziendali** (1 auto elettrica e 2 auto diesel).

Tali vetture possono essere richieste dai dipendenti per gli spostamenti casa-lavoro con il vincolo di utilizzo di minimo 2 colleghi.



Il car sharing è una condizione necessaria e fondamentale per ridurre il numero di vetture in circolazione con conseguente diminuzione delle CO<sub>2</sub> emesse.

L'azienda ha **elaborato una procedura di car sharing** che prevede la **messa a disposizione di veicoli con copertura assicurativa per conducente e passeggeri**, l'**utilizzo delle colonnine di ricarica** presenti nella sede aziendale e della **tessera carburante** per il rifornimento della vettura diesel. ■



## GESTIONE DEI RIFIUTI

I rifiuti generati dalle attività lavorative vengono **suddivisi in categorie omogenee in base ai codici CER** e successivamente depositati temporaneamente presso i magazzini aziendali. A intervalli regolari, vengono trasportati e smaltiti da imprese esterne autorizzate.

Questo **intero processo** è **conforme alla normativa vigente**, includendo la compilazione del registro di carico/scarico rifiuti, l'emissione e la registrazione dei moduli di identificazione dei rifiuti, nonché l'impiego di imprese terze dotate delle necessarie autorizzazioni e certificazioni. ■

## RIDUZIONE DELLA PLASTICA

Al fine di ridurre l'utilizzo delle bottiglie in plastica in ogni sede aziendale sono stati **installati erogatori d'acqua e ogni dipendente ha ricevuto in dotazione una borraccia**, a conferma della volontà di promuovere uno stile di vita sostenibile.

Una delle Società del Gruppo, **Bluenergy Home Service S.r.l.** (non mappata in questa rendicontazione) è specificatamente **dedicata alla vendita di erogatori d'acqua** offrendo ai clienti Retail, Ho.Re.Ca. un'ampia gamma di soluzioni sia a noleggio che in acquisto.

Attualmente il parco macchine installato ammonta a ca. **1.700 erogatori** e consente un minor consumo annuo di plastica pari a ca. 48.000 kg. ■



## UTILIZZO RESPONSABILE DELLE STAMPANTI

Le piccole scelte hanno grandi impatti.

Partendo dall'assunto che la stampa/copia di grossi plichi così come la stampa/copia a colori comportano un dispendio più elevato, sia in termini di energia che di inchiostro utilizzato, **le stampanti del Gruppo** (sedi di Udine e di Milano) sono state **configurate in modo che sia necessario "strisciare" il badge per avviare l'attività.**

Ciò rende ogni dipendente maggiormente responsabile nel momento in cui decide di:

1. stampare/copiare grossi plichi
2. stampare/copiare a colori

Tale progetto rientra all'interno delle attività volte alla sensibilizzazione della popolazione aziendale sull'importanza di agire in maniera sostenibile. ■



## SCELTE CONSAPEVOLI

L'impegno verso l'ambiente si estende anche al perimetro aziendale esterno attraverso iniziative di sensibilizzazione della clientela al consumo consapevole dell'energia.

**Bluenergy Group S.p.A. ha scelto di fornire la totalità dei propri clienti retail con energia proveniente da fonti rinnovabili e di compensare la CO<sub>2</sub> emessa a seguito dei consumi di gas attraverso l'acquisto di crediti di carbonio.** A tutti gli altri cluster di clientela viene sempre garantita la possibilità di scegliere l'opzione di fornitura che maggiormente contribuisce alla lotta contro i cambiamenti climatici.

La **compensazione delle emissioni è garantita dalla collaborazione con Carbonsink**, società di consulenza specializzata nel supportare le aziende ad adottare strategie volte a fronteggiare il climate change attraverso l'acquisto di crediti di carbonio.

Per quanto riguarda il 2023 **Bluenergy Group S.p.A. ha compensato il 45% del totale dei Smc venduti, con un incremento di 18 punti percentuale rispetto al periodo precedente.**

L'adesione al programma ha consentito di compensare **183.260 tCO<sub>2</sub>** supportando tre progetti:

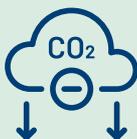
- 1. Micro-scale Water is life Madagascar**  
a Toliara, Madagascar (Africa)
- 2. Hydro Power Project**  
nel distretto di Andhra Pradesh (India)
- 3. 300MW Hydro Power Project by JHPL**  
nel distretto di Mahaboobnagar dell'Andhra Pradesh (India). ■



**BLUENERGY**

in collaborazione con:

**carbonsink**  
the sustainable change



**183.260 tCO<sub>2</sub>**  
COMPENSATE

**45% COMPENSAZIONE**  
DEL TOTALE SMC VENDUTI

# ENERGIE RINNOVABILI

*“L’energia rinnovabile è l’energia derivata da fonti naturali che si ricaricano a una velocità superiore a quella con cui vengono consumate. La luce del sole e il vento, ad esempio, sono fonti che si ricaricano costantemente. Le fonti di energia rinnovabile sono abbondanti e sono tutte intorno a noi”*

Questa è la definizione di energia rinnovabile che si trova all’interno del sito delle Nazioni Unite dedicato al cambiamento climatico.



La scienza è chiara: per evitare i peggiori impatti negativi, le emissioni devono essere ridotte di quasi la metà entro il 2030 e raggiungere lo zero netto entro il 2050. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario porre fine alla **dipendenza dai combustibili fossili** e investire in **fonti di energia alternative** che siano pulite, accessibili, economiche, sostenibili e affidabili.

Gli **impianti fotovoltaici** e le **batterie di accumulo** svolgono un ruolo fondamentale nel panorama energetico delle fonti rinnovabili.

Gli impianti fotovoltaici permettono di convertire l’energia solare, una risorsa abbondante e rinnovabile, in energia elettrica, mentre le batterie di accumulo consentono di immagazzinare l’energia solare prodotta garantendo una fornitura costante di energia, indipendentemente dalle condizioni atmosferiche o dall’orario.

Nel 2023, a livello nazionale, le fonti rinnovabili hanno coperto il **36,8%** della domanda di elettricità, rispetto al 31% del 2022 [1].

Fonte: [1] Terna, 2024

Nel 2023 la potenza installata di impianti fotovoltaici ammonta a 30 GW, in aumento di circa 6 GW rispetto all’anno passato. Per fare un confronto, la potenza installata di fonti eoliche e idriche, combinata, ammonta a circa 34 GW [1]. ■

Il Gruppo Bluenergy ambisce a diventare un **punto di riferimento** per la realizzazione di impianti fotovoltaici dedicati sia al mondo retail sia al settore terziario-industriale e pubblico.

Per farlo ha strutturato un’offerta capace di **soddisfare qualsiasi tipo di esigenza** in termini di produzione di energia solare con particolare focus sulle esigenze del Friuli Venezia Giulia.

Nel 2023 sono entrati in funzione impianti residenziali, con una potenza installata di 503 kW e una capacità di accumulo di 640 kW. L’obiettivo è di raggiungere una potenza installata di quasi **3 MW** entro il 2024, servendo sia i clienti residenziali che le PMI.

## ORIGINATION

Il Gruppo ha scelto di incrementare il proprio impegno nei confronti della transizione energetica e di dotarsi di **capacità produttiva propria per coprire parzialmente la fornitura del portafoglio clienti.** ■

L'obiettivo è di raggiungere, **entro il 2027**, una **potenza installata di 100MW**. L'energia prodotta contribuirà alla fornitura sia dei propri clienti domestici che di eventuali energivori attraverso la conclusione di PPA (Power Purchase Agreement) ad hoc.



**Entro 2027**  
**POTENZA 100MW**  
**DA IMPIANTI FOTOVOLTAICI**  
**DI PROPRIETÀ**



## COMUNITÀ ENERGETICA

In una società che pone al centro del sociale e dell'economia la massimizzazione del profitto è necessario farsi promotori di uno **stile di vita più equo e sostenibile** che punti alla **produzione ed utilizzo di energie rinnovabili**.

Le Comunità Energetiche stanno emergendo come un **modo innovativo** per coinvolgere le persone nella **generazione e condivisione di energia rinnovabile**. Attraverso la collaborazione i membri della comunità generano e condividono energia rinnovabile, promuovendo una transizione verso fonti energetiche più pulite. Questo approccio non solo riduce l'impatto ambientale, ma crea anche un senso di condivisione. Le Comunità Energetiche, in questo modo, contribuiscono a una visione collettiva di un futuro energetico più **sostenibile e resiliente**.

In quest'ottica nasce la figura del **prosumer**, ovvero l'utente che non svolge soltanto il ruolo passivo del consumatore (consumer), ma partecipa attivamente alle diverse fasi del processo produttivo (producer). Per il 2050, al fine di ridurre

le emissioni di CO<sub>2</sub> presenti nel settore elettrico, si stima un aumento dei prosumer pari a **264 milioni** di cittadini dell'Unione Europea, generando fino al **45%** dell'elettricità rinnovabile complessiva [1].

La nuova **Direttiva RED III**, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 31 ottobre 2023, mira a raggiungere entro il 2030 una **quota di energia rinnovabile** sul consumo finale di energia del 42,5% con l'aspirazione di arrivare al 45%, in aumento rispetto al 32% precedentemente definito.

**I biocarburanti, l'elettrificazione e lo snellimento delle procedure per nuovi impianti di energia rinnovabile** sono solo alcuni dei punti rilevanti su cui si concentra la Direttiva. Inoltre, a seguito dell'approvazione del pacchetto legislativo "Clean Energy Package" (CEP) nel 2019, il Parlamento europeo ha finanziato tre diversi progetti per fornire assistenza e sviluppare la crescita delle Comunità Energetiche nell'UE. Essi comprendono:

### Citizen-Led Renovation

Lanciato nell'aprile 2023, mira a potenziare le Comunità Energetiche e a promuovere progetti di ristrutturazione per il risparmio energetico guidati dai cittadini.

### Energy Communities Repository

Lanciato nell'aprile 2022, assiste la creazione di Comunità Energetiche cittadine fornendo supporto tecnico e amministrativo, principalmente nelle comunità urbane dell'Europa orientale.

### Rural Energy Community Advisory Hub

Lanciato nel giugno 2022, assiste la creazione di Comunità Energetiche rurali, fornendo supporto tecnico e amministrativo. L'hub collabora con le autorità locali per accelerare lo sviluppo di queste comunità.

[1](Fonte: ENEA, 2020)

### Come funzionano le Comunità Energetiche Rinnovabili

Una CER è composta da un gruppo di individui, famiglie, aziende o organizzazioni che si uniscono per condividere l'energia prodotta localmente da uno o più impianti di energia rinnovabile.



A luglio 2023 è stata inviata alla Commissione europea la proposta di aggiornamento del Piano Nazionale Integrato Energia e Clima (PNIEC).

In merito alla promozione dell'uso di energia da fonti rinnovabili il piano stabilisce che l'Italia intende raggiungere una quota minima del **40,5% di energia da fonti rinnovabili** sul consumo finale lordo di energia **entro il 2030**.

Il piano prevede che le comunità energetiche rinnovabili siano una parte fondamentale per promuovere l'aumento del consumo da energie rinnovabili in Italia.

Il decreto CER, pubblicato nel gennaio 2024 dal Ministero dell'Ambiente, ha lo scopo di promuovere la **creazione** e lo **sviluppo** delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) at-

traverso l'allocazione di 2,2 miliardi di euro dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). I fondi copriranno fino al 40% dei costi associati allo sviluppo delle Comunità Energetiche.

Autoconsumatori collettivi (AC) e Comunità di energia rinnovabile (CER) definiti nella RED II possono ricoprire un ruolo determinante nel processo di transizione energetica in atto.

Il loro scopo non è quello di generare profitto finanziario ma quello di generare impatto positivo sul proprio territorio, raggiungendo benefici ambientali, sociali ed economici a livello di comunità. ■

## INCONTRI CON ASSOCIAZIONI

Tra i nostri valori emerge la convinzione di avere una **responsabilità importante nei confronti di tutti gli stakeholder**. Siamo consapevoli che il ruolo del Gruppo Bluenergy è anche quello di **condividere conoscenze e indirizzare verso percorsi virtuosi**.

Durante l'anno sono stati organizzati **una serie di convegni dedicati alle associazioni della piccola-media industria e dell'artigianato**, oltre che alla **Pubblica Amministrazione del territorio friulano**, con l'**obiettivo di far emergere l'importanza e la potenzialità delle Comunità Energetiche**.

Abbiamo scelto di coinvolgere alcuni **esperti del team Energy&Strategy del Politecnico di Milano (POLIMI)** che hanno contribuito, condividendo nozioni teoriche ed esempi pratici, a trasferire il messaggio che **è possibile contrastare la dipendenza da combustibili fossili e raggiungere l'autosufficienza energetica** anche attraverso forme di produzione di energia da fonti rinnovabili gestite da comunità. ■



Convegno CER e Comuni-Camera di Commercio Pordenone - Udine

## PARCO SOLARE BLUENERGY STADIUM



Ambizione, coraggio e attenzione al territorio sono i tratti distintivi del Gruppo.

Nel 2023 prende forma lo sviluppo di un progetto virtuoso che vede protagonisti Bluenergy Group S.p.A. e Udinese Calcio.

La creazione di un **Parco Solare attraverso un impianto fotovoltaico d'avanguardia realizzato sulla copertura del Bluenergy Stadium a Udine.**

Il Parco Solare renderà il **Bluenergy Stadium**, a oggi valutato **quarto Club al mondo** e **primo in Italia per valori e attività ESG, uno dei più evoluti in Europa** anche in termini di riduzione delle emissioni.

Oltre **2.400 pannelli solari consentiranno di produrre una media di 3.000 kWh al giorno per un valore totale di 1.100.000 kWh all'anno** (equivalenti a circa 330 impianti domestici). Il progetto, curato da Bluenergy Group S.p.A., ha potuto contare sul **supporto degli esperti del team Energy&Strategy del Politecnico di Milano** che ha agito in qualità di energy advisor. La collaborazione ha consentito l'individuazione delle tecnologie più adatte alle specifiche esigenze del progetto, anche in prospettiva futura.

Il Parco Solare, che si concretizzerà nella sua prima fase nel 2024, vuole diventare un punto di riferimento per il territorio friulano seguendo tre direttrici:

**Ambientale:** riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e produzione di energia pulita a livello locale

**Sociale:** futuro sviluppo, entro il 2026, di una Comunità Energetica per condividere l'energia elettrica prodotta tra appartenenti alla stessa comunità

**Economica:** garantire al territorio maggiore autosufficienza energetica.

Previsto, a completamento della condivisione di energia da fonti rinnovabili, l'inserimento di infrastrutture di ricarica per la mobilità elettrica.



# EFFICIENZA ENERGETICA

Secondo i dati della Commissione europea, gli edifici sono responsabili a livello UE di circa il **40% del consumo energetico** e del **36% delle emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra** legate al consumo di energia.

I dati sono riferiti al complesso degli edifici che, secondo la relazione sullo stato dell'Unione dell'energia del 2021, è per il **65% ad uso residenziale**.

Il riscaldamento e il raffrescamento degli ambienti e l'acqua calda per uso domestico rappresentano l'**80% dell'energia consumata dalle famiglie**.

Attualmente, il **35% del parco immobiliare dell'UE ha più di 50 anni** e quasi il **75% è inefficiente dal punto di vista energetico**, mentre il **tasso di ristrutturazione annua è di circa l'1%**.



La "Energy Performance of Buildings Directive" (EPBD), approvata a marzo 2024, contribuirà a **ridurre le emissioni degli edifici** di almeno il 60% entro il 2030 (rispetto ai livelli del 2015) e a **raddoppiare il tasso di ristrutturazione**.

**Al 2030** gli edifici residenziali dovranno **ridurre il proprio consumo medio di energia del 16% e al 2035 del 20-22%**. In base alla direttiva, dal 1° gennaio 2030 tutti i nuovi edifici dovranno avere **zero emissioni** in loco da combustibili fossili.

Il PNRR, nella sua nuova versione modificata del dicembre 2023, stanZIA **24 miliardi** per misure legate all'efficienza energetica degli edifici; di questi una parte consistente finanzia l'insieme di interventi compresi sotto il nome di "Ecobonus e Sismabonus" che, secondo le stime, consentiranno di ottenere un **risparmio di energia primaria** di almeno il **40% per circa 100 mila edifici** [1].

## Benefici della riqualificazione



**ABBATTIMENTO**  
delle emissioni dannose



**AUMENTO**  
del valore degli immobili



**RIDUZIONE DEI CONSUMI**  
**ENERGETICI**  
e dei costi di gestione



**MIGLIOR COMFORT**  
abitativo degli ambienti



**751**

Mix di caldaie a condensazione e condizionatori installati a privati



**270** tCO<sub>2</sub>  
evitate

Il Gruppo, nella piena consapevolezza della complessità dello scenario nazionale e globale legato ai consumi energetici, offre il suo know-how erogando servizi energetici e ambientali dedicati ai clienti pubblico, privato e terziario-industria.

Nel 2023 sono state effettuate 751 installazioni (mix di caldaie a condensazione e condizionatori) che hanno permesso alle famiglie di ridurre i consumi e, al contempo, di evitare l'emissione di 270 tCO<sub>2</sub>.

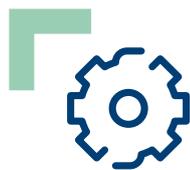


Con l'iniziativa Superbonus 110% il Gruppo ha riqualificato oltre **200 condomini** nel triennio 2021-2023 con posa di **cappotto e riqualificazione** della Centrale Termica con sistemi ibridi e pompe di calore abbinati a impianti fotovoltaici e colonnine di ricarica. Il risparmio di anidride carbonica emessa è di **1.400 tCO<sub>2</sub>**.

Le attività di contabilizzazione e termoregolazione nei condomini abbinati alla riqualificazione della Centrale Termica hanno portato ad una **riduzione dei consumi fino al 25%**, con la posa di un cappotto, infatti, si sfiora generalmente il 50% di risparmio. ■



Case History: condominio Rossetti, Trieste



**4.127**  
impianti attivi  
2022



**4.332**  
impianti attivi  
2023



Sono **20.000** i punti luce gestiti da C.I.E.L. S.r.l., la collegata del Gruppo Bluenergy – non rendicontata in questo documento – che garantisce l'efficienza del servizio di illuminazione pubblica in 13 comuni del Friuli Venezia Giulia e del Veneto orientale.

Nel 90% dei casi sono stati implementati sistemi di telegestione per l'ottimizzazione dei controlli dei flussi luminosi e per la gestione della manutenzione. Inoltre, i punti luce LED rappresentano l'80% delle installazioni totali. ■



# MOBILITÀ ELETTRICA

## IN EUROPA

La **direttiva RED III**, datata ottobre 2023, favorisce l'integrazione dei veicoli elettrici nel panorama energetico e promuove attivamente lo sviluppo di un'infrastruttura di **ricarica intelligente** e, nel caso, **bidirezionale**.

La Direttiva stabilisce che entro il 2030 ogni Stato membro dell'Unione deve **raggiungere una quota di energia rinnovabile** nel settore dei trasporti di almeno il 29% oppure **ridurre l'intensità dei gas a effetto serra** di almeno il 14,5%.

Con oltre **30 milioni di veicoli a zero emissioni** previsti in Europa **entro il 2030**, l'UE riconosce e sottolinea che la gestione della domanda sarà determinante per la ricarica intelligente dei veicoli elettrici. Facilitare la loro **integrazione efficiente nella rete elettrica** sarà di fondamentale importanza per il processo di decarbonizzazione dei trasporti.

### Fine 2023

**4,7 milioni** di veicoli a zero emissioni  
**632 mila** punti di ricarica pubblici

(Fonte: European Alternative Fuels Observatory, 2023)

### Entro il 2030

**30 milioni** di veicoli a zero emissioni  
**3 milioni** di punti di ricarica pubblici

(Fonte: European Commission, Mobility Strategy, 2021)

La "**ricarica intelligente**" adatta la ricarica dei veicoli elettrici alle condizioni del mercato energetico. Può ritardare o accelerare la ricarica in base al carico sulla rete, i prezzi dell'energia e le preferenze del proprietario, permettendo di risparmiare durante i picchi di domanda.

La "**ricarica bidirezionale**" consente ai veicoli elettrici di restituire energia alla rete quando necessario.

La batteria del veicolo funge da riserva durante periodi di alta domanda o bassa produzione di energia rinnovabile, contribuendo a stabilizzare la rete elettrica in modo flessibile e sostenibile.

## IN ITALIA

La mobilità elettrica è vista come uno **strumento per ridurre le emissioni di gas a effetto serra nel settore dei trasporti**. Il piano italiano per l'energia e per il clima (PNIEC) promuove la diffusione di veicoli elettrici, sia privati che pubblici, attraverso vari incentivi, misure fiscali, infrastrutture di ricarica e obblighi di fornitura di energia rinnovabile.

Il PNIEC stima che entro il 2030 i veicoli elettrici alimentati a batteria nel paese saranno 4 milioni, mentre sono 110 mila i punti di ricarica pubblici giudicati necessari dal Ministero dell'Ambiente [1].

L'aggiornamento del piano presentato alla commissione a giugno 2023 prevede di raggiungere nel settore dei trasporti una quota di energia da fonti rinnovabili (FER) del 31%, perciò più alto rispetto al limite del 29% fissato dalla direttiva RED III.

### Fine 2023

**263 mila** di veicoli a zero emissioni  
**41 mila** punti di ricarica pubblici

(Fonte: European Alternative Fuels Observatory, 2023)

### Entro il 2030

**4 milioni** di veicoli a zero emissioni  
**110 mila** punti di ricarica pubblici

(Fonte: Decreto Ministero dell'Ambiente 16/03/2023)

Il **Gruppo Bluenergy** è parte attiva del cambiamento attraverso l'**offerta di infrastrutture di ricarica elettrica Blu e-Drive**.

La gamma Blu e-Drive comprende **wall box e colonnine** e permette di realizzare dei **punti di ricarica efficienti a privati, aziende e Pubblica Amministrazione**.

Durante il periodo di rendicontazione l'offerta è stata ampliata con l'inserimento di punti di **ricarica ultrafast**.

L'interesse del mondo privato nei confronti della mobilità elettrica è in continua ascesa, a conferma di una maggiore sensibilizzazione nei confronti della sostenibilità ambientale.

L'**incremento di interesse riguarda anche le aziende** sempre più decise a rinnovare la propria flotta aziendale con inserimento di **veicoli "green"** e le **strutture ricettive** che ambiscono ad offrire ai propri clienti **servizi aggiuntivi sostenibili**. ■

Fonte [1] Decreto Ministero dell'Ambiente 16/03/2023

# DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE

L'Europa e l'Italia concordano nell'affermare che **digitalizzazione e innovazione digitale sono uno degli asset strategici per raggiungere a lungo termine l'obiettivo di diventare climaticamente neutrali entro il 2050.**

Una maggiore digitalizzazione offre l'opportunità di semplificare la vita quotidiana di cittadini e imprese, contribuendo alla creazione di posti di lavoro, al miglioramento dell'istruzione e incentivando la competitività e l'innovazione.

Il programma politico del Decennio Digitale definisce le ambizioni digitali dell'Unione Europea [1].

Gli **obiettivi principali** possono essere riassunti in **quattro punti**:

1. una popolazione con competenze digitali e professionisti digitali altamente qualificati
2. infrastrutture digitali sicure e sostenibili
3. trasformazione digitale delle imprese
4. digitalizzazione dei servizi pubblici

Uno dei mezzi tramite i quali l'Unione Europea contribuisce agli obiettivi del Decennio Digitale sono i piani nazionali per la ripresa dell'Europa, in Italia il PNRR. Ciascun piano per la ripresa nazionale deve destinare almeno il 20% dell'assegnazione totale a obiettivi digitali [2].

I dati europei [3] mostrano che **il 70% delle PMI italiane ha almeno un livello base di intensità digitale** [4], in linea con la media UE. Servono invece maggiori progressi riguardo alle competenze digitali di base: solo il 46% della popolazione le possiede, contro il 54% della media europea.

La digitalizzazione è parte integrante del percorso di transizione energetica ed è sinonimo di innovazione tecnologica per l'impresa e per i suoi clienti. ■

Fonti

[1] Commissione Europea, 2021, *Europe's Digital Decade*

[2] Next Generation EU, 2021

[3] Commissione Europea, 2023, *Relazione Stato del Decennio digitale*

[4] Metrica strutturata sul Digital Intensity Index (DII): Il livello base prevede l'uso di almeno quattro delle dodici tecnologie digitali, come l'utilizzo di qualsiasi tecnologia IA; e-commerce, IoT, social media, CRM.

La mappatura delle competenze digitali della capogruppo e di Bluenergy Assistance S.r.l., terminata nel 2022, ha portato alla creazione di **percorsi formativi ad hoc**, pensati allo scopo di coprire i divari emersi. A seguito del monitoraggio delle competenze digitali interne, anche Astolia S.r.l. ha attivato programmi formativi di **upskilling** e **reskilling** sulla competenza digitale, portati a termine con successo nel 2023. La prossima analisi sulla preparazione digitale della popolazione aziendale verrà effettuata entro il 2026.

Nel periodo di rendicontazione, gli investimenti del Gruppo in digitalizzazione superano **1 milione di euro**. Forte impulso è stato dato alla digitalizzazione dell'area Servizio Clienti attraverso l'attivazione di un nuovo centralino telefonico, una piattaforma tecnologica e innovativa in grado di offrire numerosi servizi e di garantire la scalabilità con futuri upgrade.

Tra i benefici immediati, spicca la **funzione di Reportistica Avanzata e la possibilità di visualizzare in tempo reale lo stato delle chiamate in ingresso**. Questo consente di condurre analisi, identificare problematiche e definire azioni correttive con tempestività.

Si è dedicata **particolare attenzione a massimizzare l'utilizzo dei nuovi applicativi**. A questo scopo, sono state avviate sessioni di assessment e audit in preparazione alle attività di sviluppo applicativo e digitalizzazione dei processi previste per il 2024.

Il nuovo software adottato nelle aziende Esco, SSE, ha consentito la **digitalizzazione** dei rapportini di intervento, la **dematerializzazione** dei libretti di impianto nonché la revisione e **ottimizzazione dei processi** operativi interni quali, in primis, la fatturazione. Nell'anno 2024, l'attività si concluderà con la completa revisione dei processi legati al magazzino e contabilità. Prevista, sempre per il 2024, l'introduzione di un applicativo gestionale per la digitalizzazione dei dati relativi ai dipendenti. ■





»» **39%**

**INVIO BOLLETTA ELETTRONICA**

»» **90%**

**INVIO FATTURA ELETTRONICA**

## BOLLETTAZIONE ELETTRONICA

Il percorso di digitalizzazione coinvolge anche i clienti, ai quali vengono offerti strumenti utili ad agire responsabilmente. La bollettazione elettronica è una valida alternativa all'invio della bolletta in formato cartaceo e permette di evitare un sicuro impatto ambientale negativo. Bluenergy Group S.p.A. promuove questa buona pratica applicando ai clienti che scelgono questa tipologia di invio uno sconto in bolletta.

Attualmente l'invio della bolletta in formato elettronico rappresenta il 39% con una crescita di 7 punti percentuali rispetto all'esercizio precedente.

Anche le ESCo agiscono in maniera virtuosa: l'invio delle fatture in versione elettronica rappresenta il 90% della fatturazione totale. ■



## MYBLUENERGY

Inserita all'interno di un percorso di sempre maggiore digitalizzazione, l'app MyBluenergy consente agli utenti un accesso immediato a una serie di servizi fondamentali: la ricezione e l'archiviazione delle bollette e la possibilità di comunicare i propri consumi in modalità digitale. Nel 2023 è stato completato il processo che prevede la possibilità di pagare le bollette via App tramite carta di credito o di debito.

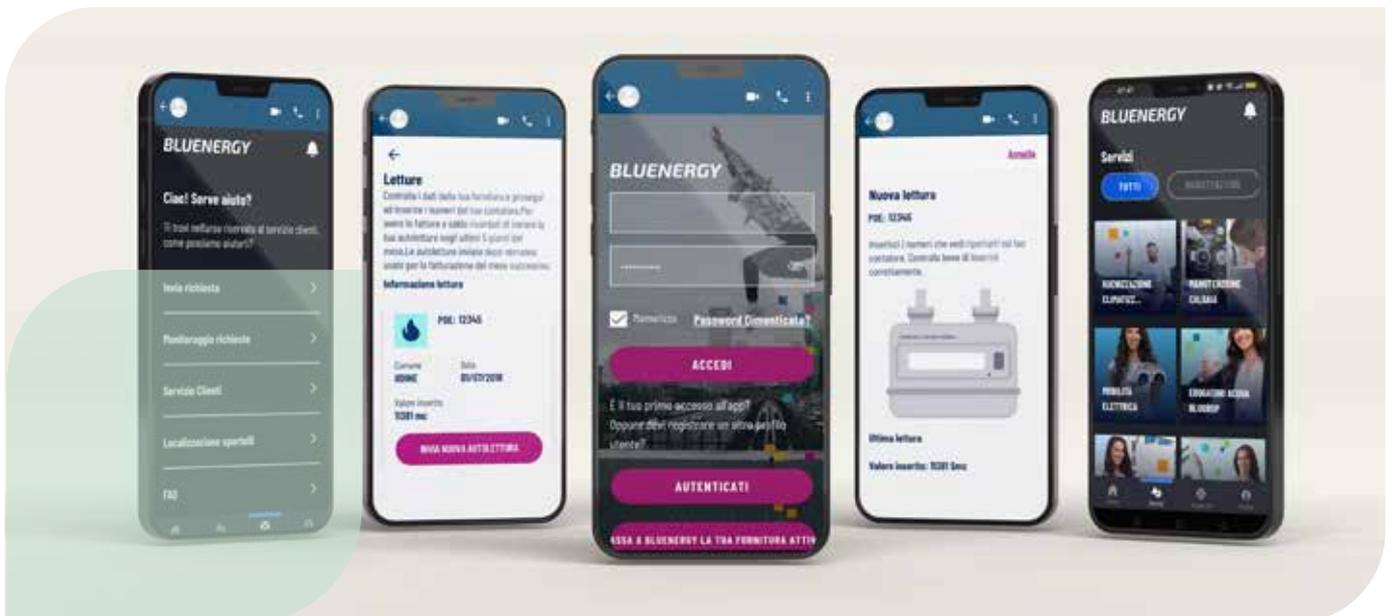
L'attivazione di questa opzione è avvenuta a inizio 2024.

Nel 2023 il **21,2%** degli utenti risulta registrato all'app MyBluenergy con **oltre 50 mila installazioni attive**. ■



**50mila**

**INSTALLAZIONI ATTIVE APP MYBLUENERGY**



# TRANSIZIONE ENERGETICA

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>		
	<p>emissioni di <b>SCOPE 1</b> e <b>SCOPE 2</b> (rispetto al 2022)</p> <p><b>-5%</b></p> 	<p><b>EMISSIONI</b> entro il 2027 e <b>-7%</b> entro il 2030 (rispetto al 2023)</p> <p><b>-6%</b></p>
<p><b>35%</b> <b>PRODUZIONE E AUTOCONSUMO</b> di energia da fonti rinnovabili</p>	<p><b>25%</b> <b>PRODUZIONE E AUTOCONSUMO</b> di energia da fonti rinnovabili</p>	<p>quota di <b>PRODUZIONE E AUTOCONSUMO</b> di energia da fonti rinnovabili al 2027</p> <p><b>25%</b></p>
<p><b>100%</b> energia da <b>FONTI RINNOVABILI A CLIENTI CONDOMINI E MICROBUSINESS</b> entro il 2023</p>	<p><b>81%</b> energia da <b>FONTI RINNOVABILI A CLIENTI CONDOMINI E MICROBUSINESS</b> nel 2023</p>	<p>energia da <b>FONTI RINNOVABILI A CLIENTI CONDOMINI E MICROBUSINESS</b> entro il 2026</p> <p><b>86%</b></p>
<p><b>35%</b> <b>ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI DISTRIBUITA</b> nel 2023 (rispetto al 33% del 2022)</p>	<p><b>35%</b> <b>ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI DISTRIBUITA</b> nel 2023</p> 	<p><b>38%</b> <b>ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI DISTRIBUITA</b> entro il 2026</p>
<p><b>35%</b> <b>GAS VENDUTO</b> con <b>EMISSIONI</b> di CO<sub>2</sub> <b>COMPENSATE</b> nel 2023 (rispetto al 31% del 2022)</p>	<p><b>45%</b> <b>GAS VENDUTO</b> con <b>EMISSIONI</b> di CO<sub>2</sub> <b>COMPENSATE</b> nel 2023</p> 	<p><b>50%</b> <b>GAS VENDUTO</b> con <b>EMISSIONI</b> di CO<sub>2</sub> <b>COMPENSATE</b> entro il 2026</p>
<p>Condividere know-how sul tema <b>COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI (CER)</b> attraverso progetti di formazione e divulgazione</p>	<p>Organizzati <b>INCONTRI FORMATIVI SUL TEMA CER</b> con Associazioni e PA in collaborazione con POLIMI di Milano</p> 	<p><b>CREARE UNA CER</b> all'interno del progetto Parco Solare Bluenergy Stadium entro il 2026</p>
<p>Ampliare l'offerta di <b>IMPIANTI FOTOVOLTAICI</b> grazie alle ESCo in FVG</p>	<p><b>506 kW</b> <b>POTENZA FOTOVOLTAICA</b> installata nel 2023</p> 	<p><b>3 MW</b> <b>POTENZA FOTOVOLTAICA</b> installata entro il 2024</p>
		<p><b>ORIGINATION:</b> potenza installata di <b>100 MW</b> di energia elettrica da fonti rinnovabili entro il 2027 attraverso lo sviluppo di <b>IMPIANTI FOTOVOLTAICI</b> per produzione in proprio e/o PPA</p>
<p>Avviare progetto di <b>EFFICIENTAMENTO ENERGETICO</b> per una delle due sedi di Udine</p>	<p>Progetto posticipato</p>	<p>Realizzare il progetto di <b>EFFICIENTAMENTO ENERGETICO</b> entro il 2026</p>

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>		
		<b>COSTRUZIONE DELLA NUOVA SEDE</b> a Udine entro il 2025
		Ottenere la <b>CERTIFICAZIONE CARBON FOOTPRINT</b> secondo il GHG Protocol per Bluenergy Group S.p.A. entro il 2024
<b>DIGITALIZZAZIONE</b>		
Effettuare mappatura delle <b>COMPETENZE DIGITALI DEI DIPENDENTI</b> del Gruppo Bluenergy	Realizzata mappatura delle <b>COMPETENZE DIGITALI DEI DIPENDENTI</b> del Gruppo Bluenergy 	Ripetere mappatura delle <b>COMPETENZE DIGITALI DEI DIPENDENTI</b> del Gruppo Bluenergy entro il 2026
Attivare percorsi di <b>FORMAZIONE DIGITALE</b>	<b>748</b> ore di <b>FORMAZIONE DIGITALE</b> erogate nel 2023 	ore dedicate alla <b>FORMAZIONE DIGITALE</b> entro il 2025 (rispetto al 2023) e <b>+10%</b> ore dedicate entro il 2027 (rispetto al 2025) <b>+15%</b>
<b>35%</b> di clienti con <b>BOLLETTAZIONE ELETTRONICA</b> entro il 2023	<b>39%</b> di clienti con <b>BOLLETTAZIONE ELETTRONICA</b> nel 2023 	<b>45%</b> di clienti con <b>BOLLETTAZIONE ELETTRONICA</b> entro il 2025
Effettuare upgrade degli <b>STRUMENTI DIGITALI</b> esistenti <b>DEDICATI AI CLIENTI</b>	Attivata opzione di pagamento bollette attraverso l' <b>APP MYBLUENERGY</b> 	
Confermare l'utilizzo della <b>PIATTAFORMA DIGITALE</b> per la <b>RACCOLTA DATI ESG</b>	Confermato l'utilizzo della <b>PIATTAFORMA DIGITALE</b> per la <b>RACCOLTA DATI ESG</b> 	Mantenere l'utilizzo della <b>PIATTAFORMA DIGITALE</b> per la <b>RACCOLTA DATI ESG</b>
<b>MOBILITÀ ELETTRICA</b>		
<b>AMPLIARE OFFERTA</b> entro il 2023	Inserimento in gamma di <b>PUNTI DI RICARICA ULTRAFAST</b> 	<b>CONSOLIDARE</b> l'offerta esistente



### SDG 3: SALUTE E BENESSERE

#### Target 3.8

Raggiungere la copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi sanitari essenziali di qualità e l'accesso a farmaci e vaccini essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili per tutti.

#### Target 3.9 Entro il 2030

Ridurre sostanzialmente il numero di morti e di malattie causate da sostanze chimiche pericolose e dall'inquinamento e dalla contaminazione dell'aria, dell'acqua e del suolo.



### SDG 4: ISTRUZIONE DI QUALITÀ

#### Target 4.4. Entro il 2030

Aumentare in modo sostanziale il numero di giovani e adulti che possiedono le competenze necessarie, comprese quelle tecniche e professionali, per l'occupazione, i posti di lavoro dignitosi e l'imprenditorialità.

#### Target 4.5. Entro il 2030

Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità.

#### Target 4.7. Entro il 2030

Garantire che tutti i discenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile, anche attraverso l'educazione allo sviluppo sostenibile e a stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura della pace e della non violenza, la cittadinanza globale e l'apprezzamento della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.



### SDG 5: PARITÀ DI GENERE

#### Target 5.1.

Porre fine a tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze ovunque.

#### Target 5.5.

Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali della vita politica, economica e pubblica.



### SDG 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

#### Target 10.1. Entro il 2030

Raggiungere e sostenere progressivamente la crescita del reddito del 40% inferiore della popolazione a un tasso superiore alla media nazionale.

#### Target 10.2. Entro il 2030

Dare potere e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, indipendentemente da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o di altro tipo.

#### Target 10.4

Adottare politiche, soprattutto fiscali, salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.

#### Target 10.6

Garantire un maggiore rappresentanza e voce ai Paesi in via di sviluppo nel processo decisionale delle istituzioni economiche e finanziarie internazionali globali, al fine di creare istituzioni più efficaci, credibili, responsabili e legittime.



### SDG 11: CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

#### Target 11.6 Entro il 2030

Ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, anche prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altro tipo.

# PERSONE AL CENTRO



GRI 2-7	GRI 2-8
GRI 2-17	GRI 2-30
GRI 3-3	GRI 401-1
GRI 401-2	GRI 401-3
GRI 403-1	GRI 403-2
GRI 403-3	GRI 403-4
GRI 403-5	GRI 403-6
GRI 403-7	GRI 403-8
GRI 403-9	GRI 404-1
GRI 405-1	GRI 418-1

# SCENARIO

## Divario di genere

Negli ultimi anni, la comunità internazionale si è fortemente impegnata per **ridurre le disuguaglianze ed emancipare un numero sempre crescente di donne e ragazze**. Nonostante gli sforzi profusi, raggiungere pienamente gli obiettivi dell'Agenda 2030 sembra essere ancora un traguardo lontano. A **metà strada** verso la scadenza gli appelli internazionali sono sempre più numerosi, sottolineando la necessità di un cambio di passo e di politiche più ambiziose. Stando ai dati elaborati all'interno dell'ultimo *Global Gender Gap Report*, l'Indice del Divario Globale di Genere (Global Gender Gap Index) viene stimato al **68,4%**.

L'indice valuta annualmente lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere in quattro dimensioni chiave (partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, emancipazione politica).

Il *World Economic Forum* stima che al passo corrente saranno necessari **169 anni per colmare il divario di genere nella partecipazione economica**, cioè il divario di genere calcolato su salari, livello di partecipazione e accesso a posti di lavoro altamente qualificati [1]. Le donne continuano a essere sottorappresentate e sottopagate in molti setto-

## Formazione

La pandemia da Covid-19 ha avuto effetti devastanti sull'istruzione, causando **perdite di apprendimento in quattro paesi su cinque**; lo rivela uno studio dell'ONU effettuato su 104 paesi [3].

In Unione Europea (UE) gli effetti negativi della pandemia sui risultati dell'apprendimento sono stati maggiori nei Pa-

ri, soprattutto in quelli legati alla scienza, alla tecnologia, all'ingegneria e alla matematica.

In Europa le donne guadagnano il **13%** in meno rispetto agli uomini [2]. Ad oggi nessun paese è riuscito a colmare il divario nella partecipazione economica: in Europa ci si avvicinano solo Norvegia, Islanda e Svezia, con un tasso di parità economica intorno all'80% [1]. ■

### Global Gender Gap

68,4%

Se il progresso verso la parità di genere globale procederà alla stessa velocità media osservata negli ultimi 17 anni, il divario, attualmente posizionato al 68,4%, si chiuderà in **131 anni**.

### Economic Gender Gap Fonte: Global Gender Gap Report 2023

60,1%

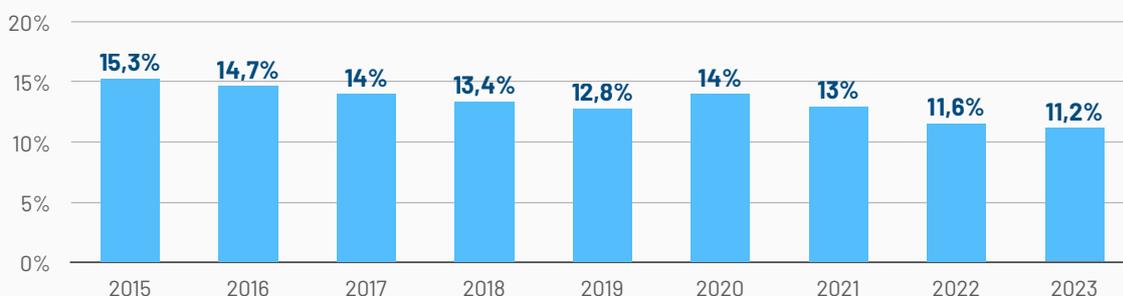
Secondo il Global Gender Gap Report il divario economico di genere a livello di partecipazione e opportunità economiche, attualmente posizionato al 60,1%, si chiuderà in **169 anni**.

Fonte: Global Gender Gap Report 2023

esi con una chiusura fisica delle scuole più lunga, come l'Italia [4].

Secondo dati Eurostat nel 2023 in Unione Europea più di un giovane su dieci (11,2%) di età compresa tra i 15 e i 29 anni non risulta né occupato, né istruito o in formazione (NEET), percentuale in netto calo rispetto al picco registrato nel 2020. [5] ■

### Giovani non occupati né inseriti in percorsi di istruzione e formazione (tassi NEET) - UE



Fonte: Eurostat, 2024

[1] Global Gender Gap Report 2023 [2] European commission, 2022 "The gender pay gap situation in the EU" [3] The SDGs Report 2023 [4] European expert network on economics of education, 2023 [5] Eurostat, 2024 Young people neither in employment nor in education and training by sex

## Occupazione in Europa

Il **tasso di occupazione** in Unione Europea al 2023 si attesta al **75,3%**, facendo segnare un nuovo record positivo. L'obiettivo di raggiungere un tasso di occupazione del 78% al 2030, fissato dal pilastro europeo dei diritti sociali, sembra molto vicino: tra tutti gli stati dell'Unione, 16 hanno tassi di occupazione superiori al 78% [6].

Per aumentare il numero di persone occupate l'UE invita i suoi Stati membri a investire nella creazione di **lavori di qualità**, modernizzando l'economia, facilitando la **riqualificazione delle persone** durante tutta la vita lavorativa e facendo in modo che tutti i lavoratori percepiscano **salari adeguati** [7].

Tra le varie misure adottate in questi anni per sostenere l'occupazione e limitare la disoccupazione vale la pena citare il *Just Transition Fund* che nel periodo 2021-2027 mobilita fondi per un ammontare di circa **20 miliardi di euro** alle regioni coinvolte dalla transizione energetica, sostenendo la diversificazione economica e la riconversione dei territori interessati [8]. ■



[6] Eurostat, 2024, *Employment rate by sex*

[7] *Sustainable development in the European Union, report 2023*

[8] *Just Transition Fund, 2022*



# PERFORMANCE ITALIA

## Occupazione in Italia

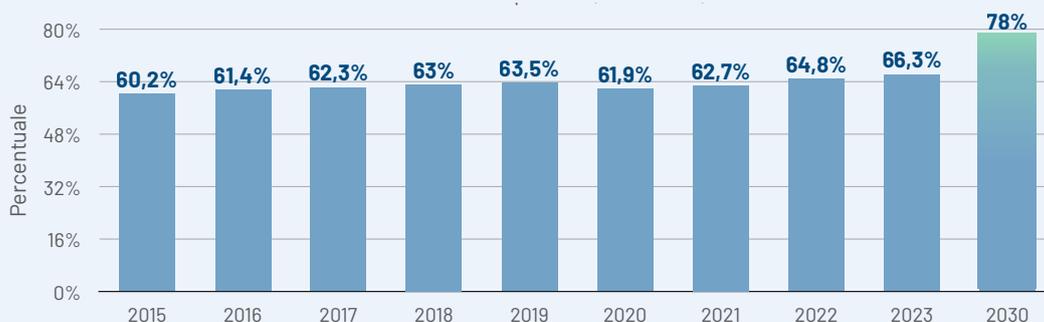
In Italia nel 2023 il tasso di occupazione si attesta al **66,3%**, in rialzo dal crollo registrato nel 2020 con la pandemia da Covid-19. La percentuale degli occupati non era mai stata così alta e presenta una netta ripresa dagli anni della pandemia. I numeri italiani, confrontati con quelli della media europea, non sono altrettanto positivi, con il tasso di occupazione europeo che si attesta al **75,3%**. La ripresa dell'occupazione post-pandemia sta avvicinando l'Italia alla media europea. Se questo andamento di crescita dovesse persistere, sembra possibile raggiungere un tasso di occupazione del 78% entro il 2030. Il **divario tra l'occupazione**

**maschile e quella femminile** in Italia è da anni stabile intorno al **19%**: l'obiettivo di ridurre questo valore al 5,8%, visti gli andamenti, appare molto lontano. I miglioramenti degli ultimi anni, per quanto positivi, non possono far passare in secondo piano il fatto che i progressi siano limitati [1].

Dal 2015 al 2021, il **tasso di occupazione degli under 30** in Italia è stato quasi sempre inferiore di circa il 18% rispetto alla media europea. Solo nel 2022 si è verificato un modesto aumento dell'occupazione giovanile, riducendo il divario al 17%. Sebbene sia ancora presto per parlare di tendenza positiva, è la prima volta in 6 anni che il divario tra Italia e UE scende al di sotto del 18%.

[1] Eurostat, 2024, Employment rate by sex

### Tasso di occupazione (20-64 anni) - Italia



Fonte: Eurostat, 2023, Sustainable development indicators

### Tasso di occupazione 20-29 anni - Italia vs UE



Fonte: Eurostat, 2023

*“La formazione è un diritto umano fondamentale, centrale per la dignità e l’empowerment degli individui, per la promozione dello sviluppo sostenibile e per la costruzione della pace. Qualsiasi soluzione ai problemi del mondo parte dalla formazione, il più grande strumento che abbiamo per realizzare e far crescere il potenziale umano” [2].*

António Guterres, Segretario Generale delle Nazioni Unite, ha più volte ricordato **l'importanza della formazione**, uno dei temi di cui si discuterà al Vertice sul Futuro, in programma a settembre del 2024 [3]. ■

[2] Guterres, 2022, Transforming Education pre-summit [3] ONU, 2024, Vertice sul Futuro

## Ruolo femminile e delle giovani generazioni

L'aumento del numero di donne in posizioni direttive e del numero di giovani con un'istruzione terziaria mostrano entrambi una tendenza di lungo periodo che difficilmente riuscirà a raggiungere al 2030 gli obiettivi stabiliti.

Nonostante la stabilità nel divario tra l'occupazione maschi-

le e femminile, è evidente **l'incremento delle donne in posizioni direttive**. Questo non solo contribuisce a bilanciare la disparità di genere, ma porta anche a una **diversificazione preziosa delle prospettive e delle competenze** all'interno delle organizzazioni. ■

### Donne in posizioni direttive - Italia



Fonte: Istat, indicatori SDG 2023

### Giovani (25-34 anni) con educazione terziaria - Italia



Fonte: Eurostat, Sustainable development indicators 2023

# CAPITALE UMANO

Le persone costituiscono la forza motrice grazie alla quale il Gruppo Bluenergy può realizzare la propria *Mission* seguendo i propri *Valori* e, al contempo, facendo crescere il proprio business.

La **capacità di adattamento** dimostrata costantemente dalle persone è fondamentale, soprattutto dato il contesto competitivo, i rapidi cambiamenti normativi e di mercato e l'innovazione costante.

Attualmente l'organico è composto da **302 risorse**, con una presenza femminile del **44%** (che sale al **67%** per la sola Bluenergy Group S.p.A.).

Sono donne sia il **Presidente** che l'**Amministratore Delegato** della capogruppo, così come il **50% dei responsabili di prima linea**.

Inoltre, una figura femminile ricopre il ruolo di **Vice Direttore Generale** della ESCo Astolia S.r.l.

A livello di Gruppo si è registrato un incremento di 4 punti percentuali delle figure femminili in ruoli manageriali.

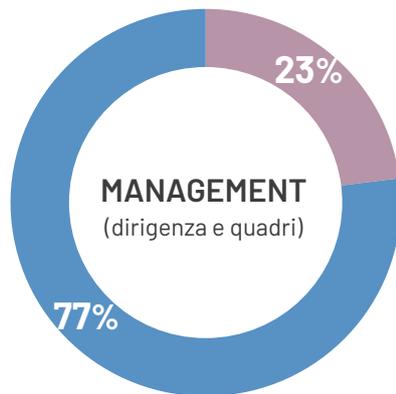
Questo è solo l'inizio di un percorso atto a **rafforzare e promuovere la presenza femminile**.

Conferma l'impegno del Gruppo l'adesione al Programma Accelerator sulla Parità di Genere di **UNGC** e ai percorsi di sensibilizzazione sulle tematiche D&I messi a punto da **ValoreD**.

Prossimo passo l'analisi volontaria della conformità dell'organizzazione ai principi di parità tra i generi, come l'equità salariale, politiche paritetiche di formazione e avanzamento di carriera, attraverso il percorso di conformità alla **UNI/PdR 125:2022**.

L'obiettivo è di ottenere la certificazione entro il 2024. ■

» **98% DI COLLABORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**



■ DONNE 23%  
■ UOMINI 77%

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI		
[GRI 2-7A]	2022	2023
Tempo indeterminato donne	131	131
Tempo indeterminato uomini	159	165
<b>A tempo indeterminato</b>	<b>290</b>	<b>296</b>
A tempo determinato donne	11	3
A tempo determinato uomini	2	3
<b>A tempo determinato</b>	<b>13</b>	<b>6</b>
Totale dipendenti donne	142	134
Totale dipendenti uomini	161	168
<b>Totale dipendenti</b>	<b>303</b>	<b>302</b>

\*I dati sono riportati in base ad un conteggio per teste (no FTE).

## GIOVANI RISORSE

In lieve aumento il numero di assunzioni under 30, che attualmente rappresentano l'11% dell'organico, a conferma della volontà del Gruppo di investire in risorse giovani e talentuose.

La collaborazione con il mondo scolastico e una comunicazione costante rientrano tra i principali metodi impiegati dal Gruppo per individuare e inserire nuove e talentuose risorse all'interno dell'organico.

Il Gruppo Bluenergy, infatti, partecipa regolarmente a "eventi dedicati" con lo scopo di incontrare e confrontarsi con **giovani laureati**.

Tali eventi richiamano centinaia di candidati e sono l'opportunità perfetta per fare la conoscenza di **giovani brillanti**. ■

**20% DI NEOASSUNTI  
HA MENO DI 30 ANNI**



### Tirocinio

Le tipologie di lavoratori non dipendenti più frequenti sono i **tirocinanti**. I tirocini vengono attivati con l'Università o con il Centro per l'Impiego e i tirocinanti vengono collocati all'interno di una specifica funzione sulla base delle esigenze aziendali e del percorso di studi della persona.

Il Gruppo da anni offre la possibilità di formazione sul campo aprendo le porte a coloro che desiderano mettersi in gioco e affiancare alla formazione teorica quella pratica. ■

### Alternanza scuola-lavoro

L'implementazione di progetti di **alternanza scuola-lavoro** è uno dei modi con cui i giovani studenti possono arricchire le conoscenze apprese e mettersi alla prova all'interno del mondo del lavoro. ■

## JOB ROTATION

Per il Gruppo Bluenergy la crescita e lo sviluppo delle proprie persone è un obiettivo strategico e prioritario.

La **Persona** giusta, al **Posto** giusto, nei **Tempi** giusti, che metta in campo tutti i suoi **Talenti** è una sfida che abbiamo scelto di cogliere per poter dare a ciascuno l'opportunità di continuare a crescere ed imparare.

La **Job rotation** (*rotazione di ruolo in azienda*) offre l'opportunità di fare dei percorsi di carriera e di sviluppo trasversali, acquisendo sempre maggiori competenze all'interno dell'organizzazione, con l'obiettivo di conti-

nuare a sostenere la crescita dell'azienda, coniugare esigenze organizzative ed enfatizzare abilità, capacità e interessi individuali.

Nel 2023 la capogruppo ha coperto il **19%** dei propri fabbisogni attraverso la rotazione di ruolo. L'obiettivo è quello di arrivare al 20% entro il 2025 e raggiungere il 22% entro il 2027. ■

# DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Inclusività e pari opportunità guidano quotidianamente l'operato del Gruppo Bluenergy e orientano lo sviluppo di un ambiente di lavoro aperto basato su **principi meritocratici**, svincolato da qualsiasi barriera, **sociale e culturale**, che possa frenare l'interazione tra gli individui.

I principi di **uguaglianza, condivisione e meritocrazia** sono alla base delle interazioni tra le persone e, come stabilito anche all'interno del Codice Etico, orientano il processo di inserimento e permanenza delle persone all'interno del Gruppo. L'impegno nella **promozione dell'equilibrio di genere** in ogni livello organizzativo e di funzione è testimoniato anche dagli impegni presi dalla capogruppo attraverso la partecipazione a **UNGC** e l'adesione a **Valore D**.

Percorsi formativi, Best Practices e la condivisione di materiali all'interno dell'intranet aziendale sono strumenti attraverso i quali i collaboratori vengono sensibilizzati, coinvolti e formati su queste tematiche.

Il Gruppo Bluenergy si impegna a supportare i propri collaboratori anche nell'ambito del **congedo parentale**: uomini e donne, indipendentemente dal genere e dal ruolo aziendale, hanno la possibilità di accedere al congedo parentale e di accedere al tempo parziale, qualora sia necessario.

Sulla totalità degli aventi diritto, **il 50% dei dipendenti ha beneficiato di questa iniziativa**; una percentuale che si eleva all'**87%** se si considera soltanto il segmento femminile.

## FORMAZIONE

Nel corso dell'anno il Gruppo ha pianificato ed erogato formazione per un totale complessivo di **4.791 ore** (contro le 3.987 dell'anno solare precedente) per una media di **16 ore a persona**, in crescita rispetto al periodo antecedente.



Il tasso di rientro al 31/12/2023 è del 71%, il restante 29% risulta ancora in congedo parentale.

La gestione del personale da parte delle Risorse Umane rispetta la normativa vigente, segue criteri di oggettività e non discriminazione e persegue l'impegno a costruire relazioni basate sui principi di lealtà, collaborazione e professionalità.

La totalità dei dipendenti del Gruppo è stata assunta rispettando l'inquadramento definito dai contratti collettivi nazionali. ■

Durante il periodo di rendicontazione è stata **ampliata la convenzione con la Cooperativa Sociale Noi Group S.c.s.**, portando a 5 il numero di persone affette da disabilità inserite all'interno del Gruppo.

Uno dei punti di forza dell'offerta formativa del Gruppo Bluenergy sta nel processo di determinazione dei bisogni, che si esplicita anche attraverso colloqui individuali capo-collaboratore.



Questa metodologia permette di definire in modo più preciso le esigenze dei diversi individui e di integrarle con le necessità dell'organizzazione, creando un'offerta formativa altamente personalizzata.

I moduli dell'offerta mirano a potenziare sia le **competenze tecniche** che le **soft skills**, promuovendo così una crescita professionale e personale completa. Le attività formative vengono svolte sia internamente al Gruppo che in collaborazione con enti esterni, e sono finanziate attraverso risorse interne e contributi forniti da *Fondimpresa*.

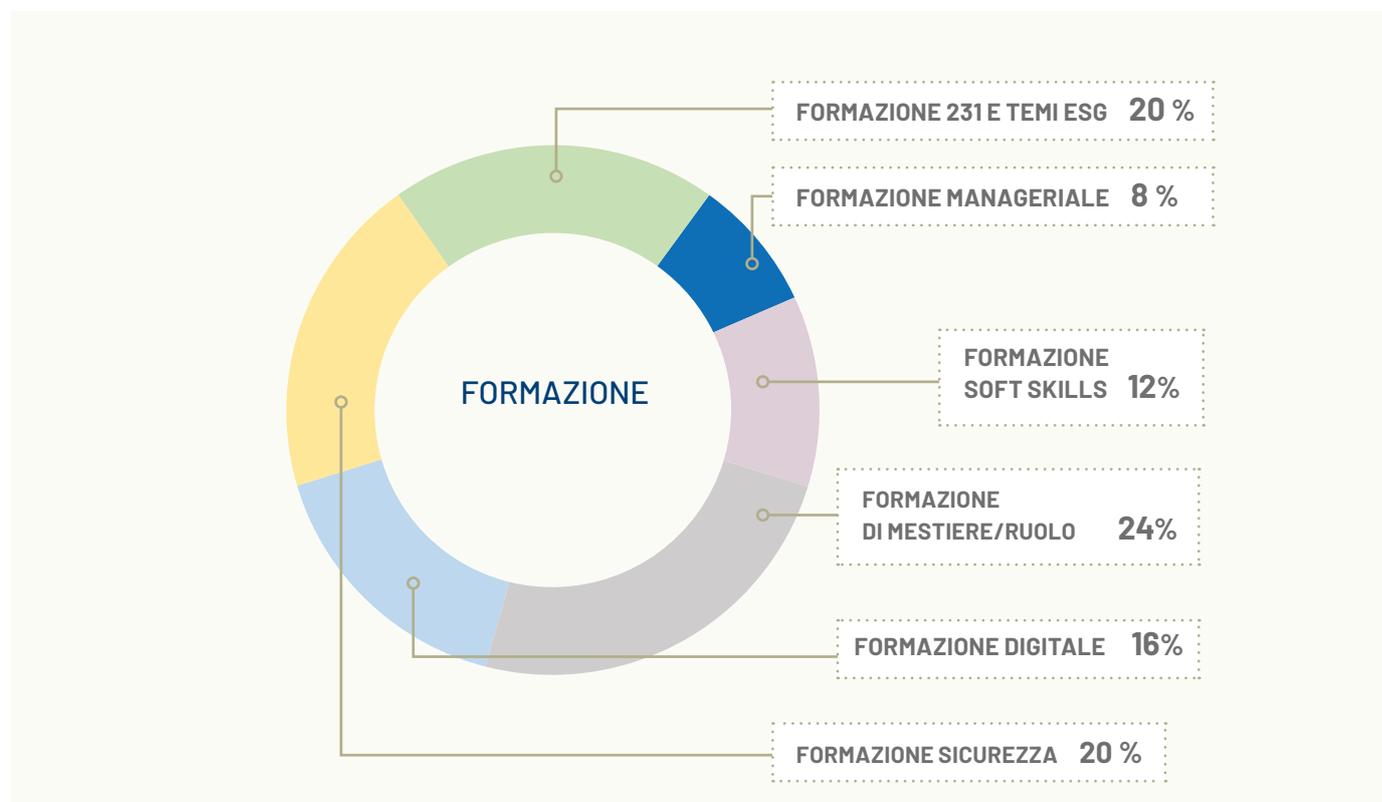
Nel 2023 è stato introdotto un **catalogo formativo** articolato su 4 aree principali: formazione manageriale e soft skills, mestiere, tecnica e obbligatoria. Tutte le attività formative hanno avuto l'obiettivo di far acquisire o far consolidare conoscenze e competenze per la

crescita e lo sviluppo professionale in base al ruolo e alla mansione svolta.

Tutti i dipendenti del Gruppo sono stati formati sul **Modello Organizzativo 231** relativo alla responsabilità amministrativa delle società.

I dipendenti di Astolia S.r.l. sono stati coinvolti nella formazione sull'utilizzo del nuovo gestionale SSE, il sistema informatico delle società ESCo che gestisce processi quali il contratto con il cliente e la pianificazione e gestione degli interventi dei tecnici, uno strumento di connessione tra funzione commerciale ed operativa.

Sono stati colmati i gap evidenziati dall'analisi sulle competenze digitali di tutte le aziende del Gruppo con formazione specifica. ■



Da evidenziare la **formazione dedicata ai temi ESG** destinata **all'intera popolazione aziendale, con l'obiettivo di promuovere e infondere a tutti i livelli una cultura e un approccio sostenibile**.

Anche il Board si arricchisce costantemente di nozioni inerenti il ruolo delle aziende nel promuovere la transizione climatica. Ne è un esempio la **partecipazione dell'Amministratore Delegato alla sessione formativa "Rischi climatici e ambientali e Fattori ESG" erogata da Ernst and Young**.

Fondamentale anche la partecipazione di alcuni membri del Comitato di Sostenibilità ad **incontri sui temi "ESG Impact Economy" e "Donne STEM un futuro presente" gestiti da ValoreD**, nonché al corso **"La nuova normativa europea in tema di sostenibilità e il framework di rendicontazione EFRAG"** erogato dalla Cà Foscari Challenge School. ■

# BENESSERE DELLE PERSONE

## WELFARE AZIENDALE



Oltre a gran parte dei **benefit standard**, nel periodo di rendicontazione per il Gruppo Bluenergy è stato confermato il **Welfare Aziendale sotto forma di Flexible Benefit**, che consiste in una serie di servizi o di beni che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti al fine di aumentare il loro benessere personale e familiare.

Si tratta, dunque, in senso letterale, di veri e propri "benefici" dei quali i dipendenti possono godere. I benefits rappresentano un **surplus al regime retributivo**, pertanto non sono soggetti a imposte o ulteriori decurtazioni.

Tale scelta ha un doppio vantaggio: da un lato **contribuisce alla sempre maggiore soddisfazione dei dipendenti** del Gruppo, dall'altro **riduce l'impegno economico da parte delle società aderenti** concorrendo perciò ad una sempre maggiore **efficienza della distribuzione del valore**. ■

## PERCORSO BONUS

Il Percorso Bonus, **introdotto nel 2023**, prevede l'**attivazione di nuovi progetti di Welfare Aziendale** a beneficio dei dipendenti del Gruppo Bluenergy.

Si tratta di un percorso fatto di Bonus utili a gestire al meglio desideri e necessità.

### Nello specifico:

#### BONUS BEBÈ



Supporto a neomamme e/o neopapà con un **contributo una tantum di € 1.000** (in caso di nascita o di adozione)

#### BONUS SALUTE



Erogazione una tantum di **€ 250 a copertura di spese mediche** (on top alla Polizza Sanitaria Collettiva) a favore di tutti i dipendenti

#### BONUS ATENEO STEM



Supporto delle dipendenti o figlie di dipendenti che intraprendono un **percorso accademico in materie STEM**; il Gruppo elargisce un **contributo una tantum del valore di € 2.000**

Il BONUS ATENEO STEM ha l'obiettivo di contribuire a ridurre il divario di genere nei settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica e supportare i percorsi di studio delle donne. ■

## POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA



È stata **confermata per il secondo anno consecutivo** l'attività di caring nei confronti dei dipendenti rappresentata dalla sottoscrizione di una Polizza Sanitaria Collettiva **a copertura di sette tipologie di malattie gravi**.

La polizza riconosce all'assicurato **un indennizzo predefinito del valore minimo di 10 mila euro** al verificarsi di un evento tra quelli previsti, oltre a una visita specialistica all'anno presso i centri convenzionati del Network e la **possibilità di richiedere un secondo parere medico**.

La crescita del Gruppo Bluenergy si costruisce sul benessere delle persone che vi lavorano e la Polizza Sanitaria Collettiva ha proprio questo scopo, garantire la serenità di poter affrontare qualsiasi evento nella propria vita. ■

## BENEFICI ECONOMICI



I dipendenti del Gruppo possono beneficiare di un vero e proprio supporto utile a far quadrare i conti dell'economia domestica: **le offerte gas e luce dedicate**.

Si tratta di offerte gas e luce che garantiscono risparmio e, di conseguenza, un minor impatto sul budget casalingo.

Il Gruppo ha inoltre manifestato la propria **disponibilità ad acquisire i crediti d'imposta emergenti da interventi eseguiti dai dipendenti sulle proprie unità abitative** usufruendo delle agevolazioni previste dai Bonus Fiscali. ■

## WORK LIFE BALANCE



L'equilibrio tra vita professionale e vita privata è uno degli asset fondamentali per il Gruppo, che da tempo promuove la flessibilità organizzativa per agevolare i dipendenti nel loro lavoro. **Benefit aziendale consolidato per i dipendenti della capogruppo** è la **pratica della "settimana corta"**.

Questo vantaggio consente di concludere l'attività lavorativa già alle 14:00 del venerdì pomeriggio, attraverso la distribuzione di 8,5 ore lavoro durante i restanti giorni della settimana.

Si tratta di un'**iniziativa aziendale pensata per offrire a tutti i dipendenti un fine settimana più lungo**. La proroga dello smart working è stata confermata e segue le disposizioni della normativa in vigore. ■

### BENEFIT PER DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

[GRI 401-2]	2022	2023
Assicurazione sulla vita*	SI	SI
Assistenza sanitaria	SI	SI
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità	SI	SI
Congedi parentali	SI	SI
Contributi pensionistici	SI	SI

\* da contratto solo per Dirigenti

## INDAGINE DI CLIMA



Per il Gruppo Bluenergy la **crescita** e il **benessere aziendale** vanno **di pari passo con la crescita e il benessere delle persone**. Proprio per questo una **particolare attenzione viene data al clima aziendale** in quanto rappresenta lo stato di salute dell'organizzazione, così come percepito da tutti coloro che ne fanno parte.

L'**analisi del clima aziendale è uno strumento prezioso** perché permette di dar voce alle opinioni e contribuire attivamente al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Nel **2017** è stata lanciata la **prima indagine di clima aziendale** di Bluenergy Group S.p.A. e Bluenergy Assistance S.r.l., da cui sono emersi molti spunti e suggerimenti che hanno permesso di realizzare progetti e iniziative quali risposte concrete.

Il **2023** ha visto il **coinvolgimento di tutte le aziende del Gruppo**: un secondo round per Bluenergy Group S.p.A. e Bluenergy Assistance S.r.l., e una prima volta per Astolia S.r.l. con una partecipazione dell'83% della popolazione aziendale.

I risultati sono stati entusiasmanti e registrano un **miglioramento del target di soddisfazione che sale a 71 punti su 100 per Bluenergy Group S.p.A.** (7 punti di incremento rispetto al 2017) e una condizione di stabilità per Bluenergy Assistance S.r.l.



**72 PUNTI  
SU 100**  
MEDIA GRUPPO BLUENERGY

Le **azioni di miglioramento** messe a terra dopo la prima indagine di clima hanno coinvolto tutto il Gruppo, con **progetti mirati**:



**1** **Analisi delle competenze** e introduzione di un **nuovo catalogo formativo**

**2** **Miglioramento della comunicazione aziendale** (intranet aziendale)

**3** Attivazione del **sistema di welfare**

**4** Inserimento di un **nuovo metodo incentivante**

**5** Redazione di **nuovi regolamenti aziendali**

**L'intenzione è di ripetere l'indagine di clima entro il 2026.**



# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

MOG  
231

Il Gruppo Bluenergy in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro applica la normativa cogente (81/2008 e D.M. 10.03.1998) e adotta un **Modello Organizzativo 231** relativo alla **responsabilità amministrativa delle società**.

Tale documento riporta i reati di interesse individuati da un professionista esterno, tra i quali anche i reati in materia di sicurezza sul lavoro.

Il Modello Organizzativo 231 viene applicato attraverso l'invio periodico di **"Flussi informativi"** all'Organo di Vigilanza (OdV), il quale si occupa di effettuare vigilanza at-

tiva sui requisiti e su eventuali non conformità riferendo direttamente al CdA.

Periodicamente vengono effettuati **sopralluoghi** da parte dell'RSPP, anche attraverso l'uso di sistemi informatici, al fine di individuare possibili pericoli sul luogo di lavoro. In queste occasioni viene prodotto un **report** all'interno del quale vengono evidenziate eventuali criticità.

Tali documenti periodici conducono ad un'analisi interna volta alla messa in pratica di una serie di azioni migliorative necessarie a **prevenire situazioni di pericolo**, permettendo quindi l'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi aziendale. ■



## Certificazione ISO 45001:2018

**Astolia S.r.l.** e **Bluenergy Assistance S.r.l.** hanno **implementato volontariamente** un sistema di gestione della sicurezza coerente con la norma **UNI EN ISO 45001:2018**, certificata da Ente indipendente internazionale (KIWA). Le Società attuano un **processo di analisi dei pericoli e una successiva valutazione dei rischi**.

Per ciascun processo viene presa in considerazione sia la frequenza che l'eventuale gravità del danno. I rischi valutati sono quelli relativi all'esecuzione dei processi in condizioni ordinarie, straordinarie – identificabili come modifiche dei processi operativi standard – e di emergenza.



## Comunicazione dei rischi

La comunicazione dei rischi e dei near miss (mancati incidenti) è regolata da **specifiche procedure** e può avvenire attraverso più canali, ad esempio: segnalazione diretta all'RLS, tramite e-mail dedicata, durante i sopralluoghi periodici dell'RSPP ecc.

Le **cause** alla base di eventuali incidenti o near miss vengono sempre **indagate al fine di proporre azioni correttive** per prevenire che si verifichino nuovamente in futuro.



## Gestione delle emergenze

**Astolia S.r.l.** e **Bluenergy Assistance S.r.l.** adottano una **procedura dedicata per la gestione delle emergenze**, la quale considera diversi scenari emergenziali e le diverse azioni da attuare per non essere coinvolti in situazioni di pericolo.

Per preparare i lavoratori a rispondere a tali situazioni vengono periodicamente svolte **simulazioni di emergenza**. Il piano delle emergenze per le sedi Astolia S.r.l. di Milano e Como è stato revisionato nel corso del 2023. Come previsto, sono stati introdotti i **dispositivi uomo a terra** al fine di affrontare le situazioni di lavoro isolato e per garantire una pronta segnalazione in caso di aggressione.



### Formazione obbligatoria

Tutte le aziende del Gruppo effettuano la **formazione obbligatoria** in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Tutti i corsi, tranne la formazione Generale e la formazione Antincendio, hanno una durata nel tempo e alla scadenza viene eseguito un aggiornamento. Per quanto riguarda Astolia S.r.l., le scadenze delle attività formative vengono monitorate attraverso il **sistema gestionale implementato nel corso del 2023**.

Tipo formazione	A chi è rivolta	Bluenergy	Bluenergy Assistance	Astolia
FORMAZIONE GENERALE	Per impiegati ed operai	✓	✓	✓
FORMAZIONE SPECIFICA RISCHIO BASSO	Solo per impiegati	✓	✓	✓
FORMAZIONE SPECIFICA RISCHIO MEDIO/ALTO	Solo per operai ALTO e per PM e commerciali MEDIO		✓	✓
FORMAZIONE ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO	Solo per i dipendenti individuati per tali attività	✓	✓	✓
FORMAZIONE RLS	Solo per dipendente individuato per tale attività	✓	✓	✓
FORMAZIONE PREPOSTO	Per dipendenti avente qualifica di QUADRO e per i CAPOSQUADRA	✓	✓	✓
FORMAZIONE DIRIGENTE	Per i lavoratori identificati come DIRIGENTI	✓		
FORMAZIONE CARRELLI ELEVATORI E PIATTAFORME ELEVABILI	Solo per dipendenti che utilizzano tali strumenti per svolgere il proprio lavoro		✓	
FORMAZIONE LAVORO IN QUOTA	Solo per operai		✓	✓
FORMAZIONE PES E PAV	Solo per operai che lavorano con componentistica elettrica		✓	✓
FORMAZIONE FGAS	Solo per operaio manutentore frigorista		✓	✓

**Tutti i lavoratori sono stati informati e formati sui rischi presenti sul posto di lavoro;** inoltre, i lavoratori sono sottoposti a Sorveglianza Sanitaria in modo da assicurare che solo persone idonee allo svolgimento di compiti e attività possano farlo, compresa la guida di veicoli. Tutti i lavoratori esposti a rischi specifici che possono causare infortuni significativi, sono dotati di adeguati DPI (Dispositivi di Protezione Individuali). ■

In occasione dell'erogazione di corsi specifici di formazione tecnica di mestiere (ad esempio, corso di saldatura) vengono ripresi i concetti salienti della sicurezza sul lavoro contenuti nella formazione base. Tutti i dipendenti (non solo i partecipanti diretti) possono beneficiare dei **percorsi formativi specifici** attraverso la condivisione degli stessi nella sezione dedicata alla formazione all'interno della intranet aziendale.

Durante l'anno sono stati registrati quattro infortuni, che hanno portato il tasso di frequenza degli infortuni a 1,16, in rialzo rispetto allo 0,43 precedente.



Nell'anno sono state erogate **957** ore di formazione sulla salute e sicurezza ■

INFORTUNI SUL LAVORO		Valore 2022	Valore 2023
[GRI 403-9]			
<b>Dipendenti</b>	Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	1	4
	Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
	Numero infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
	Ore lavorate	469.297	500.799
	<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	0,43	1,16
	<b>Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro</b>	0	0
<b>Lavoratori esterni</b>	Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	0	0
	di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
	di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
	Ore lavorate	3.976	3.288
	<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	0	0
	<b>Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro</b>	0	0
	<b>Tasso di infortuni gravi sul lavoro</b>	0	0
	Moltiplicatore del calcolo	200.000	200.000

Da un'analisi condotta risulta che i maggiori rischi a cui sono esposti i dipendenti del Gruppo sono:

- 1** Rischio di infortuni in itinere con macchina aziendale e non per motivi di lavoro.
- 2** Rischio da aggressione da parte di utenza nelle filiali operative.
- 3** Rischio di caduta, in particolare di caduta verso il basso.
- 4** Rischio di taglio, inciampo e caduta dall'alto.
- 5** Rischio di irritazione/corrosione da agenti chimici.
- 6** Rischio da movimentazione manuale dei carichi.



# CLIENTI

## CANALI DI CONTATTO



Bluenergy Group S.p.A. risponde alle necessità di una clientela fortemente eterogenea attraverso diversi canali di contatto, **fisici** e **virtuali**, rispettivamente:

- Punti vendita
- Servizio Clienti (Call Center, social e canali digitali)

Fisicamente, l'azienda di fornitura gas ed energia del Gruppo Bluenergy è presente nel nord Italia con **45 punti vendita** gestiti da personale altamente qualificato. A questo canale si affianca il Servizio Clienti con un Call Center **radicato sul territorio italiano**. ■

### Punti vendita

La crisi energetica ha colpito molto duramente le famiglie. Ciò è testimoniato anche dalle tipologie di richieste a cui gli operatori dei punti vendita della capogruppo hanno risposto durante il periodo di rendicontazione.

Nello specifico, **molte richieste di approfondimento si sono concentrate sull'andamento del mercato delle materie prime**, sulle **tipologie di offerte più convenienti**, sul **funzionamento del "bonus sociale"**, sugli **oneri di sistema** e di **gestione** e sull'**attività di autolettura dei consumi**.

Nonostante un contesto così complesso, **i tempi di attesa degli utenti sono rimasti invariati** rispetto a quanto registrato durante il periodo precedente. ■

TEMPI MEDI  
PER LA GESTIONE  
DI UNA PRATICA



TEMPI MEDI DI  
ATTESA TRA UN  
CLIENTE E L'ALTRO



## QUALITÀ DEI SERVIZI TELEFONICI

L'anno 2023 ha visto un **notevole miglioramento delle prestazioni** del Call Center Bluenergy. Il 2022 è stato segnato da una difficile situazione economica, con un'alta inflazione e costi energetici in crescita. A questo si deve sia l'elevato numero di contatti che il picco dei tempi di attesa.

Il **dimezzamento dei tempi di attesa** e il **calo del numero dei contatti** sono i segnali più evidenti della stabilizzazione avvenuta nel 2023.

Le prestazioni positive hanno inoltre fatto registrare un **aumento del livello di servizio**, che è passato dal 86,91% del 2022 al **94,19%** del 2023. I miglioramenti registrati sono ancora più rilevanti alla luce degli standard generali di qualità definiti da Arera, che Bluenergy Group S.p.A. rispetta ampiamente, dimostrando un'ottima capacità di **adattarsi rapidamente** e gestire con successo le situazioni difficili. ■



Indicatore	Unità misura	2022	2023	Standard Arera
Livello di Accessibilità al Servizio (AS)	Percentuale	100%	99,97%	>=95%
Tempo Medio di Attesa (TMA)	Secondi	92	42,75	<180
Livello di Servizio (LS)	Percentuale	86,91%	94,19%	>85%
Numero di contatti ricevuti al Call Center	Contatti telefonici	182.448	156.225	

## TRASPARENZA E SUPPORTO

La crescita eccezionale del costo delle materie prime (gas ed energia elettrica) ha avuto un forte impatto sull'incremento dell'importo delle bollette.

Bluenergy Group S.p.A., ancor prima che venisse varata la norma entrata in vigore nella Finanziaria, ha attivato le modalità volte a supportare famiglie o aziende virtuose che avevano la necessità di ricorrere alla **rateizzazione**.

Il 2022 è stato l'anno più difficile: le richieste di rateizzazione pervenute da parte di privati e aziende sono state 5.603. La situazione si è normalizzata durante il 2023, anno in cui le richieste di rateizzazione ricevute sono state **2.133** per un valore complessivo di **11,4 milioni** di euro, di gran lunga inferiori rispetto all'anno precedente.

A oggi non risulta alcun insoluto relativamente alle bollette rateizzate. ■

### RICHIESTE DI RATEIZZAZIONE

2022 **5.603**

2023 **2.133** >> **-61%**

PER UN VALORE DI € 11,4 MILIONI

## POLITICHE COMMERCIALI

Per quanto attiene i **clienti prospect** la strategia commerciale di Bluenergy Group S.p.A. prevede, per la vendita dei servizi energetici ai clienti, sia famiglie che aziende, l'utilizzo di partner commerciali che operano su differenti canali.

L'azienda ha attivato nel tempo consolidati controlli di qualità a garanzia della correttezza dell'operato della rete vendita, proprio perché la vicinanza e la tutela del cliente rimangono fattori fondamentali per il Gruppo.

Il **miglioramento continuo dei processi commerciali** ha prodotto **risultati importanti in termini di reclami per contratti non richiesti** che rappresentano lo **0,11%** dei contratti annualmente stipulati fuori dai locali commerciali.

Tutti i reclami per contratti non richiesti sono stati accolti e, per tutti i clienti che erano effettivamente entrati in fornitura con Bluenergy Group S.p.A., sono state applicate le procedure di ripristino presso il precedente fornitore. ■



## BIG DATA

Nel corso dell'anno 2023 **non sono state riscontrate denunce riguardanti violazioni della privacy dei nostri clienti né perdita di dati**, a testimonianza del nostro impegno costante nella tutela e nella sicurezza delle informazioni personali. ■



# SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

L'attenzione alla sostenibilità ambientale ha guidato le politiche commerciali del Gruppo Bluenergy attraverso l'introduzione di offerte green per i clienti, i quali diventano figure di spicco per comunicare a loro volta il proprio impegno verso scelte più responsabili e a zero impatto.

Bluenergy Group S.p.A. per percorrere la strada "green" ha scelto di azzerare le proprie emissioni dannose di gas e luce, fornendo ai Privati offerte con emissioni compensate di anidride carbonica per quanto riguarda il consumo di gas, l'utilizzo di energia verde proveniente da fonti rinnovabili e certificate per l'energia elettrica.

Al mondo Business e al cluster Condomini viene sempre offerta la possibilità di acquistare **FORNITURE GREEN** certificate generate da impianti solari, eolici, idroelettrici e di biomassa.



## KIT GREEN MARKETING

Ai clienti vengono forniti i **materiali di comunicazione utili a condividere la propria scelta ecosostenibile**.

**Nello specifico:**



### KIT ENERGIA PULITA



Permettono di raccontare e promuovere l'impegno a favore dell'ambiente sia internamente che esternamente all'azienda per sensibilizzare a loro volta i propri clienti. Il kit comprende due loghi, uno riferito all'energia pulita e l'altro al gas naturale.

### ATTESTATI



Testimonianza cartacea e visiva dell'utilizzo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e gas naturale con emissioni compensate all'acquisto di crediti di anidride carbonica

### VETROFANIA



Stickers che rendono visibile le scelte di fornitura green nell'azienda



# PERSONE AL CENTRO

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>CRESCITA DELLE RISORSE</b>		
<b>+15%</b> ore di <b>FORMAZIONE</b> totale (3.787 nel 2022)	<b>+20%</b> ore di <b>FORMAZIONE</b> totale (4.791 nel 2023)	<b>+20%</b> ore di <b>FORMAZIONE</b> entro il 2025 (rispetto al 2023) e <b>+15%</b> entro il 2027 (rispetto al 2025)
Coinvolgere tutti i dipendenti in percorsi dedicati alla <b>FORMAZIONE ESG</b>	Erogata <b>FORMAZIONE ESG</b> a tutti i dipendenti	Collaborare con Associazioni no profit nell'erogare percorsi <b>FORMATIVI ESG</b> ai dipendenti
	<b>19%</b> fabbisogni della capogruppo Bluenergy Group S.p.A. coperti attraverso la <b>ROTAZIONE DI RUOLO INTERNA</b>	<b>20%</b> fabbisogni della capogruppo coperti attraverso la <b>ROTAZIONE DI RUOLO INTERNA</b> entro il 2025 e il <b>22%</b> entro il 2027
Garantire pieno coinvolgimento delle donne e <b>PARI OPORTUNITÀ</b> di leadership entro il 2023	Incremento delle <b>FIGURE FEMMINILI</b> in ruoli apicali e di primo livello	UNI/PdR 125:2022 Ottenerne la <b>CERTIFICAZIONE DI GENERE</b> entro il 2024
<b>BENESSERE DELLE RISORSE</b>		
Attivare <b>PERCORSO BONUS</b>	Attivato <b>PERCORSO BONUS</b> con inserimento <b>BONUS BEBÈ, BONUS SALUTE, BONUS ATENEOS STEM</b>	<b>BONUS BEBÈ BONUS ATENEOS STEM</b> prorogati fino al 2027 Bonus Salute si trasforma in <b>DIFESA SALUTE</b>
		<b>DIFESA SALUTE:</b> attivare screening medici preventivi
Rinnovare <b>POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA</b>	Rinnovata <b>POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA</b>	Confermare <b>POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA</b>
		Riconoscere <b>PREMIO FEDELTA'</b> ai dipendenti che festeggiano 10 anni di anzianità aziendale nel 2024

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>GRADO DI SODDISFAZIONE</b>		
Ripetere <b>INDAGINE DI CLIMA</b> entro il 2023	<b>INDAGINE DI CLIMA</b> realizzata per tutto il Gruppo 	Entro il 2024 definire i progetti correttivi ed entro il 2025 implementarli. Ripetere <b>INDAGINE DI CLIMA</b> entro il 2026
<b>TRASPARENZA</b>		
Aggiornare <b>MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E CODICE ETICO</b>	<b>MOG 231 E CODICE ETICO</b> aggiornati e adottati da tutto il Gruppo con erogazione formazione 	Aggiornare <b>MOG 231</b> sulla base della Normativa Whistleblowing entro il 2024
	Avviato progetto di adeguamento alla Normativa <b>WHISTLEBLOWING</b> di cui al D.Lgs. 24/20 	Implementare adeguamento alla Normativa <b>WHISTLEBLOWING</b> entro il 2024
		Definire una <b>POLICY ANTICORRUZIONE</b> ed erogare relativa formazione alla popolazione aziendale entro il 2025
		Definire un Modello di <b>GESTIONE DI PROTEZIONE DEI DATI</b> in compliance con ISO 27001 entro il 2025
Formalizzare la <b>PROCEDURA DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ</b>	Definita <b>PROCEDURA DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ</b> 	Anticipare il processo di <b>RENDICONTAZIONE ESG</b> obbligatoria come da nuova direttiva CSRD
<b>D&amp;I</b>		
Sensibilizzare la popolazione aziendale sui temi relativi a <b>DIVERSITÀ E INCLUSIONE (D&amp;I)</b>	Promosse le <b>TEMATICHE D&amp;I</b> attraverso la intranet aziendale 	Consolidare il percorso di sensibilizzazione sulle <b>TEMATICHE D&amp;I</b>
<b>IMPEGNO ESG</b>		
Definire per Top e Middle Management <b>OBIETTIVI VARIABILI LEGATI A OBIETTIVI ESG</b>	<b>5%</b> <b>OBIETTIVI ESG</b> per Top e Middle Management 	<b>7%</b> <b>OBIETTIVI ESG</b> entro il 2025 e <b>10%</b> entro il 2027 per Top e Middle Management



## SDG 1: SRADICARE LA POVERTÀ IN TUTTE LE SUE FORME E OVUNQUE NEL MONDO

### Target 1.2 Entro il 2030

Ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali.

### Target 1.3

Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e misure di protezione sociale per tutti, includendo i livelli minimi, ed entro il 2030 raggiungere sostanziale copertura dei poveri e dei vulnerabili.

### Target 1.4 Entro il 2030

Assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, la proprietà e il controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, adeguate nuove tecnologie e servizi finanziari, tra cui la microfinanza.



## SDG 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

### Target 8.1

Sostenere la crescita economica pro capite in conformità con la situazione nazionale.

### Target 8.2

Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche concentrandosi sui settori ad alto valore aggiunto e ad alta intensità di lavoro.

### Target 8.3

Promuovere politiche orientate allo sviluppo che sostengano le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.

### Target 8.6 Entro il 2020

Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani che non lavorano, non studiano e non seguono corsi di formazione.

### Target 8.8

Proteggere i diritti del lavoro e promuovere ambienti di lavoro sicuri per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e coloro che hanno un lavoro precario.



## SDG 9: IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

### Target 9.1

Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese quelle regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione all'accesso equo e a prezzi accessibili per tutti.

### Target 9.2

Promuovere un'industrializzazione inclusiva e sostenibile e, **entro il 2030**, aumentare significativamente la quota dell'industria nell'occupazione e nel prodotto interno lordo, in linea con le circostanze nazionali.

### Target 9.4 Entro il 2030

Aggiornare le infrastrutture e riadattare le industrie per renderle sostenibili, con una maggiore efficienza nell'uso delle risorse e una maggiore adozione di tecnologie e processi industriali puliti e rispettosi dell'ambiente, con tutti i Paesi che agiscono in base alle rispettive capacità.

### Target 9.5

Potenziare la ricerca scientifica, migliorare le capacità tecnologiche dei settori industriali.



## SDG 11: CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI

### Target 11.6 Entro il 2030

Ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, anche prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altro tipo.



## SDG 12: CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

### Target 12.5 Entro il 2030

Ridurre sostanzialmente la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

### Target 12.8 Entro il 2030

Garantire che le persone, ovunque, abbiano le informazioni e la consapevolezza necessarie per uno sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.



## SDG 16: PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

### Target 16.5

Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le sue forme.

### Target 16.6

Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli.

### Target 16.7

Garantire un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

# VALORE CONDIVISO

• GRI 201-1	• GRI 204-1
• GRI 207-1	• GRI 207-2
• GRI 207-3	• GRI 207-4
• GRI 3-3	• GRI 308-1
• GRI 413-1	• GRI 414-1

# SCENARIO

## Ridurre la povertà estrema

**“NO ONE LEFT BEHIND”**, “Nessuno venga lasciato indietro”, così si esprime il **motto dell’ONU per riassumere gli obiettivi dell’Agenda 2030**.

Ora che la scadenza fissata dalla conferenza di Parigi si sta avvicinando questo motto deve risuonare ancora più forte.

Nel 2015 i paesi del mondo hanno deciso che avrebbero fatto il possibile per **stradicare la povertà** in tutte le sue forme, **porre fine alla discriminazione e all’esclusione** e **ridurre le disuguaglianze** tra gli individui.

Se gli appelli del Segretario Generale dell’ONU non fossero sufficienti, anche i numeri evidenziano che sono necessarie politiche di accelerazione: **oltre 670 milioni di persone vivono in povertà estrema** [1].

A influenzare negativamente questo dato ha contribuito la pandemia da Covid-19, che ha colpito in modo ineguale le diverse popolazioni mondiali e ha interrotto 30 anni di progressi costanti nella riduzione della povertà. Se le cose proseguiranno in questa direzione, stime ONU evidenziano che entro il 2030 vi saranno ancora **575 milioni** di persone che vivranno in condizioni di povertà estrema e che solo un terzo delle nazioni avrà dimezzato il proprio tasso di povertà [2]. ■

Fonti [1] Stima al 2022, The SDGs Report, 2023 [2] The SDGs Report, 2023

**+165 milioni di persone**  
che dal 2020 al 2023  
sono entrate in una condizione  
di estrema povertà

Fonte: stima del United Nations Development Program, 2023

**-15 milioni di persone**  
colpite da povertà ed  
emarginazione sociale  
entro il 2030 con l’ambizione  
aggiuntiva che almeno 5  
milioni siano bambini

Fonte: The European Pillar of Social Rights, 2021

## Impegno dell’Unione Europea

L’Unione Europea (UE) sta adottando **diverse misure mirate a contrastare la povertà**. L’approccio dell’UE punta a raggiungere entro il 2030 l’obiettivo ambizioso di **ridurre di 15 milioni rispetto ai livelli del 2019 il numero di persone colpite da povertà ed emarginazione sociale** [3].

Le persone disoccupate, con un basso livello di istruzione, una condizione di disabilità o provenienti da un contesto di migrazioni sono colpite più facilmente da una condizione di povertà [4].

Fonti [3] The European Pillar of Social Rights, 2021 [4] Sustainable development in the European Union, report 2023

Le iniziative adottate dall’UE per affrontare questa situazione includono **programmi, raccomandazioni e valutazioni indirizzate agli Stati membri e finanziamenti ad hoc**.

Tra queste rientra il **Fondo sociale europeo Plus (FSE+)**, approvato nel giugno 2021, che con un bilancio complessivo di circa 99 miliardi di euro per il periodo 2021-2027 contribuisce alle politiche dell’UE in materia di occupazione, sociale, istruzione e formazione, comprese le riforme strutturali in questi settori. ■

## Valore condiviso

Nel 2011, M. Porter e M. Kramer, definiscono il termine **Valore Condiviso** (Shared Value) come: *“Insieme delle politiche e delle pratiche operative che rafforzano la competitività di un’azienda, migliorando nello stesso tempo le condizioni economiche e sociali della comunità in cui essa opera”* [5].

La creazione di Valore Condiviso vuole evidenziare la ridistribuzione dei profitti dell’impresa e la vicinanza di questa a determinate cause sociali, ma si pone anche l’obiettivo intrinseco di fornire alla società gli strumenti e le cono-

Fonte [5] Michael E. Porter e Mark R. Kramer, 2011, Harvard Business Review

scenze per migliorare la propria condizione e creare essa stessa valore.

Nell’ottica della creazione di Valore Condiviso rientra la **Responsabilità Sociale d’Impresa**, Corporate Social Responsibility (CSR), che definisce le proprie attività verso una realtà aziendale volta a sostenere gli obiettivi delle Nazioni Unite e a fornire un vantaggio competitivo del proprio operato nel legame tra impresa e società. ■

## Direttiva CSRD

Il 5 gennaio 2023 è entrata in vigore la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) [6], che rafforza e modernizza anche le regole riguardanti le informazioni sociali che le aziende devono riportare, con focus sulle condizioni di lavoro, parità di trattamento, opportunità per tutti e il rispetto dei diritti umani.

Tali informazioni andranno a rendicontare l'**impatto delle imprese** sui lavoratori, sulle comunità interessate, sui consumatori e utenti finali, includendo eventuali informazioni sul lavoro forzato e sul lavoro minorile della Catena di fornitura. ■



Fonte [6] Direttiva EU 2022/2464

Nel mondo, **160 milioni** di bambini e adolescenti sono soggetti a sfruttamento minorile

Fonte: The SDGs Report, 2023

**84 milioni** di bambini potrebbero non terminare la scuola entro il 2030 a causa di ostacoli economici e sfide nell'apprendimento

Fonte: The SDGs Report, 2023

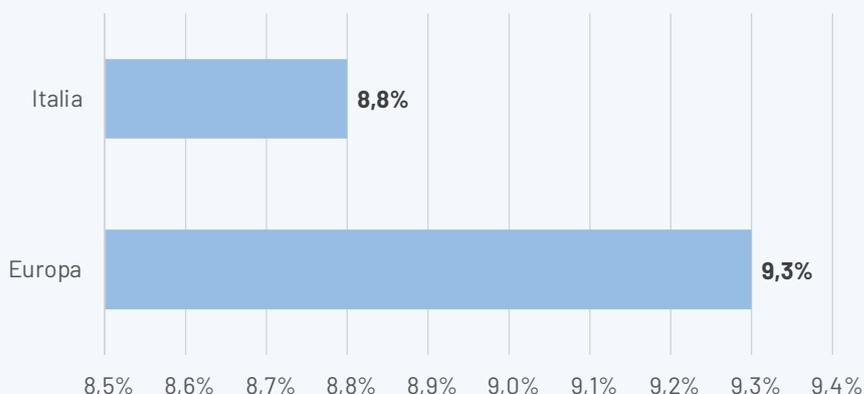


# PERFORMANCE ITALIA

## Povert  Energetica

In Europa le persone in condizione di povert  energetica, cio  che non sono in grado di mantenere le loro case adeguatamente calde, sono il 9,3%, contro un 8,8% registrato in Italia [1]. L'aumento dei prezzi dell'energia dovuto al conflitto russo-ucraino ha contribuito ad esasperare una situazione che gi  durante la pandemia da Covid-19 si era fatta molto seria.

Persone in situazione di povert  energetica - Anno 2022



Fonte: Eurostat, 2023

Il **Fondo Sociale per il Clima**, istituito nel maggio 2023, dovrebbe mobilitare almeno 86,7 miliardi di euro nel periodo 2026-2032 [2].

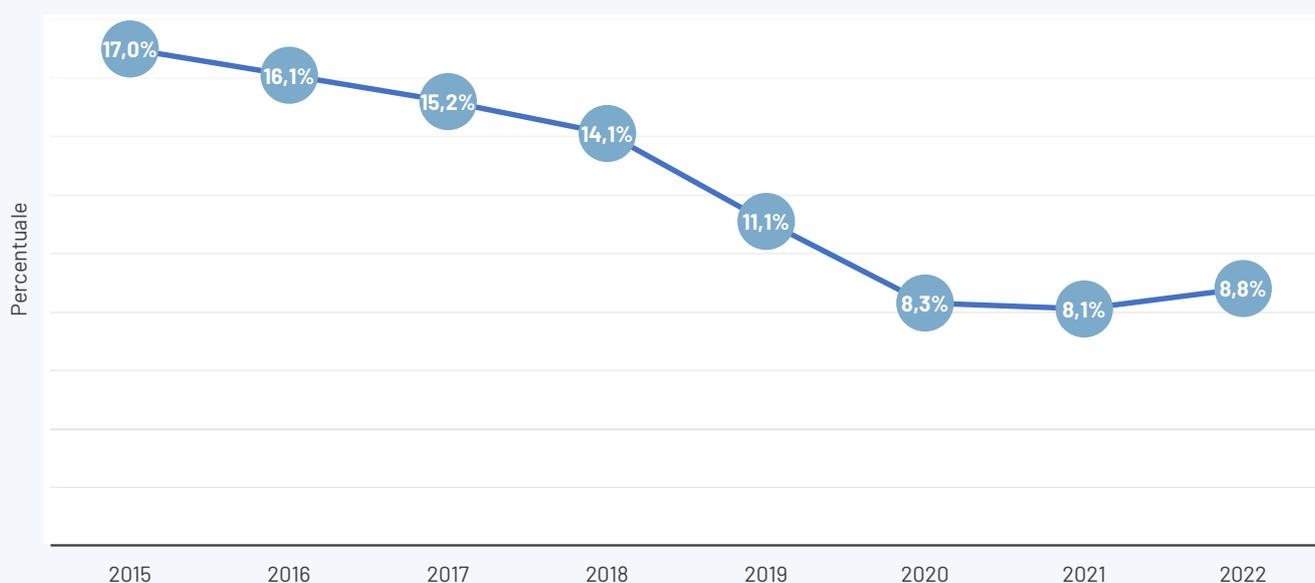
Questi fondi finanzieranno i Paesi dell'UE per sostenere le famiglie vulnerabili, comprese quelle colpite da povert  energetica, e le microimprese vulnerabili, supportando gli investimenti per una maggiore efficienza energetica.

Per accedere a questi finanziamenti, i paesi dell'UE devono presentare i loro piani sociali per il clima entro giugno 2025. ■

### Fonti

[1] Eurostat, 2024, Population unable to keep home adequately warm  
[2] Social Climate Fund, 2023, Commissione Europea

Persone in povert  energetica - Italia



Fonte: Istat, 2023

## Valore sociale

Il rapporto "A World in Balance 2023" ha intervistato dirigenti, manager e consumatori in 13 paesi [3]. A livello globale, c'è stata una significativa riduzione, passando dal 53% al 22%, dei dirigenti che ritengono che i costi delle iniziative di sostenibilità siano superiori ai benefici ottenuti.

Tra i dirigenti italiani nel 2023, solo il 15% è d'accordo con questa affermazione, rispetto al 44% dell'anno precedente. Il 50% dei dirigenti italiani coinvolti nella ricerca afferma di concentrare sempre più sforzi sulla dimensione sociale, una percentuale leggermente inferiore alla media globale. La positiva evoluzione evidenziata da questo studio è confermata anche nei dati della ricerca "Corporate

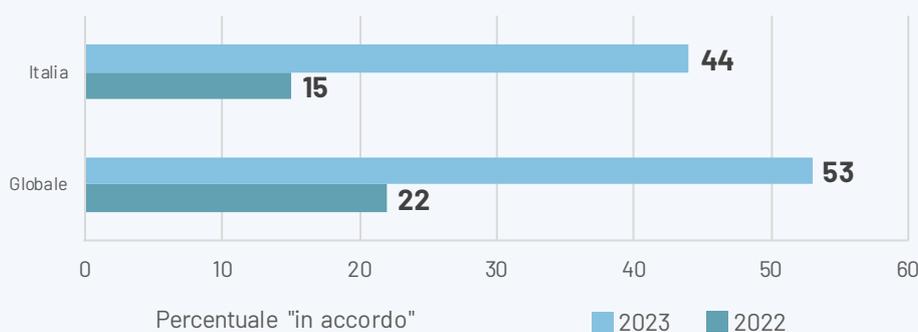
Social Investment e ESG" condotta da Dynamo Academy e il Sustainability Lab di SDA Bocconi [4].

Secondo i dati raccolti il 59% delle imprese intervistate dispone di un comitato ESG, un dato che è cresciuto di ben cinque volte rispetto a solo qualche anno fa.

Per quanto riguarda l'ambito sociale, il 54% delle aziende trova complesso valutare i risultati della sostenibilità, ma nonostante ciò, **il 78% delle aziende considera la comunità e il territorio come stakeholder di riferimento effettivi**. Viene inoltre registrato un aumento delle iniziative orientate al benessere dei dipendenti, con il 67% delle imprese che ha incrementato gli investimenti in welfare. ■

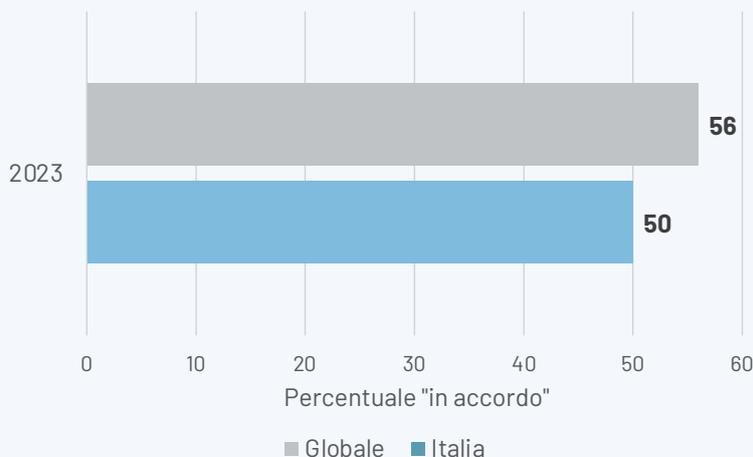
Fonti [3] A World in Balance, Report 2023 [4] SDA Bocconi, Corporate Social Investment e ESG, 2023

### Le iniziative di sostenibilità rappresentano solo un onere finanziario



Fonte: A World in Balance, Report 2023, intervista a 2151 dirigenti in 717 organizzazioni

### Maggiore focus sulla dimensione sociale della ESG



Fonte: A World in Balance, Report 2023, intervista a 2151 dirigenti in 717 organizzazioni

## CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO

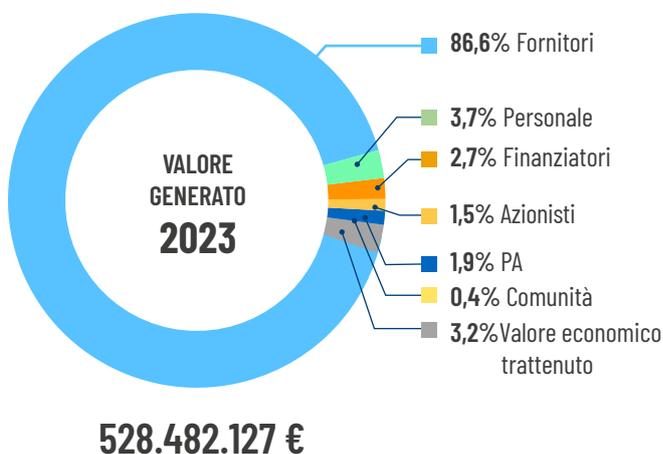
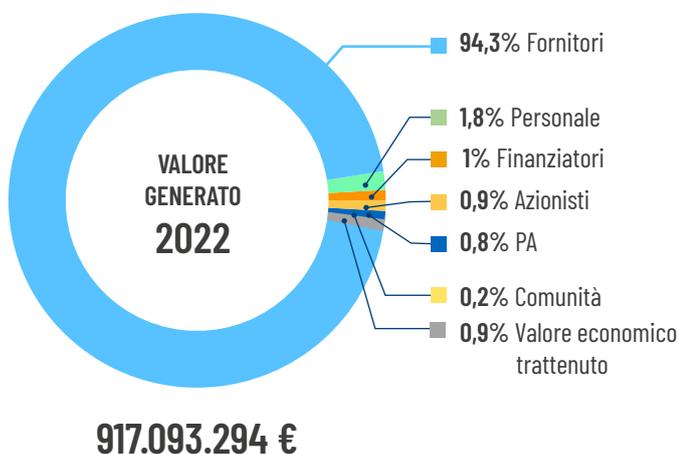
Creare Valore Condiviso con tutti gli stakeholder, diretti e indiretti, esterni ed interni all'organizzazione. Questo è l'obiettivo del Gruppo per crescere in maniera sostenibile.

Nel reporting non finanziario lo sviluppo economico è misurato non solo in termini di crescita di fatturato ma anche e soprattutto in termini di valore generato e distribuito.

Il principio che guida la strategia di crescita del Gruppo Bluenergy è quello per cui la ricchezza assume rilevanza solamente nel momento in cui a beneficiarne sono in egual modo l'azienda, i suoi azionisti e tutte le parti interessate dalla sua attività.

Nella rendicontazione non finanziaria si parla infatti di valore generato, distribuito e trattenuto. Con **valore direttamente generato** si intendono i ricavi derivanti dalle varie attività dell'azienda, mentre **il valore economico distribuito** è la ricchezza in termini di denaro scambiata per risorse con i vari stakeholder.

Si tratta di dati fondamentali da raccogliere per una corretta interpretazione del concetto di crescita sostenibile.



[GRI 201-1]	Valore 2022	Valore 2023
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>908.388.586</b>	<b>511.657.389</b>
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>8.704.708</b>	<b>16.824.738</b>
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>917.093.294</b>	<b>528.482.127</b>

Il valore di tutti i versamenti effettuati a favore della Pubblica Amministrazione per imposte e tasse (Remunerazione allargata Pubblica Amministrazione) è pari a € 66.952.392 di cui € 63.760.878 rimasti sul territorio locale. ■

## CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

Seguendo il **principio della trasparenza e della tracciabilità** diventa ad oggi sempre più **necessario il monitoraggio dei dati ESG lungo tutta la catena del valore**: a partire **dai fornitori** fino ad arrivare **alla distribuzione**.

Le **ESCo** del Gruppo utilizzano la **PIATTAFORMA SYNERTRADE** per monitorare l'intero processo di approvvigionamento, dalla selezione dei fornitori con criteri ESG, alla gestione delle relazioni, promuovendo così la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Nel **2023** la capogruppo ha redatto il **Questionario su indicatori ESG** da sottoporre a tutti i **nuovi fornitori** con lo scopo di valutarli secondo criteri di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

### QUESTIONARIO FORNITORI

Il questionario prevede che l'azienda fornitrice presenti eventuali certificazioni in suo possesso, descriva i processi di gestione e monitoraggio degli aspetti ambientali oltre che l'approccio ai temi lavoro e diritti umani, sino a condividere l'eventuale rendicontazione sulla sostenibilità.

A tutti i fornitori è richiesto di aderire al Codice di Condotta, documento che stabilisce le norme etiche a cui tutti i partner della capogruppo devono attenersi.



Questi strumenti consentono di espandere l'impegno del Gruppo, coinvolgendo i anche i portatori di interesse esterni nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

<b>[GRI 414-1 e 308-1] Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali e sociali</b>	2022	2023
Totale nuovi fornitori	3	23
Nuovi fornitori	3	23
Percentuale di nuovi fornitori valutati	100%	100%

Nel corso dell'anno 2023 il 51% del valore distribuito ai fornitori è stato destinato a fornitori locali contribuendo così alla crescita e al sostegno dell'economia dei territori su cui opera il Gruppo.



## SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ

Le imprese svolgono un ruolo attivo all'interno delle comunità in cui operano. Il Gruppo Bluenergy si impegna costantemente nel **supportare la comunità locale e nel favorire lo sviluppo del territorio**. Attraverso varie iniziative, mira a migliorare la qualità della vita dei residenti, adottando un approccio basato sulla Responsabilità Sociale d'Impresa e promuovendo la crescita sostenibile delle regioni in cui è attivo.

Durante il periodo di rendicontazione sono stati investiti **€ 2.215.571 in sponsorizzazioni sportive** di grandi club e associazioni sportive dilettantistiche minori e nel **supporto di attività sociali, culturali ed educative**. ■

**€ 150.000**  
destinati ad attività  
benefiche

### LOVE FACTOR

LOVE FACTOR, è il nuovo progetto di responsabilità sociale del Gruppo Bluenergy, nato per sostenere le associazioni benefiche del territorio attraverso il coinvolgimento diretto di clienti e collaboratori.

La prima edizione ha premiato progetti di stampo culturale, sociale e artistico dando ad ogni cliente e collaboratore della capogruppo Bluenergy Group S.p.A. la possibilità di candidare la propria associazione del cuore e il relativo progetto solidale.

Il bilancio a consuntivo è molto positivo: delle 44 associazioni candidate sono stati selezionati cinque progetti virtuosi, ai quali è stato assegnato un contributo di 3.000€ ciascuno.

Il successo del Contest e l'entusiasmo con cui è stato accolto ci ha invogliato ad alzare l'asticella e a porci un nuovo obiettivo che preveda un maggior coinvolgimento dei nostri clienti. In programma, quindi, la seconda edizione di Love Factor nel 2024. ■



Le attività a supporto della comunità si traducono in azioni concrete e mirate, quali la fornitura gratuita di energia elettrica e/o gas naturale ad associazioni benefiche o a famiglie in difficoltà o l'applicazione di condizioni economiche vantaggiose su fornitura e prestazione di servizi termoidraulici (i.e. Vicini di Casa Onlus).

Dipendenti e comunità viaggiano di pari passo.

Gli eventi atmosferici avversi dell'estate 2023 hanno causato danni così cospicui da minare l'economia domestica delle famiglie colpite.

Il Gruppo ha scelto di sostenere i dipendenti coinvolti attraverso un contributo economico a supporto delle spese necessarie ad affrontare il ripristino dei danni. ■

## PROTOCOLLO D'INTESA

Bluenergy Group S.p.A., in collaborazione con la **Caritas di Udine**, ha firmato nel febbraio 2023 un Protocollo d'intesa per far fronte agli alti costi dell'energia che colpiscono specialmente le fasce più fragili della popolazione.



Tale Protocollo, **in vigore fino al 30 giugno 2024** ha l'obiettivo di offrire ai clienti **Bluenergy Group S.p.A.** che si rivolgono al Centro Caritas dell'Arcidiocesi di Udine **una gestione dedicata**, finalizzata a **prevenire la sospensione per morosità** delle forniture energetiche.

Bluenergy Group S.p.A., oltre a garantire **soluzioni di rientro a condizioni agevolate**, ha offerto supporto a Caritas nello svolgere il proprio ruolo pedagogico e formativo fornendo materiali divulgativi sull'ottimizzazione dei consumi e sulla riduzione delle spese legate alle utenze luce e gas.

Il Protocollo d'intesa rappresenta uno **strumento aggiuntivo di tutela e sostegno per le famiglie in povertà energetica** e la concreta dimostrazione dell'attenzione del Gruppo Bluenergy alla comunità in cui opera. ■



## MONDO SCOLASTICO

Il rapporto di confronto e collaborazione con il mondo scolastico è un asset imprescindibile.

Attraverso gli **incontri con studenti di diverso ordine e grado analizziamo il valore dei temi ESG** passando da una dimensione teorica a una pratica, con esempi concreti di ciò che significa "agire in maniera sostenibile" per il Gruppo.

Nell'anno di rendicontazione abbiamo partecipato ad un **seminario organizzato dall'Università di Udine** all'interno dei corsi legati allo sviluppo sostenibile e inserito nel **Festival dello Sviluppo Sostenibile 2023 promosso dall'ASviS** [1].

Agli **studenti dell'Università di Trieste** abbiamo spiegato **cosa significa Logistica sostenibile** con esempi di come il Gruppo si sia dovuto adattare ai nuovi paradigmi in funzione dell'emergenza ambientale.

Gli **studenti del 3° e 4° anno dei licei dell'Istituto ISIS Arturo Malignani di Udine** hanno seguito una **formazione sul tema "Il significato della sostenibilità"**, gestito da Bluenergy Group S.p.A. e dall'Università di Udine. ■



Università di Trieste



Istituto ISIS Arturo Malignani di Udine

[1] Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile è una rete di oltre 300 soggetti impegnati per l'attuazione dell'Agenda 2030 delle Nazioni unite e dei suoi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

## SUPPORTO AI CONSUMATORI

### FINE TUTELA

Il 2023 ha visto concretizzarsi, per alcuni utenti, l'obbligatorietà di un passaggio graduale dal mercato tutelato al mercato libero.

Il tema "**Fine Tutela**" ha spesso sollevato dubbi e incomprensioni e Bluenergy Group S.p.A. ha scelto di prestare il proprio supporto nel creare chiarezza.

Il Responsabile Affari Istituzionali e Regolatorio dell'azienda ha partecipato a convegni ed eventi dedicati oltre che a programmi televisivi di emittenti regionali con lo scopo di mettere a fattor comune il proprio know-how e fornire strumenti di comprensione. ■

# VALORE CONDIVISO

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE</b>		
Avviare <b>MAPPATURA FORNITORI SECONDO CRITERI AMBIENTALI E SOCIALI</b> entro il 2023	Utilizzata piattaforma dedicata da parte delle ESCo e somministrato <b>QUESTIONARIO ESG</b> ai fornitori della capogruppo 	Consolidare le pratiche avviate di <b>VALUTAZIONE ESG DEI FORNITORI</b>
Definire un <b>CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI</b>	Creato il <b>CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI</b> 	Aggiornare il <b>CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI</b> entro il 2025
<b>45%</b> quota dei <b>FORNITORI LOCALI</b> sul totale fornitori	<b>51%</b> quota dei <b>FORNITORI LOCALI</b> sul totale fornitori 	<b>55%</b> quota dei <b>FORNITORI LOCALI</b> sul totale fornitori entro il 2027
<b>COMUNITÀ LOCALI</b>		
Devolvere <b>€ 150.000</b> a <b>SUPPORTO</b> di associazioni e categorie svantaggiate del <b>TERRITORIO</b>	Devoluti <b>€ 150.000</b> a <b>SUPPORTO</b> di associazioni e categorie svantaggiate del <b>TERRITORIO</b> 	Confermare il medesimo <b>IMPEGNO ECONOMICO</b> nel 2024
Coinvolgere la comunità nella definizione delle attività di <b>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</b> da implementare	Lanciato il contest <b>LOVE FACTOR</b> che permette ai clienti di proporre progetti benefici da supportare 	Promuovere l'evoluzione del contest <b>LOVE FACTOR</b>
		<b>SOSTENERE LE PMI DEL TERRITORIO</b> friulano e veneto nel percorso di transizione sostenibile entro il 2024
		Realizzare attività di <b>VOLONTARIATO D'IMPRESA</b> a supporto di Associazioni benefiche del territorio entro il 2024

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>MONDO SCOLASTICO</b>		
Attivare progetti con il <b>MONDO UNIVERSITARIO</b> attinenti lo sviluppo sostenibile	Realizzati incontri con gli <b>STUDENTI UNIVERSITARI</b> degli atenei di Udine e Trieste sul tema sviluppo sostenibile 	
Attivare progetti con gli <b>ISTITUTI SCOLASTICI DI SECONDO GRADO</b> attinenti lo sviluppo sostenibile	Realizzati <b>INCONTRI CON GLI STUDENTI</b> sul tema sviluppo sostenibile 	Trattare il tema sviluppo sostenibile all'interno dei <b>PROGETTI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO</b> , in collaborazione con UniUD (anno scolastico 2024/2025). Attivare formazione sui temi ESG presso gli <b>ISTITUTI PROFESSIONALI</b>
<b>ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI</b>		
Pianificare incontri con le principali <b>ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI</b> per discutere "temi caldi" del mondo energetico	Realizzati incontri con le <b>ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI</b> sui temi "rateizzazione bollette" e "Fine Tutela" 	Perpetuare il nostro impegno nei confronti delle <b>ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI</b>
<b>D&amp;I</b>		
Collaborare con la cooperativa sociale attraverso l'inserimento in organico di <b>PERSONE AFFETTE DA DISABILITÀ</b>	Ampliata la collaborazione con la <b>COOPERATIVA SOCIALE</b> attraverso l'inserimento di nuovi collaboratori 	Incrementare la collaborazione con la <b>COOPERATIVA SOCIALE</b> attraverso l'inserimento di nuove risorse entro il 2025



## ESG DIGITAL GOVERNANCE

ESG Digital Governance, una solida identità ESG si basa su dati di alta qualità, affidabili e tracciabili.

Dal 2021 il Gruppo Bluenergy ha investito in un progetto ambizioso per digitalizzare la raccolta dei dati ESG (ambientali, sociali e di governance) rilevati. In altri termini, si è deciso di applicare la tecnologia al monitoraggio, alla raccolta, alla gestione, alla protezione e alla comunicazione di dati non finanziari.

La rilevazione dei dati afferenti alla sostenibilità è un processo complesso che interessa molti soggetti interni ed esterni al perimetro aziendale; tuttavia le informazioni ESG svolgono un ruolo sempre più cruciale nei diversi processi economici e finanziari. L'adozione di uno strumento digitale rappresenta l'evoluzione necessaria, al fine di produrre dati ESG di alta qualità ed efficienti, oltre a favorire la condivisione del valore creato con i nostri stakeholder.

In particolare, il progetto mira a: digitalizzare la raccolta dei dati ESG al fine di migliorare il metodo di rendicontazione; rendere il processo più strutturato; tracciare tutti i passaggi nella fase di costruzione della Dichiarazione Non Finanziaria (DNF); consentire supervisione e coordinamento in tutte le fasi della procedura; essere conforme agli standard utilizzati per il report di Sostenibilità (gli standard GRI); fornire al Gruppo uno strumento per il monitoraggio costante delle performance ESG; incrementare l'affidabilità dei dati; agevolare il coinvolgimento con gli azionisti e tutti gli altri stakeholder.

Lo strumento digitale adottato, la piattaforma ESGeo, è strumento certificato Standard GRI. Tra le sue altre caratteristiche, la piattaforma può rendere evidente lo stato del flusso di raccolta delle informazioni (completato, rivisto, chiuso o aperto), allegare documenti a supporto dell'inserimento dei dati, analizzare le tematiche materiali, estrarre dati in formato Excel e tenere traccia dell'inserimento di questi nella piattaforma.



# OBIETTIVI, RISULTATI E NUOVE SFIDE



# TRANSIZIONE ENERGETICA

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>		
	<p>emissioni di <b>SCOPE 1</b> e <b>SCOPE 2</b> (rispetto al 2022)</p> <p><b>-5%</b></p> 	<p><b>EMISSIONI</b> entro il 2027 e <b>-7%</b> entro il 2030 (rispetto al 2023)</p> <p><b>-6%</b></p>
<p><b>35%</b> <b>PRODUZIONE E AUTOCONSUMO</b> di energia da fonti rinnovabili</p>	<p><b>25%</b> <b>PRODUZIONE E AUTOCONSUMO</b> di energia da fonti rinnovabili</p>	<p>quota di <b>PRODUZIONE E AUTOCONSUMO</b> di energia da fonti rinnovabili al 2027</p> <p><b>25%</b></p>
<p><b>100%</b> energia da <b>FONTI RINNOVABILI A CLIENTI CONDOMINI E MICROBUSINESS</b> entro il 2023</p>	<p><b>81%</b> energia da <b>FONTI RINNOVABILI A CLIENTI CONDOMINI E MICROBUSINESS</b> nel 2023</p>	<p>energia da <b>FONTI RINNOVABILI A CLIENTI CONDOMINI E MICROBUSINESS</b> entro il 2026</p> <p><b>86%</b></p>
<p><b>35%</b> <b>ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI DISTRIBUITA</b> nel 2023 (rispetto al 33% del 2022)</p>	<p><b>35%</b> <b>ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI DISTRIBUITA</b> nel 2023</p> 	<p><b>38%</b> <b>ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI DISTRIBUITA</b> entro il 2026</p>
<p><b>35%</b> <b>GAS VENDUTO</b> con <b>EMISSIONI</b> di CO<sub>2</sub> <b>COMPENSATE</b> nel 2023 (rispetto al 31% del 2022)</p>	<p><b>45%</b> <b>GAS VENDUTO</b> con <b>EMISSIONI</b> di CO<sub>2</sub> <b>COMPENSATE</b> nel 2023</p> 	<p><b>50%</b> <b>GAS VENDUTO</b> con <b>EMISSIONI</b> di CO<sub>2</sub> <b>COMPENSATE</b> entro il 2026</p>
<p>Condividere know-how sul tema <b>COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI (CER)</b> attraverso progetti di formazione e divulgazione</p>	<p>Organizzati <b>INCONTRI FORMATIVI SUL TEMA CER</b> con Associazioni e PA in collaborazione con POLIMI di Milano</p> 	<p><b>CREARE UNA CER</b> all'interno del progetto Parco Solare Bluenergy Stadium entro il 2026</p>
<p>Ampliare l'offerta di <b>IMPIANTI FOTOVOLTAICI</b> grazie alle ESCo in FVG</p>	<p><b>506 kW</b> <b>POTENZA FOTOVOLTAICA</b> installata nel 2023</p> 	<p><b>3 MW</b> <b>POTENZA FOTOVOLTAICA</b> installata entro il 2024</p>
		<p><b>ORIGINATION:</b> potenza installata di <b>100 MW</b> di energia elettrica da fonti rinnovabili entro il 2027 attraverso lo sviluppo di <b>IMPIANTI FOTOVOLTAICI</b> per produzione in proprio e/o PPA</p>
<p>Avviare progetto di <b>EFFICIENTAMENTO ENERGETICO</b> per una delle due sedi di Udine</p>	<p>Progetto posticipato</p>	<p>Realizzare il progetto di <b>EFFICIENTAMENTO ENERGETICO</b> entro il 2026</p>

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>		
		<b>COSTRUZIONE DELLA NUOVA SEDE</b> a Udine entro il 2025
		Ottenere la <b>CERTIFICAZIONE CARBON FOOTPRINT</b> secondo il GHG Protocol per Bluenergy Group S.p.A. entro il 2024
<b>DIGITALIZZAZIONE</b>		
Effettuare mappatura delle <b>COMPETENZE DIGITALI DEI DIPENDENTI</b> del Gruppo Bluenergy	Realizzata mappatura delle <b>COMPETENZE DIGITALI DEI DIPENDENTI</b> del Gruppo Bluenergy 	Ripetere mappatura delle <b>COMPETENZE DIGITALI DEI DIPENDENTI</b> del Gruppo Bluenergy entro il 2026
Attivare percorsi di <b>FORMAZIONE DIGITALE</b>	<b>748</b> ore di <b>FORMAZIONE DIGITALE</b> erogate nel 2023 	ore dedicate alla <b>FORMAZIONE DIGITALE</b> entro il 2025 (rispetto al 2023) e <b>+10%</b> ore dedicate entro il 2027 (rispetto al 2025) <b>+15%</b>
<b>35%</b> di clienti con <b>BOLLETTAZIONE ELETTRONICA</b> entro il 2023	<b>39%</b> di clienti con <b>BOLLETTAZIONE ELETTRONICA</b> nel 2023 	<b>45%</b> di clienti con <b>BOLLETTAZIONE ELETTRONICA</b> entro il 2025
Effettuare upgrade degli <b>STRUMENTI DIGITALI</b> esistenti <b>DEDICATI AI CLIENTI</b>	Attivata opzione di pagamento bollette attraverso l' <b>APP MYBLUENERGY</b> 	
Confermare l'utilizzo della <b>PIATTAFORMA DIGITALE</b> per la <b>RACCOLTA DATI ESG</b>	Confermato l'utilizzo della <b>PIATTAFORMA DIGITALE</b> per la <b>RACCOLTA DATI ESG</b> 	Mantenere l'utilizzo della <b>PIATTAFORMA DIGITALE</b> per la <b>RACCOLTA DATI ESG</b>
<b>MOBILITÀ ELETTRICA</b>		
<b>AMPLIARE OFFERTA</b> entro il 2023	Inserimento in gamma di <b>PUNTI DI RICARICA ULTRAFAST</b> 	<b>CONSOLIDARE</b> l'offerta esistente

# PERSONE AL CENTRO

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>CRESCITA DELLE RISORSE</b>		
<b>+15%</b> ore di <b>FORMAZIONE</b> totale (3.787 nel 2022)	<b>+20%</b> ore di <b>FORMAZIONE</b> totale (4.791 nel 2023)	<b>+20%</b> ore di <b>FORMAZIONE</b> entro il 2025 (rispetto al 2023) e <b>+15%</b> entro il 2027 (rispetto al 2025)
Coinvolgere tutti i dipendenti in percorsi dedicati alla <b>FORMAZIONE ESG</b>	Erogata <b>FORMAZIONE ESG</b> a tutti i dipendenti	Collaborare con Associazioni no profit nell'erogare percorsi <b>FORMATIVI ESG</b> ai dipendenti
	<b>19%</b> fabbisogni della capogruppo Bluenergy Group S.p.A. coperti attraverso la <b>ROTAZIONE DI RUOLO INTERNA</b>	<b>20%</b> fabbisogni della capogruppo coperti attraverso la <b>ROTAZIONE DI RUOLO INTERNA</b> entro il 2025 e il <b>22%</b> entro il 2027
Garantire pieno coinvolgimento delle donne e <b>PARI OPORTUNITÀ</b> di leadership entro il 2023	Incremento delle <b>FIGURE FEMMINILI</b> in ruoli apicali e di primo livello	UNI/PdR 125:2022 Ottenerne la <b>CERTIFICAZIONE DI GENERE</b> entro il 2024
<b>BENESSERE DELLE RISORSE</b>		
Attivare <b>PERCORSO BONUS</b>	Attivato <b>PERCORSO BONUS</b> con inserimento <b>BONUS BEBÈ, BONUS SALUTE, BONUS ATENEOS STEM</b>	<b>BONUS BEBÈ BONUS ATENEOS STEM</b> prorogati fino al 2027 Bonus Salute si trasforma in <b>DIFESA SALUTE</b>
		<b>DIFESA SALUTE:</b> attivare screening medici preventivi
Rinnovare <b>POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA</b>	Rinnovata <b>POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA</b>	Confermare <b>POLIZZA SANITARIA COLLETTIVA</b>
		Riconoscere <b>PREMIO FEDELTA'</b> ai dipendenti che festeggiano 10 anni di anzianità aziendale nel 2024

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>GRADO DI SODDISFAZIONE</b>		
Ripetere <b>INDAGINE DI CLIMA</b> entro il 2023	<b>INDAGINE DI CLIMA</b> realizzata per tutto il Gruppo 	Entro il 2024 definire i progetti correttivi ed entro il 2025 implementarli. Ripetere <b>INDAGINE DI CLIMA</b> entro il 2026
<b>TRASPARENZA</b>		
Aggiornare <b>MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E CODICE ETICO</b>	<b>MOG 231 E CODICE ETICO</b> aggiornati e adottati da tutto il Gruppo con erogazione formazione 	Aggiornare <b>MOG 231</b> sulla base della Normativa Whistleblowing entro il 2024
	Avviato progetto di adeguamento alla Normativa <b>WHISTLEBLOWING</b> di cui al D.Lgs. 24/20 	Implementare adeguamento alla Normativa <b>WHISTLEBLOWING</b> entro il 2024
		Definire una <b>POLICY ANTICORRUZIONE</b> ed erogare relativa formazione alla popolazione aziendale entro il 2025
		Definire un Modello di <b>GESTIONE DI PROTEZIONE DEI DATI</b> in compliance con ISO 27001 entro il 2025
Formalizzare la <b>PROCEDURA DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ</b>	Definita <b>PROCEDURA DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ</b> 	Anticipare il processo di <b>RENDICONTAZIONE ESG</b> obbligatoria come da nuova direttiva CSRD
<b>D&amp;I</b>		
Sensibilizzare la popolazione aziendale sui temi relativi a <b>DIVERSITÀ E INCLUSIONE (D&amp;I)</b>	Promosse le <b>TEMATICHE D&amp;I</b> attraverso la intranet aziendale 	Consolidare il percorso di sensibilizzazione sulle <b>TEMATICHE D&amp;I</b>
<b>IMPEGNO ESG</b>		
Definire per Top e Middle Management <b>OBIETTIVI VARIABILI LEGATI A OBIETTIVI ESG</b>	<b>5%</b> <b>OBIETTIVI ESG</b> per Top e Middle Management 	<b>7%</b> <b>OBIETTIVI ESG</b> entro il 2025 e <b>10%</b> entro il 2027 per Top e Middle Management

# VALORE CONDIVISO

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE</b>		
Avviare <b>MAPPATURA FORNITORI SECONDO CRITERI AMBIENTALI E SOCIALI</b> entro il 2023	Utilizzata piattaforma dedicata da parte delle ESCo e somministrato <b>QUESTIONARIO ESG</b> ai fornitori della capogruppo 	Consolidare le pratiche avviate di <b>VALUTAZIONE ESG DEI FORNITORI</b>
Definire un <b>CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI</b>	Creato il <b>CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI</b> 	Aggiornare il <b>CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI</b> entro il 2025
<b>45%</b> quota dei <b>FORNITORI LOCALI</b> sul totale fornitori	<b>51%</b> quota dei <b>FORNITORI LOCALI</b> sul totale fornitori 	<b>55%</b> quota dei <b>FORNITORI LOCALI</b> sul totale fornitori entro il 2027
<b>COMUNITÀ LOCALI</b>		
Devolvere <b>€ 150.000</b> a <b>SUPPORTO</b> di associazioni e categorie svantaggiate del <b>TERRITORIO</b>	Devoluti <b>€ 150.000</b> a <b>SUPPORTO</b> di associazioni e categorie svantaggiate del <b>TERRITORIO</b> 	Confermare il medesimo <b>IMPEGNO ECONOMICO</b> nel 2024
Coinvolgere la comunità nella definizione delle attività di <b>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</b> da implementare	Lanciato il contest <b>LOVE FACTOR</b> che permette ai clienti di proporre progetti benefici da supportare 	Promuovere l'evoluzione del contest <b>LOVE FACTOR</b>
		<b>SOSTENERE LE PMI DEL TERRITORIO</b> friulano e veneto nel percorso di transizione sostenibile entro il 2024
		Realizzare attività di <b>VOLONTARIATO D'IMPRESA</b> a supporto di Associazioni benefiche del territorio entro il 2024

OBIETTIVI	RISULTATI	NUOVE SFIDE
<b>MONDO SCOLASTICO</b>		
Attivare progetti con il <b>MONDO UNIVERSITARIO</b> attinenti lo sviluppo sostenibile	Realizzati incontri con gli <b>STUDENTI UNIVERSITARI</b> degli atenei di Udine e Trieste sul tema sviluppo sostenibile 	
Attivare progetti con gli <b>ISTITUTI SCOLASTICI DI SECONDO GRADO</b> attinenti lo sviluppo sostenibile	Realizzati <b>INCONTRI CON GLI STUDENTI</b> sul tema sviluppo sostenibile 	Trattare il tema dello sviluppo sostenibile all'interno dei <b>PROGETTI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO</b> , in collaborazione con UniUD (anno scolastico 2024/2025). Attivare formazione sui temi ESG presso gli <b>ISTITUTI PROFESSIONALI</b>
<b>ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI</b>		
Pianificare incontri con le principali <b>ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI</b> per discutere "temi caldi" del mondo energetico	Realizzati incontri con le <b>ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI</b> sui temi "rateizzazione bollette" e "Fine Tutela" 	Perpetuare il nostro impegno nei confronti delle <b>ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI</b>
<b>D&amp;I</b>		
Collaborare con la cooperativa sociale attraverso l'inserimento in organico di <b>PERSONE AFFETTE DA DISABILITÀ</b>	Ampliata la collaborazione con la <b>COOPERATIVA SOCIALE</b> attraverso l'inserimento di nuovi collaboratori 	Incrementare la collaborazione con la <b>COOPERATIVA SOCIALE</b> attraverso l'inserimento di nuove risorse entro il 2025

# NOTA METODOLOGICA E CRITERI DI REPORTING

(GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, GRI 3-3)



Il Bilancio di sostenibilità del Gruppo Bluenergy è stato redatto su base volontaria e ha l'obiettivo di comunicare in modo trasparente l'approccio di sostenibilità del Gruppo.

Nel perimetro di rendicontazione sono incluse la capogruppo Bluenergy Group S.p.A. e le sue controllate Bluenergy Assistance S.r.l. e Astolia S.r.l. Rimangono escluse le seguenti società controllate:

- Bluenergy Home Service S.r.l.
- C.I.EL Impianti S.r.l.

Il Bilancio di sostenibilità del Gruppo Bluenergy è redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards 2021" definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), che definisce 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 in accordance prevista dallo standard con la stesura del "GRI Content Index" in allegato.

Le informazioni contenute nel presente Bilancio di sostenibilità sono finalizzate ad aumentare la comprensione dell'attività e dei risultati dell'organizzazione per quanto riguarda i temi materiali individuati nell'analisi di materialità che viene aggiornata ogni due anni.

Il periodo di reporting considera come intervallo temporale l'anno fiscale che va dal 1° Gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Tale periodo differisce da quello individuato per le precedenti raccolte dati, perché dal 2022 si è scelto di adeguare l'anno fiscale a quello solare.

Il presente documento, in accordo con quanto definito dagli standard propone il confronto con quanto raccolto nell'anno precedente. Pertanto nel corso del 2022 è stata eseguita un'ulteriore raccolta dati per adattare i dati al nuovo intervallo di rendicontazione.

Bluenergy Group ha costituito un gruppo di lavoro interno, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, allo scopo di raccogliere le informazioni richieste, aggregarle e validarle, archiviare la documentazione a supporto ai fini di assicurare la loro tracciabilità.

Il presente documento è approvato e revisionato dal Consiglio di Amministrazione e non è soggetto a revisione di terzi né ad Assurance esterna.

Per semplificare il processo di raccolta e convalida dei dati dal 2021 Bluenergy si avvale del software ESGeo Sustainability Intelligence, piattaforma cloud per la rendicontazione di sostenibilità, certificata all'ultima versione dei GRI Standard.

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate unicamente le emissioni di CO<sub>2</sub>. Le emissioni di CO<sub>2</sub> vengono calcolate moltiplicando i consumi di energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica più autorevole e aggiornata.

I fattori di emissione utilizzati per convertire l'energia in tonnellate di CO<sub>2</sub> utilizzati sono rappresentati nella griglia sotto, sono stati scelti dove possibile, gli ultimi fattori disponibili utili a fare un confronto tra gli anni rendicontati:

## FATTORI DI EMISSIONE

UNITÀ DI PARTENZA	Unità di conversione	2023	FONTE
<b>Benzina</b>	t/tCO <sub>2</sub> eq	<b>2,806</b>	ISPRA 2022 Fuels - Petrol (average biofuel blend)
<b>Gas Naturale</b>	ton/tCO <sub>2</sub> eq (tCO <sub>2</sub> eq/Smc)*1000	<b>1,1991</b>	ISPRA 2022 - Gas Naturale
<b>Gasolio per riscaldamento</b>	ton/tCO <sub>2</sub> eq	<b>3,16</b>	DEFRA 2023 Fuels - Diesel (average biofuel blend)
<b>Gasolio per autotrazione</b>	ton/tCO <sub>2</sub> eq	<b>3,0156546</b>	DEFRA 2023 Fuels - Diesel (average biofuel blend)
<b>Benzina per autotrazione</b>	ton/tCO <sub>2</sub> eq	<b>3,15</b>	ISPRA 2022 - Benzina per Autotrazione
<b>Energia elettrica acquistata - Location Based</b>	tCO <sub>2</sub> eq/Kwh	<b>0,0002763</b>	Location Based - ISPRA 2021 Electricity

\*Le emissioni evitate sono calcolate in termini di prodotto dell'energia elettrica venduta da fonti rinnovabili per il fattore di emissione medio annuale da fonti fossili (ISPRA 2021).

# GRI CONTENT INDEX

Il Bilancio di sostenibilità è stato redatto secondo l'opzione "in accordance" ai GRI Standard, utilizzando i seguenti indicatori:

GRI STANDARD TITLE	GRI disclosure number	GRI Disclosure Title	Pag.
<b>GRI 2</b> Informativa Generale 2021 L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	Informativa 2-1	Dettagli organizzativi	24, 25, 103
	Informativa 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	94, 95, 103
	Informativa 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	94, 95, 103, 138
	Informativa 2-4	Revisione delle informazioni	94, 95, 103
	Informativa 2-5	Assurance esterna	94, 95
<b>GRI 2</b> Informativa Generale 2021 Attività e lavoratori	Informativa 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	24, 25, 104
	Informativa 2-7	Dipendenti	56, 119, 120
	Informativa 2-8	Lavoratori non dipendenti	57, 120
	Informativa 2-9	Struttura e composizione della governance	14, 105
<b>GRI 2</b> Informativa Generale 2021 Governance	Informativa 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	14, 106
	Informativa 2-11	Presidente del massimo organo di governo	14, 106
	Informativa 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	15, 106
	Informativa 2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	15, 107
	Informativa 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	15, 107
	Informativa 2-15	Conflitti d'interesse	20, 107
	Informativa 2-16	Comunicazione delle criticità	107
	Informativa 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	59, 120
	Informativa 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	108
	Informativa 2-19	Politiche retributive	108
	Informativa 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	108
	Informativa 2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale	120
<b>GRI 2</b> Informativa Generale 2021 Strategia, politica e procedure	Informativa 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	8, 9, 109
	Informativa 2-23	Impegni assunti tramite policy	109, 110
	Informativa 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	15, 110
	Informativa 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	88, 89, 90, 91, 92, 93
	Informativa 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	111
	Informativa 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	111
	Informativa 2-28	Adesione ad associazioni	18, 111
<b>GRI 2</b> Informativa Generale 2021 Coinvolgimento stakeholder	Informativa 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	11, 112
	Informativa 2-30	Accordi di contrattazione collettiva	58, 121
<b>GRI 3</b> Temati Materiali 2021	Informativa 3-1	Processo per determinare i temi materiali	10
	Informativa 3-2	Elenco dei temi materiali	12
	Informativa 3-3	Gestione dei temi materiali	88, 89, 90, 91, 92, 93
<b>GRI 201</b> Performance Economica 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	80, 133
<b>GRI 202</b> Presenza sul Mercato 2016	202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	121
<b>GRI 204</b> Prassi di Approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	81, 92, 133
	205-1	Operazioni valutate per rischi alla corruzione	20, 91, 112
<b>GRI 205</b> Anti-corruzione 2016	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	20, 91, 112
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	91, 112

<b>GRI 206</b> Comportamento Anti-competitivo 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	113
	207-1	Approccio alla fiscalità	133
	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	134
<b>GRI 207</b> Imposte 2019	207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	134
	207-4	Rendicontazione paese per paese	135
	<b>GRI 301</b> Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume
<b>GRI 302</b> Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	32, 88, 114, 115
	302-2	Energia consumata fuori dall'organizzazione	115
	302-3	Intensità energetica	116
	302-4	Riduzione del consumo di energia	32, 88, 116
<b>GRI 303</b> Acqua e effluenti 2018	303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	33, 116
	303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	33, 116
<b>GRI 305</b> Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	33, 88, 117
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	33, 88, 117
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	118
<b>GRI 306</b> Rifiuti 2020	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	35, 118
<b>GRI 308</b> Valutazione Ambientale dei fornitori 2016	308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	81, 92, 135
	401-1	Nuove assunzioni e turnover	57, 121
<b>GRI 401</b> Occupazione 2016	401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	61, 91
	401-3	Congedo Parentale	58, 61, 121
<b>GRI 402</b> Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	122
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	64, 65, 66, 122
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	64, 65, 66, 123, 124
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	125
<b>GRI 403</b> Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	126
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	65, 127
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	127
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	128
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	128
	403-9	Infortuni sul lavoro	66, 129, 130
<b>GRI 404</b> Formazione e Istruzione 2016	404-1(a-b)	Ore medie di formazione annua per dipendente	58, 130
<b>GRI 405</b> Diversità e pari opportunità 2016	405-1(a-b-c-d)	Diversità degli organi di governo e tra i dipendenti	90, 93, 130, 131
<b>GRI 406</b> Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	131
<b>GRI 413</b> Comunità Locali 2016	413-1	Operazioni che prevedono il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni dell'impatto e programmi di sviluppo	82, 83, 92, 93, 136
<b>GRI 414</b> Valutazione Sociale dei fornitori 2016	414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	81, 92, 136
<b>GRI 418</b> Privacy dei clienti 2016	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	69, 91, 131

# GLOSSARIO, ACRONIMI E UNITÀ DI MISURA

## P

**Povert  energetica** Per povert  energetica si intende la difficolt , se non l'impossibilit  delle persone nell'acquistare un paniere di beni energetici almeno in grado di soddisfare basilari necessit  per il proprio benessere.

## R

**Rateo Presupposto** Il Rateo Presupposto   un crimine che costituisce l'anticipazione necessario per la concentrazione di un altro tipo di reato.

## R

**Reskilling** Il processo di apprendimento di nuove competenze in modo da poter svolgere un lavoro diverso o di formare le persone per svolgere un lavoro diverso.

## R

**Responsabile Protezione Dati (RPO o DPO)** Figura introdotta dal regolamento generale sulla protezione dei dati, che ha il compito di valutare e organizzare la gestione del trattamento dei dati personali, e di supervisionare la loro protezione, all'interno dell'impresa.

## S

**Scope 1** Emissioni di gas climalteranti controllate direttamente dall'organizzazione.

## S

**Scope 2** Emissioni indirette di gas climalteranti legate alla produzione di elettricit , vapore o calore.

## S

**Scope 3** Emissioni indirette di gas climalteranti provenienti dalla catena del valore dell'azienda.

## S

**Stakeholder** Gli Stakeholder sono gli individui o i gruppi, con cui   possibile instaurare una relazione di coinvolgimento e di dialogo, su cui l'organizzazione ha o potrebbe avere un impatto derivante dalle proprie attivit  e dalle proprie relazioni di business.

## S

**Stakeholder Engagement** Con stakeholder engagement si intende l'attivit  sistematica di coinvolgimento degli interlocutori chiave di un'organizzazione su tematiche "material", cio  rilevanti.

## S

**Standard GRI** I GRI Standard, definiti dall'ente no-profit Global Reporting Initiative, rappresentano le migliori best practice a livello globale per il reporting di sostenibilit . Il reporting sulla sostenibilit  basato sugli Standard fornisce informazioni sul contributo positivo o negativo allo sviluppo sostenibile di un'organizzazione e permette di rendicontare i progetti innovativi economici, ambientali e sociali.

## S

**Sustainable Development Goals (SDG)** Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) sono il piano per realizzare un futuro migliore e pi  sostenibile per tutti entro il 2030. Adottati da tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, affrontano le sfide globali che il mondo sta combattendo, comprese quelle legate alla povert , alla disuguaglianza, al cambiamento climatico, al degrado ambientale, alla pace e alla giustizia.

## T

**Target Gender Equality** Programmata esecutiva di UNWFP finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) 5 che richiede la piena partecipazione delle donne e pari opportunit  di leadership entro il 2030.

## T

**Tem material** I temi materiali sono i temi che un'organizzazione sceglie di monitorare in quanto rispecchiano gli impatti attuali e

## T

**Transizione energetica** La transizione energetica   il passaggio dallo stato corrente di fonti di produzione energetica, basate principalmente sull'uso di fonti non rinnovabili come petrolio, gas e carbone, a un pi  efficiente e meno inquinante mix di energie rinnovabili.

## U

**Upskilling** Con il termine "Upskilling" si intende la capacit  di migliorare, sviluppare e riqualificare le competenze dei lavoratori, attraverso l'apprendimento o l'aggiornamento di conoscenze o di abilit  (soft skills). Un esempio di upskilling sono gli aggiornamenti legati alla trasformazione digitale.

## V

**Valore D** La prima associazione di imprese che si impegna nel promuovere l'equilibrio di potere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del paese.

## W

**Whistleblowing** Il Whistleblowing   l'attivit  che tutela il dipendente che segnala, nello svolgimento delle proprie mansioni in seno all'organizzazione e ad appartenenti, condotte illecite, o situazioni di pericolo o di rischio talmente da poter arrecare danni a terzi.

## ACRONIMI

<b>AC</b>	Autocomunatori Collettivi
<b>AIESEC</b>	Autorit� Garante delle Concorrenze e del Mercato
<b>AIEET</b>	Associazione Italiana di Energetici di Energia e Trade
<b>ANRE</b>	Autorit� di Regolazione per Energia Reti e Ambiente
<b>ANSD</b>	Ministero Italiano per lo Sviluppo Sostenibile
<b>CAI</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>CEP</b>	Clean Energy Package (Pacchetto energia pulita)
<b>CEI</b>	Comunit� di Energia Rinnovabile
<b>CSR</b>	Corporate Social Responsibility (Responsabilit� Sociale d'Impresa)
<b>CSRD</b>	Corporate Social Responsibility Directive
<b>D.Lgs.</b>	Decreto Legislativo
<b>D.M.</b>	Decreto Ministeriale
<b>D.P.R.</b>	Decreto del Presidente della Repubblica
<b>DNF</b>	Dichiarazione Non Finanziaria
<b>DPI</b>	Dispositivo di Protezione Individuale DPI Data Protection Officer
<b>DPO</b>	Data Protection Officer
<b>EIE</b>	Expert Gestione Energia
<b>ENEA</b>	Energia Nucleare Energie Alternative

Business Plan Structure  
Business Analysis (Company)  
Business Model Canvas

# GLOSSARIO

<b>B</b>	<b>Bilancio di sostenibilità</b>	Il Bilancio di sostenibilità è un documento che ha come obiettivo quello di informare gli stakeholder sugli impatti economici, sociali e ambientali generati dall'azienda nello svolgimento delle proprie attività. Viene pubblicato periodicamente e in maniera volontaria non limitandosi solamente alle dichiarazioni di tipo finanziario e contabile.	<b>Global Surface Temperature (GST)</b>	La "Global Surface Temperature" (GST) rappresenta la media delle temperature sulla superficie terrestre, considerando sia mari che terre emerse. Questa media dipende dall'energia solare assorbita e dalla quantità riflessa nello spazio, influenzata dalla composizione atmosferica, in particolare dai gas serra.
<b>C</b>	<b>Cabina REMI (Regolazione e Misura)</b>	Una cabina REMI è un impianto di regolazione e misurazione che corrisponde a un punto di consegna della rete di distribuzione ed è preposto alla decompressione del gas naturale e alla sua misurazione.	<b>I Impatti</b>	Gli impatti sono gli effetti che un'organizzazione ha o potrebbe avere sull'ambiente, sull'economia e sulle persone, inclusi i diritti umani, come risultato diretto o indiretto delle proprie attività e delle proprie relazioni di business.
	<b>Codice Etico</b>	Documento aziendale che rappresenta la Carta dei diritti e dei doveri morali che in un'organizzazione imprenditoriale definisce le responsabilità etico-sociali e i principi cui devono attenersi tutti i partecipanti all'attività lavorativa.	<b>indagine di clima</b>	Un'indagine di clima aziendale è uno strumento di valutazione che raccoglie feedback anonimi dai dipendenti su cultura, ambiente di lavoro e soddisfazione con lo scopo di migliorare il benessere e le performance aziendali.
	<b>Comitato di Sostenibilità</b>	Il Comitato di Sostenibilità ha funzioni specifiche in materia di sostenibilità e ad esso vengono delegate tematiche connesse al perseguimento del successo sostenibile ovvero gli "obiettivi ESG". Assiste il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni, decisioni e strategie relative alle questioni di sostenibilità e si occupa dell'impostazione del report annuale di sostenibilità.	<b>Intensità digitale</b>	Metrica strutturata sul Digital Intensity Index (DII): il livello base prevede l'uso di almeno quattro delle dodici tecnologie digitali, come l'utilizzo di qualsiasi tecnologia IA, e-commerce, IoT, social media, CRM.
<b>D</b>	<b>Diritti Umani</b>	Con Diritti Umani si intende l'insieme dei diritti e delle libertà di cui abbiamo tutti diritto di godere in quanto esseri umani, che ci permettono di vivere una vita dignitosa, in salute e in sicurezza. I Diritti Umani fanno parte di un ecosistema e sono, dunque, interconnessi, interdipendenti e indivisibili.	<b>Istruzione terziaria</b>	Istruzione superiore offerta dalle Università, dalle istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e dagli istituti tecnici Superiori (ITS).
<b>E</b>	<b>Energia primaria</b>	Vengono definite come fonti primarie di energia tutte quelle sorgenti energetiche che sono presenti in natura in una forma direttamente utilizzabile dall'uomo, senza che ci sia la necessità di essere sottoposte a trasformazioni industriali o altri processi di lavorazione intermedia.	<b>J Job rotation</b>	Neologismo di derivazione anglosassone che tradotto significa "rotazione nel lavoro". Il concetto è quello di rotazione nell'ambito di un lavoro voluta dalla direzione aziendale per i propri lavoratori, così da permettere loro di acquisire conoscenze e competenze differenti in più settori e per accumulare esperienza su un settore specifico.
	<b>Eurostat</b>	L'Ufficio statistico dell'Unione europea è una direzione generale della Commissione europea che raccoglie ed elabora dati provenienti dagli Stati membri dell'Unione europea a fini statistici, promuovendo il processo di armonizzazione della metodologia statistica tra gli Stati stessi.	<b>M Modello Organizzativo 231</b>	Modello organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 formato da un insieme di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili. Permette alle imprese di essere dispensate dai reati imputati ai singoli dipendenti.
<b>F</b>	<b>Fattori ESG</b>	ESG è l'acronimo per Environmental, Social, Governance, i tre pilastri per la misurazione della sostenibilità di un investimento. Quando, nel presente documento, ci si riferisce alla particella ESG si intende parlare dei cosiddetti aspetti non finanziari che caratterizzano la performance di una organizzazione.	<b>O Organizzazione No-Profit</b>	Ente senza scopo di lucro che svolge attività di interesse generale e di utilità sociale senza ottenere un profitto.
<b>G</b>	<b>Gas climalteranti</b>	"Gas climalteranti" si riferisce ai gas serra, come anidride carbonica (CO <sub>2</sub> ), metano (CH <sub>4</sub> ) e ossidi di azoto (NO <sub>x</sub> ), che contribuiscono al cambiamento climatico attraverso l'effetto serra. Questi gas intrappolano il calore nell'atmosfera, causando un aumento delle temperature globali.	<b>OTC</b>	Un mercato over the counter (OTC) è un mercato caratterizzato dal non avere i requisiti riconosciuti ai mercati regolamentati. Si tratta di mercati la cui negoziazione si svolge al di fuori dei circuiti borsistici ufficiali e le caratteristiche dei cui contratti non sono standardizzate.
			<b>P Power Purchase Agreement (PPA)</b>	I PPA sono contratti privati di lunga durata (pluriennale) di fornitura di energia elettrica rinnovabile ad un prezzo fisso che vengono stretti tra un produttore di energia e un acquirente/consumatore (definito "off taker").
			<b>Politica di Impegno</b>	Una politica di impegno è un documento che definisce e comunica come un'organizzazione decide di assumersi la responsabilità degli impatti correlati ai temi monitorati.
			<b>Protocollo d'intesa</b>	Il Protocollo d'intesa descrive un accordo fra più parti. Esso non esprime tanto un accordo contrattuale, quanto una convergenza di interessi fra le parti, indicando una linea d'azione comune e condivisa.

<b>Povert� energetica</b>	Per povert� energetica si intende la difficolt�, se non l'impossibilit� delle persone nell'acquistare un paniere di beni energetici minimo in grado di soddisfare basilari necessit� per il proprio benessere.
<b>R Reato Presupposto</b>	Il Reato Presupposto � un crimine che costituisce l'antecedente necessario per la concretizzazione di un altro tipo di reato.
<b>Reskilling</b>	Processo di apprendimento di nuove competenze in modo da poter svolgere un lavoro diverso o di formare le persone per svolgere un lavoro diverso.
<b>Responsabile Protezione Dati (RPD o DPO)</b>	Figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati, che ha il compito di valutare e organizzare la gestione del trattamento dei dati personali, e dunque la loro protezione, all'interno dell'impresa.
<b>S Scope 1</b>	Emissioni di gas climalteranti controllate direttamente dall'organizzazione.
<b>Scope 2</b>	Emissioni indirette di gas climalteranti legate alla produzione di elettricit�, vapore o calore.
<b>Scope 3</b>	Emissioni indirette di gas climalteranti provenienti dalla catena del valore dell'azienda.
<b>Stakeholder</b>	Gli stakeholder sono gli individui o i gruppi, con cui � possibile instaurare una relazione di coinvolgimento e di dialogo, su cui l'organizzazione ha o potrebbe avere un impatto derivante dalle proprie attivit� e dalle proprie relazioni di business.
<b>Stakeholder Engagement</b>	Con stakeholder engagement si intende l'attivit� sistematica di coinvolgimento degli interlocutori chiave di un'organizzazione su tematiche "material", cio� rilevanti.
<b>Standard GRI</b>	I GRI Standards, definiti dall'ente no-profit Global Reporting Initiative, rappresentano le migliori best practices a livello globale per il reporting di sostenibilit�. Il reporting sulla sostenibilit� basato sugli Standards fornisce informazioni sul contributo positivo o negativo allo sviluppo sostenibile di un'organizzazione e permette di rendicontare i propri impatti economici, ambientali e sociali.
<b>Sustainable Development Goals (SDGs)</b>	Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) sono il piano per realizzare un futuro migliore e pi� sostenibile per tutti entro il 2030. Adottati da tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, affrontano le sfide globali che il mondo sta combattendo, comprese quelle legate alla povert�, alla disuguaglianza, al cambiamento climatico, al degrado ambientale, alla pace e alla giustizia.
<b>T Target Gender Equality</b>	Programma acceleratore di UNGC finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo di Sviluppo Sostenibile (OSS) 5.5 che richiede la piena partecipazione delle donne e pari opportunit� di leadership entro il 2030.
<b>Temi materiali</b>	I temi materiali sono i temi che un'organizzazione sceglie di monitorare in quanto rispecchiano gli impatti attuali e potenziali individuati.

<b>Transizione energetica</b>	La transizione energetica � il passaggio dallo stato corrente di fonti di produzione energetica, basate principalmente sull'uso di fonti non rinnovabili come petrolio, gas e carbone, a un pi� efficiente e meno inquinante mix di energie rinnovabili.
<b>U Upskilling</b>	Con il termine "Upskilling" si intende la capacit� di migliorare, sviluppare e riqualificare le competenze del lavoratore, attraverso l'apprendimento o l'aggiornamento di conoscenze o di abilit� trasversali (soft skills). Un esempio di upskilling sono gli aggiornamenti legati alla trasformazione digitale.
<b>V Valore D</b>	La prima associazione di imprese che si impegna nel promuovere l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del paese.
<b>W Whistleblowing</b>	Il Whistleblowing � l'istituto che tutela il dipendente che segnala, nello svolgimento delle proprie mansioni in seno all'organizzazione a cui appartiene, condotte illecite, o situazioni di pericolo o di rischio tali poter arrecare danni a terzi.

## ACRONIMI

<b>A AC</b>	Autoconsumatori Collettivi
<b>AGCM</b>	Autorit� Garante delle Concorrenza e del Mercato
<b>AIGET</b>	Associazione Italiana di Grossisti di Energia e Trader
<b>ARERA</b>	Autorit� di Regolazione per Energia Reti e Ambiente
<b>ASviS</b>	Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile
<b>C CdA</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>CEP</b>	Clean Energy Package (Pacchetto energia pulita)
<b>CER</b>	Comunit� di Energia Rinnovabile
<b>CSR</b>	Corporate Social Responsibility (Responsabilit� Sociale d'Impresa)
<b>CSRD</b>	Corporate Social Responsibility Directive
<b>D D.Lgs.</b>	Decreto Legislativo
<b>D.M.</b>	Decreto Ministeriale
<b>D.P.R.</b>	Decreto del Presidente della Repubblica
<b>DNF</b>	Dichiarazione Non Finanziaria
<b>DPI</b>	Dispositivo di Protezione Individuale
<b>DPO</b>	Data Protection Officer
<b>E EGE</b>	Esperti Gestione Energia
<b>ENEA</b>	Energia Nucleare Energie Alternative

<b>EPBD</b>	Energy Performance of Buildings Directive
<b>ESCo</b>	Energy Service Company (Società di servizi energetici)
<b>ESG</b>	Environmental, Social and Governance (ambientale, sociale e di governance)
<b>F FAQ</b>	Frequently Asked Questions (Domande frequenti)
<b>FER</b>	Fonte di Energie Rinnovabili
<b>G GCNI</b>	Global Compact Network Italia-network italiano di UNGC
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>H Ho.Re.Ca.</b>	Hotel, Restaurant, Catering/Cafè
<b>I ISTAT</b>	Istituto nazionale di statistica
<b>K KPI</b>	Key Performance Indicators
<b>M MOG</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
<b>N n.a.</b>	Non applicabile
<b>NEET</b>	Not in Education, Employment or Training
<b>O OdV</b>	Organo di Vigilanza
<b>OdV</b>	Organismo di volontariato
<b>OSS</b>	Obiettivo di Sviluppo Sostenibile
<b>OTC</b>	Over The Counter (Mercato fuori borsa)
<b>P P.IVA</b>	Partita Iva
<b>PA</b>	Pubblica amministrazione
<b>PMI</b>	Piccole e Medie Imprese
<b>PNIEC</b>	Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima
<b>PNRR</b>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<b>PPA</b>	Power Purchase Agreement
<b>PROXIGAS</b>	Associazione Nazionale Industriali Gas
<b>R RED</b>	Renewable Energy Directive (Direttiva sull'energia rinnovabile)
<b>RLS</b>	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
<b>RSPP</b>	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
<b>S SASB</b>	Sustainable Accounting Standards Board
<b>s.m.i.</b>	Successive modifiche e integrazioni
<b>S.p.A.</b>	Società per Azioni
<b>S.r.l.</b>	Società a responsabilità limitata
<b>SDGs</b>	Sustainable Development Goals (Obiettivi di sviluppo sostenibile)
<b>STEM</b>	Science, Technology, Engineering and Mathematics (ovvero scienza, tecnologia, ingegneria e matematica, intese come discipline)
<b>U UNGC</b>	United Nations Global Compact (Patto mondiale delle Nazioni Unite)

<b>W WBCSD</b>	World Business Council for Sustainable Development
<b>WEPS</b>	Women's Empowerment Principles (Principi di emancipazione femminile)

## UNITÀ DI MISURA

<b>G GJ</b>	Giga Joule
<b>GW</b>	Gigawatt
<b>GWh</b>	Gigawattora
<b>K Kg</b>	Kilogrammi
<b>ktep</b>	Kilotonnellate equivalenti di petrolio
<b>kWh</b>	Kilowattora
<b>L L</b>	Litri
<b>M MW</b>	Megawatt
<b>S Smc o m<sup>3</sup></b>	Standard metro cubo
<b>T t</b>	Tonnelate
<b>TEP</b>	Tonnellata equivalente di petrolio

# ALLEGATO 1



**INFORMATIVA 2-1 DETTAGLI SULL'ORGANIZZAZIONE****Bluenergy Group S.p.A.**

Indicare il nome dell'organizzazione	Bluenergy Group S.p.A.
Indicare la natura della proprietà e forma giuridica	Società per azioni
Indicare il luogo della sede principale	Udine
Indicare il numero dei paesi/città in cui opera l'organizzazione	1
Indicare il nome dei paesi/città in cui ha operazioni significative e/o rilevanti per gli argomenti trattati nel report	L'azienda opera in territorio nazionale con punti vendita dislocati in Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Piemonte, Liguria

**Bluenergy Assistance S.r.l.**

Indicare il nome dell'organizzazione	Bluenergy Assistance S.r.l.
Indicare la natura della proprietà e forma giuridica	Società a responsabilità limitata, società privata
Indicare il luogo della sede principale	Codroipo (Udine)
Indicare il numero dei paesi/città in cui opera l'organizzazione	1
Indicare il nome dei paesi/città in cui ha operazioni significative e/o rilevanti per gli argomenti trattati nel report	Prevalentemente Triveneto (Italia)

**Astolia S.r.l.**

Indicare il nome dell'organizzazione	Astolia S.r.l.
Indicare la natura della proprietà e forma giuridica	Società a responsabilità limitata, società privata
Indicare il luogo della sede principale	Milano
Indicare il numero dei paesi/città in cui opera l'organizzazione	1
Indicare il nome dei paesi/città in cui ha operazioni significative e/o rilevanti per gli argomenti trattati nel report	Nord ovest Italia: Lombardia, Piemonte e Liguria

**INFORMATIVA 2-2 ENTITÀ INCLUSE NEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE**

Elencare le società/sedi incluse nel bilancio di sostenibilità	Bluenergy Group S.p.A., Bluenergy Assistance S.r.l., Astolia S.r.l.
Riportare, nel caso in cui l'organizzazione ha sottoposto a revisione il bilancio consolidato o le informazioni archiviate nel registro pubblico, le differenze delle società/sedi incluse nel bilancio consolidato rispetto al bilancio di sostenibilità	Solo due aziende controllate minori, C.i.e.l. Impianti S.r.l. e Bluenergy Home Service S.r.l. non sono incluse nel Bilancio di sostenibilità
Riportare, nel caso in cui l'organizzazione è costituita da più società/sedi, se l'approccio di consolidamento delle informazioni è stato aggiustato in base alle partecipazioni di minoranza	Non vi sono realtà che hanno ruoli di minoranza
Riportare, nel caso in cui l'organizzazione è costituita da più società/sedi, in che modo l'approccio tiene conto di fusioni, acquisizioni e cessioni di aziende o rami d'azienda	In caso di fusioni l'azienda inserisce nella rendicontazione le nuove realtà
Riportare, nel caso in cui l'organizzazione è costituita da più società/sedi, se e come l'approccio differisce tra le diverse disclosures e tra i diversi temi materiali	I temi materiali sono i medesimi per tutte le aziende del Gruppo e la disclosure è unica, di Gruppo

**INFORMATIVA 2-3 PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E CONTATTI**

Indicare il periodo di riferimento e la periodicità della rendicontazione	Periodo di riferimento: 01/01/2023-31/12/2023. Periodicità: annuale
Indicare il periodo di riferimento del bilancio finanziario e, se non allineato a quello del bilancio di sostenibilità, la ragione del disallineamento	Periodo di riferimento bilancio finanziario: 01/01/2023-31/12/2023.
Indicare la data di pubblicazione del report o delle informazioni riportate	I dati verranno resi noti a inizio 2024
Indicare il punto di contatto per le domande riguardanti il report o il suo contenuto	sostenibilita@bluenergygroup.it

**INFORMATIVA 2-4 REVISIONE DELLE INFORMAZIONI**

Riportare cambiamenti significativi rispetto a periodi di rendicontazione precedenti, le motivazioni e gli effetti di tali cambiamenti	La rendicontazione non finanziaria annuale ha sempre seguito lo stesso periodo di rendicontazione del bilancio finanziario (01/07/xxxx-30/06/xxxx). Dal 2023 l'anno fiscale è stato equiparato all'anno solare. La DNF si andrà ad allineare al bilancio finanziario con periodicità 01/01/xxxx - 31/12/xxxx
--	--

INFORMATIVA 2-6 **ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI COMMERCIALI**

**Bluenergy Group S.p.A.**

Indicare il settore(i) di appartenenza nel quale l'organizzazione opera	Multiutility. Fornitura di gas naturale, energia elettrica e prodotti affini
Descrivere attività, prodotti e servizi forniti	Il core business dell'azienda è la fornitura di gas naturale, energia elettrica e prodotti quali ricariche per la mobilità elettrica. Numero clienti gas: 124.743 Numero clienti energia: 133.485
Descrivere i mercati serviti (località geografica, caratteristiche demografiche e dimensione del mercato)	L'azienda opera in Italia, nelle regioni di nord est e nord ovest (nello specifico Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Liguria e Piemonte)
Descrivere la catena di fornitura dell'organizzazione	L'azienda si avvale di diverse tipologie di fornitori (materia prima gas/energia, servizi di consulenza, produzioni cartacee, ...)
Indicare le entità a valle dell'organizzazione e loro attività (es. clienti, beneficiari)	I clienti finali sono gli intestatari dei contratti di fornitura di gas ed energia elettrica
Descrivere altre relazioni commerciali rilevanti	L'azienda collabora con agenzie/partner commerciali dislocati nel nord Italia
Descrivere eventuali cambiamenti significativi con riferimento ai punti precedenti rispetto al precedente periodo di rendicontazione	Nessuno

**Bluenergy Assistance S.r.l.**

Indicare il settore(i) di appartenenza nel quale l'organizzazione opera	ESCo (Energy Service Company). Settore termoidraulico
Descrivere attività, prodotti e servizi forniti	Bluenergy Assistance S.r.l. è una ESCo (Energy Service Company) il cui core business è rappresentato dalle attività di efficientamento energetico attraverso l'installazione/manutenzione di sistemi di riscaldamento e raffrescamento. L'azienda guida e accompagna verso la transizione energetica famiglie, aziende e pubblica amministrazione
Descrivere i mercati serviti (località geografica, caratteristiche demografiche e dimensione del mercato)	Nord est Italia, Friuli Venezia Giulia e Veneto Orientale
Descrivere la catena di fornitura dell'organizzazione	L'azienda si avvale di diverse tipologie di fornitori (prestatori di manodopera e fornitori di materiali inerenti i servizi svolti)
Indicare le entità a valle dell'organizzazione e loro attività (es. clienti, beneficiari)	Clienti retail, aziende e pubblica amministrazione
Descrivere altre relazioni commerciali rilevanti	Nulla da segnalare
Descrivere eventuali cambiamenti significativi con riferimento ai punti precedenti rispetto al precedente periodo di rendicontazione	Nulla da segnalare

**Astolia S.r.l.**

Indicare il settore(i) di appartenenza nel quale l'organizzazione opera	ESCo (Energy Service Company). Settore termoidraulico
Descrivere attività, prodotti e servizi forniti	Astolia S.r.l. è una ESCo (Energy Service Company) il cui core business è rappresentato dalle attività di efficientamento energetico attraverso l'installazione/manutenzione di sistemi di riscaldamento e raffrescamento. L'azienda guida e accompagna verso la transizione energetica famiglie, aziende e pubblica amministrazione
Descrivere i mercati serviti (località geografica, caratteristiche demografiche e dimensione del mercato)	Nord ovest Italia: Lombardia, Piemonte e Liguria
Descrivere la catena di fornitura dell'organizzazione	L'azienda si avvale di diverse tipologie di fornitori (prestatori di manodopera e fornitori di materiali inerenti i servizi svolti)
Indicare le entità a valle dell'organizzazione e loro attività (es. clienti, beneficiari)	Clienti retail (condomini), aziende e pubblica amministrazione
Descrivere altre relazioni commerciali rilevanti	Nulla da segnalare
Descrivere eventuali cambiamenti significativi con riferimento ai punti precedenti rispetto al precedente periodo di rendicontazione	Nulla da segnalare

## INFORMATIVA 2-9A STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE (QUALITATIVO)

Descrivere la struttura di governance, inclusi i comitati del massimo organo di governance

Le società sono composte dall'Assemblea dei soci e dal Consiglio di Amministrazione. È altresì presente il Comitato di Sostenibilità nominato dal CdA in data 21.10.2022

Riportare i comitati responsabili del processo decisionale e della supervisione della gestione degli impatti in ambito ESG

Il "Comitato di Sostenibilità" del Gruppo Bluenergy supervisiona la gestione degli impatti in ambito ESG con aggiornamenti trimestrali al CdA. Di concerto definiscono eventuali azioni correttive

## INFORMATIVA 2-9B STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE (QUANTITATIVO)

	2023					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Totale di membri</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>
Membri non esecutivi	1	3	4	8%	25%	33%
Membri esecutivi	6	2	8	50%	17%	67%
Membri con requisito di indipendenza	0	0	0	0%	0%	0%
Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati	0	0	0	0%	0%	0%
Membri con competenze relative ai temi ESG	0	0	0	0%	0%	0%

### Bluenergy Group S.p.A.

Indicare la permanenza dei membri nell'organo di governo

L'intero CdA è stato nominato con l'assemblea di data 21.10.2022 di approvazione del bilancio chiuso al 30.06.2022 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2024. La prof. Chiara Mio, membro indipendente del CdA, ha presentato le proprie dimissioni in data 28.04.2023

Indicare il numero di altre posizioni e impegni significativi detenuti da ciascun membro e la natura degli impegni

Curti Susanna: Presidente Gruppo CGI  
Gervasio Alberta: Presidente Civibank

Indicare la rappresentanza degli stakeholder

Nessuna

### Bluenergy Assistance S.r.l.

Indicare la permanenza dei membri nell'organo di governo

Il Presidente è in carica dal 2016 e fino a revoca/dimissioni. I Consiglieri sono in carica dal 2014 e fino a revoca/dimissioni

Indicare il numero di altre posizioni e impegni significativi detenuti da ciascun membro e la natura degli impegni

Curti Susanna: Presidente Gruppo CGI e di Bluenergy Group  
Gervasio Alberta: Presidente Civibank  
Curti Elisabetta: Presidente di Gas Sales S.r.l.

Indicare la rappresentanza degli stakeholder

Nessuna

### Astolia S.r.l.

Indicare la permanenza dei membri nell'organo di governo

L'intero CdA è stato nominato con l'assemblea di data 21.10.2022 di approvazione del bilancio chiuso al 30.06.2022 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2024

Indicare il numero di altre posizioni e impegni significativi detenuti da ciascun membro e la natura degli impegni

Gervasio Alberta: Presidente Civibank  
Bongiorni Giuseppe: Consigliere Delegato di CGI Holding

Indicare la rappresentanza degli stakeholder

Nessuna

## INFORMATIVA 2-10 NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO

Riportare i processi di nomina e selezione per il massimo organo di governo e dei suoi comitati	La Società è regolata dallo Statuto. L'Assemblea dei Soci nomina il CdA. Il CdA conferisce poteri ai propri membri. Il Comitato di Sostenibilità del Gruppo è stato nominato dal CdA in data 21.10.2022
Riportare i criteri utilizzati per la nomina e la selezione dei membri del più alto organo di governo	Il CdA è principalmente composto da soggetti appartenenti alla proprietà. I criteri di nomina e selezione degli altri componenti si basano su: competenze richieste (analisi curricula), territorialità, genere
Indicare se e come sono coinvolti gli stakeholder (compresi gli azionisti) nei criteri utilizzati per la nomina e la selezione	Nessun coinvolgimento
Indicare se e come viene considerata la diversità nei criteri utilizzati per la nomina e la selezione	Non viene considerata
Indicare se e come viene considerata l'indipendenza nei criteri utilizzati per la nomina e la selezione	L'indipendenza viene considerata come necessaria
Indicare se e come vengono considerate le competenze e l'esperienza relative agli impatti dell'organizzazione in ambito ESG nei criteri utilizzati per la nomina e la selezione	Criteri: analisi CV di soggetti con elevata competenza e predominanza di know how sui temi ESG

## INFORMATIVA 2-11 PRESIDENTE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

Indicare se il presidente del più alto organo di governo è anche un senior executive (dirigente) nell'organizzazione	Il presidente del CdA non è un senior executive nell'organizzazione
Indicare, nel caso in cui il presidente è anche un senior executive (dirigente) nell'organizzazione, la sua funzione all'interno della gestione dell'organizzazione, le ragioni di questo assetto e come i conflitti di interesse sono prevenuti e mitigati	n.a.

## INFORMATIVA 2-12 RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO NELLA SUPERVISIONE DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI

Riportare il ruolo del più alto organo di governo e dei senior executive (dirigente) nello sviluppo, approvazione e aggiornamento del purpose, del valore o della mission dell'organizzazione, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile	Il CdA è il più alto organo di governo e durante il suo mandato, definisce e approva, in collaborazione con il Comitato di Sostenibilità, le linee strategiche ESG
Riportare il ruolo del più alto organo di governo nel supervisionare la due diligence dell'organizzazione e gli altri processi per identificare e gestire gli impatti dell'organizzazione in ambito ESG	Il CdA, durante il suo mandato, detiene le seguenti responsabilità in ambito ESG: - definire i temi materiali rilevanti per il proprio settore di appartenenza secondo la valutazione dei rischi ambientali, sociali ed economici; - approvare i risultati emersi dall'analisi di materialità e i temi materiali ESG rilevanti per gli stakeholder interni ed esterni con relativa matrice di materialità; - definire le strategie sostenibili da adottare e gli obiettivi futuri da raggiungere in ambito ESG, analizzati insieme al Comitato di Sostenibilità; - approvare le bozze dell'indice e del testo definitivo della DNF (che contiene dettagli sugli obiettivi e il loro raggiungimento); - analizzare l'ESG rating score attribuito e identificare azioni correttive di miglioramento
Riportare se e come il più alto organo di governo coinvolge gli stakeholder a supporto di tali processi	Stakeholder esterni e interni vengono coinvolti nella definizione della matrice di materialità. Con gli stakeholder interni si condividono performance, obiettivi e si attiva sensibilizzazione verso le tematiche ESG. I responsabili di funzione hanno ruolo attivo, per l'area di loro competenza, nel reperimento delle informazioni utili a monitorare gli impatti aziendali
Riportare come il più alto organo di governo prende in considerazione i risultati di tali processi	Il CdA, attraverso il contributo del Comitato di Sostenibilità, recepisce e analizza tutti gli input ricevuti dagli stakeholder

Riportare il ruolo del più alto organo di governo nel rivedere l'efficacia dei processi di gestione del rischio in ambito ESG e la frequenza di questa revisione	Il CdA monitora trimestralmente l'andamento delle performance e il raggiungimento degli obiettivi ESG
<b>INFORMATIVA 2-13 DELEGA DELLA RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI</b>	
Indicare quali sono le modalità con cui il più alto organo di governo delega la responsabilità della gestione degli impatti in ambito ESG	Il più alto organo di governo si appoggia ai membri del Comitato di Sostenibilità nella gestione degli impatti in ambito ESG
Indicare, in caso di delega di responsabilità, se quest'ultima è stata affidata a senior executive (dirigenti)	2 Dirigenti e 1 Consigliere del CdA esperto in materie ESG in carica fino al 28.04.2023
Indicare, in caso di delega di responsabilità, se quest'ultima è stata affidata a altri dipendenti	L'azienda si appoggia al Responsabile Sostenibilità del Gruppo Bluenergy
Descrivere il processo e la frequenza con cui i senior executive (dirigenti) o altri dipendenti riferiscono sulla gestione degli impatti in ambito ESG al più alto organo di governo	Il Comitato di Sostenibilità riferisce trimestralmente sull'andamento delle performance e il raggiungimento degli obiettivi ESG
<b>INFORMATIVA 2-14 RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO NEL REPORTING DI SOSTENIBILITÀ</b>	
Indicare se il più alto organo di governo è responsabile della revisione e dell'approvazione del bilancio di sostenibilità, compresi i temi materiali e, in caso affermativo, descriverne il processo di revisione e approvazione	L'organizzazione identifica i temi materiali maggiormente impattanti per il settore di appartenenza attraverso un'approfondita analisi dello stesso, in termini di rischi ambientali, sociali ed economici a cui è esposta l'organizzazione e nei temi richiesti dal D.lgs. 254/2016. Successivamente vengono individuati e coinvolti stakeholder interni ed esterni per definire, tra i temi materiali rilevanti identificati precedentemente, quelli prioritari per lo sviluppo sostenibile dell'azienda. Si definisce la matrice di materialità il cui utilizzo definitivo avviene soltanto dopo l'approvazione da parte del CdA. Il Processo di raccolta e inserimento dati in piattaforma digitale viene svolto secondo le tempistiche definite dal Comitato di Sostenibilità e approvate dal CdA. Vengono pianificate revisioni trimestrali dei risultati aziendali che il Comitato di Sostenibilità analizza e condivide con il CdA. I risultati aziendali aggregati vengono approvati dal CdA che ne certifica la correttezza, nonché la completezza dei confini di analisi e la coerenza delle performance. Conclusa la bozza definitiva del testo del Bilancio di sostenibilità, questa viene condivisa con il CdA per l'approvazione e/o l'inserimento di ulteriori modifiche e correzioni da comunicare. L'ultima fase prosegue con l'approvazione definitiva da parte del CdA
Indicare se il più alto organo di governo non è responsabile della revisione e dell'approvazione del bilancio di sostenibilità e la motivazione di tale scelta	Il più alto organo di governo è responsabile della revisione e dell'approvazione del Bilancio di sostenibilità
<b>INFORMATIVA 2-15 CONFLITTI D'INTERESSE</b>	
Descrivere i processi che il più alto organo di governo mette in atto per garantire che i conflitti di interesse siano evitati e gestiti	I conflitti di interesse vengono trattati all'interno del Codice Etico aziendale. Nel caso in cui un dipendente pensi di essere "in conflitto" deve comunicarlo al proprio responsabile o al responsabile Risorse Umane
Indicare se i conflitti di interesse sono comunicati agli stakeholder	Nulla da comunicare
Indicare conflitti di interesse relativi all'appartenenza ad associazioni trasversali	Nessuno
Indicare conflitti di interesse relativi a partecipazioni incrociate con fornitori e altri stakeholder	Nessuno
Indicare conflitti di interesse relativi all'esistenza di azionisti di controllo	Nessuno
Indicare conflitti di interesse relativi a parti correlate, alle loro relazioni, transazioni e saldi in sospeso	Nessuno
<b>INFORMATIVA 2-16 COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ</b>	
Riportare se e come le criticità vengono comunicate al più alto organo di governo	Le criticità vengono comunicate dapprima in via informale. Viene poi formalmente inserito l'argomento all'interno dell'ordine del giorno delle riunioni del CdA
Numero di criticità comunicate al più alto organo di governo	0

**INFORMATIVA 2-18 VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO**

Descrivere i processi di valutazione delle performance del più alto organo di governance nel supervisionare la gestione degli impatti in ambito ESG	Le valutazioni delle performance ESG da parte del più alto organo di governo si concretizzano attraverso: 1. aggiornamenti trimestrali da parte del Comitato di Sostenibilità; 2. analisi/valutazione raggiungimento obiettivi 3. definizione di eventuali attività correttive 4. analisi/valutazione della stesura del Bilancio di sostenibilità
Indicare se la valutazione delle performance sia indipendente o meno	Valutazione delle performance gestita in maniera autonoma
Indicare la frequenza della valutazione delle performance	Trimestrale
Indicare le azioni intraprese in risposta alle valutazioni, comprese le modifiche alla composizione del più alto organo di governo e alle practices organizzative	La prof. Chiara Mio, membro indipendente del CdA, esperta in materia ESG, ha presentato le proprie dimissioni in data 28.04.2023

**INFORMATIVA 2-19 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO E SENIOR EXECUTIVE (DIRIGENTI)**

Descrivere le politiche di remunerazione per i membri del più alto organo di governo e senior executive (dirigenti)	La remunerazione dei membri del CdA viene definita con verbale del Consiglio di Amministrazione
Indicare la politica di retribuzione fissa e variabile (es. legata a risultati raggiunti)	Nel sistema incentivante che l'azienda ha introdotto, è definita la politica retributiva variabile, legata a obiettivi aziendali di funzione per gli executive, sia di breve che di lungo periodo
Indicare la politica di premi di ingaggio o pagamenti relativi a incentivi di assunzione	Non applicato
Indicare la politica relativa a trattamenti di fine rapporto	La politica di fine rapporto segue quanto previsto dalla normativa
Indicare la politica relativa alle clausole di clawback	Non applicato
Indicare la politica relativa alle prestazioni di pensionamento	Non applicato
Indicare come i criteri di performance nelle politiche retributive sono collegati agli obiettivi del più alto organo di governo e senior executive (dirigenti) alle tematiche ESG	Parte degli obiettivi di performance sono legati a obiettivi ESG definiti in accordo con la Direzione Aziendale

**INFORMATIVA 2-20 PROCESSO DI DETERMINAZIONE DELLA REMUNERAZIONE**

Riportare il processo per progettare le politiche di remunerazione e per determinare la remunerazione	La politica di remunerazione è proposta direttamente dai responsabili di funzione all'ufficio risorse umane, sulla base di un processo di valutazione annuale che coinvolge tutto il personale. Successivamente le proposte vengono presentate dalle risorse umane alla direzione aziendale per la validazione definitiva
Indicare se i membri del più alto organo di governo indipendente o un comitato indipendente per le remunerazioni sorvegliano il processo di determinazione della remunerazione	Non applicabile
Indicare se i consulenti in materia di remunerazione sono coinvolti nella determinazione della remunerazione e se sono indipendenti dall'organizzazione, dal più alto organo di governo e dai senior executive (dirigenti)	Nessun consulente viene coinvolto
Indicare le modalità attraverso le quali le opinioni degli stakeholder in materia di remunerazione sono richieste e prese in considerazione	Vengono valutate richieste di aumenti retributivi da parte dei responsabili di funzione e trasmesse alle risorse umane che condividono e portano in validazione alla Direzione Aziendale
Indicare, se applicabile, i risultati delle votazioni relative alle politiche di remunerazione e le proposte in materia di remunerazione da parte degli stakeholder	Non applicabile

## INFORMATIVA 2-22 DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Riportare una dichiarazione del più alto dirigente dell'organizzazione o della maggior parte dei senior executive (dirigenti) sulla rilevanza dello sviluppo sostenibile e sulla strategia per contribuire a tale sviluppo

Continueremo ad agire attraverso tre aree di azione:

1. Transizione energetica
2. Persone al centro
3. Valore condiviso

Il nostro obiettivo è di incrementare la decarbonizzazione attraverso un autoconsumo da fonti rinnovabili e l'acquisto di crediti di carbonio legati alla vendita di gas naturale. Puntiamo all'incremento della fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili ai nostri clienti e all'aumento delle attività di efficientamento energetico tramite la vendita di caldaie, riqualificazione impianti termoidraulici e vendita pannelli fotovoltaici. La digitalizzazione coinvolgerà sempre più gli stakeholder interni (con corsi mirati) e gli stakeholder esterni (con invio bolletta in formato digitale e APP). Andremo a mappare le performance ESG di tutta la filiera, a partire dai Fornitori il cui accesso verrà valutato anche sulla base di indicatori ESG (diritti umani, impatto ambientale, qualità, sicurezza, condizione di lavoro). Ci dedicheremo alla parità di genere anche attraverso la certificazione PDR UNI125:2022

## INFORMATIVA 2-23 INFORMATIVA IN TERMINI DI POLICY

Descrivere gli impegni assunti tramite policy per una condotta d'impresa responsabile

La Politica di Sostenibilità del Gruppo Bluenergy definisce i principi che guidano il Gruppo nell'essere, attraverso il proprio business, "acceleratore del cambiamento".

Il Gruppo ha scelto di integrare i principi ESG nel proprio modello di business individuando tre pilastri di Sostenibilità con l'obiettivo di contribuire al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti dall'ONU nell'Agenda 2030. Il Gruppo si ispira anche ai 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite di cui è firmatario. Tali principi puntano alla sensibilizzazione verso i diritti umani, la lotta alla corruzione e la protezione dell'ambiente e della società e sono parte integrante della strategia della cultura e delle operazioni quotidiane del Gruppo.

I tre pilastri ESG sono:

- Transizione energetica
- Persone al centro
- Valore condiviso

Il Gruppo si impegna a definire e aggiornare periodicamente una strategia di medio-lungo termine che miri a migliorare e ridurre gli impatti generati dal business nel presente e nel futuro

### TRANSIZIONE ENERGETICA

Il Gruppo Bluenergy ha scelto volontariamente di essere un abilitatore del cambiamento al fine di raggiungere l'Impatto Climatico Zero entro il 2050.

Il supporto alla transizione energetica si evince dall'approccio mirato alla decarbonizzazione, quale la compensazione delle CO<sub>2</sub> emesse dalla vendita di gas naturale, la scelta di fornire e consumare energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e di ampliare l'offerta delle colonnine per la ricarica dei veicoli a mobilità elettrica.

Forte impulso è dato dalle ESCo del Gruppo attraverso le attività di efficientamento e riqualificazione energetica.

Bluenergy Assistance S.r.l. ha inserito nel proprio business la vendita di pannelli fotovoltaici e ha arricchito le proprie competenze in materia di CER (comunità energetiche rinnovabili).

La politica di riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti, include l'approvvigionamento sostenibile dei prodotti e dei servizi e la scelta di fornitori attenti alle tematiche ESG.

Elemento cardine del processo di transizione è la digitalizzazione che gioca un ruolo fondamentale nelle attività interne ed esterne del Gruppo

### PERSONE AL CENTRO

Le persone sono la forza motrice del Gruppo, siano esse interne (dipendenti) che esterne (clienti, fornitori).

Ogni singolo collaboratore viene valorizzato riconoscendone competenza e professionalità. L'investimento sul capitale umano si traduce in formazione costante e piani di welfare dedicati.

I temi di Inclusione e parità di genere pervadono la cultura aziendale tanto dall'aderire al progetto Target Gender Equality di United Nations Global Compact a riprova del nostro impegno di promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile nel luogo di lavoro.

La diversità è una caratteristica da valorizzare che traduciamo con l'inserimento in organico di persone diversamente abili. L'attenzione garantita agli stakeholder interni è la medesima che garantiamo agli stakeholder esterni mantenendo gli impegni presi e operando nella totale trasparenza

	<p><b>VALORE CONDIVISO</b></p> <p>La comunità rappresenta da sempre un anello fondamentale della catena. Il Gruppo opera affinché il Valore Generato converga in Valore Condiviso. Il Gruppo si impegna con attività e iniziative con finalità di solidarietà sociale con un contributo che aumenta di anno in anno con obiettivi di crescita costanti nel tempo</p>
<p>Descrivere gli impegni assunti tramite policy con specifico riferimento al rispetto dei diritti umani</p>	<p>Il Gruppo aderisce ai 17 Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ed è "partecipante" all'UNGC. Tutti gli impegni assunti richiedono il rispetto dei diritti umani, tema al quale si fa riferimento all'interno del Codice Etico</p>
<p>Fornire i link agli impegni assunti tramite politiche aziendali, se disponibili pubblicamente, o, se gli impegni assunti tramite policy non sono disponibili pubblicamente, spiegarne il motivo</p>	<p><a href="https://www.blueenergygroup.it/bilancio-sostenibilita/">https://www.blueenergygroup.it/bilancio-sostenibilita/</a></p>
<p>Rendicontare il livello a cui ogni impegno assunto tramite policy è stato approvato all'interno dell'organizzazione, specificando se si tratta del livello più alto</p>	<p>Ogni impegno assunto tramite policy è stato approvato dal CdA del Gruppo Blueenergy, il livello più alto all'interno dell'organizzazione</p>
<p>Rendicontare la misura in cui le politiche aziendali si applicano alle attività e ai rapporti di business dell'organizzazione</p>	<p>Le politiche di impegno si applicano a tutte le attività e relazioni commerciali dell'organizzazione</p>
<p>Descrivere come gli impegni in termini di policy vengono comunicati ai lavoratori, partner aziendali e altre parti interessate</p>	<p>Gli impegni presi sono condivisi con gli stakeholder interni attraverso incontri dedicati e con gli stakeholder esterni attraverso la pubblicazione del Bilancio di sostenibilità nel sito aziendale</p>
<p><b>INFORMATIVA 2-24 POLITICA DI IMPEGNI INTEGRATI</b></p>	
<p>Indicare in che modo l'organizzazione incorpora ciascuno degli impegni presi per una condotta aziendale responsabile attraverso le sue attività e le sue relazioni commerciali</p>	<p>Gli impegni sostenibili dell'azienda vengono definiti dal CdA dopo aver analizzato e approvato obiettivi/sfide/proposte elaborate dal Comitato di Sostenibilità del Gruppo Blueenergy</p>
<p>Indicare in che modo la responsabilità di attuare gli impegni è distribuita tra diversi livelli all'interno dell'organizzazione</p>	<p>La responsabilità di attuare gli impegni è del Comitato di Sostenibilità che si avvale della collaborazione dei responsabili di funzione chiamati a mappare e rendicontare le performance ESG dell'area di loro competenza (HR, Legale, Logistica, Commerciale)</p>
<p>Indicare in che modo l'organizzazione integra gli impegni presi nelle strategie organizzative, nelle politiche e nelle procedure operative</p>	<p>L'azienda vuole coinvolgere sia gli stakeholder interni che gli esterni e monitorare le performance ESG dell'intera filiera. Internamente vi è una gestione diretta con "traduzione" degli impegni in obiettivi delle diverse funzioni, es incrementare la vendita di energia da fonti rinnovabili, promuovere la bollettazione online, contribuire all'ottenimento del PDR 125</p>
<p>Indicare in che modo l'organizzazione implementa i propri impegni presi con e attraverso i suoi rapporti commerciali</p>	<p>L'azienda vuole coinvolgere sia gli stakeholder interni che gli esterni e monitorare le performance ESG dell'intera filiera. Di recente, ad es., è stato introdotto il Codice di condotta fornitori con relativo questionario su temi ESG. Gli stakeholder interni vengono coinvolti attraverso eventi dedicati durante i quali si comunicano i risultati condividendo il Bilancio di sostenibilità</p>
<p>Riportare Formazione fornita in merito all'attuazione degli impegni</p>	<p>Gli stakeholder interni vengono coinvolti attraverso eventi dedicati durante i quali si comunicano i risultati condividendo il Bilancio di sostenibilità. Viene erogata formazione sui temi ESG a tutta la popolazione aziendale con focus sulle performance del Gruppo</p>

## INFORMATIVA 2-26 MECCANISMI PER RICHIEDERE CONSULENZE E PER SOLLEVARE PERPLESSITÀ SULLA CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE

Indicare i meccanismi per richiedere consulenza sull'attuazione delle politiche e delle pratiche per una condotta aziendale responsabile

L'azienda si è dotata di Regolamento Aziendale interno che ne disciplina le regole comportamentali

Indicare i meccanismi per sollevare perplessità sulla condotta aziendale responsabile

In caso di dubbi il lavoratore può mettersi in contatto con l'Ufficio Risorse Umane

## INFORMATIVA 2-27 CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

<b>Numero di casi significativi di non conformità con leggi e regolamenti</b>	<b>0</b>
di cui numero di casi per i quali sono state sostenute multe	0
di cui numero di casi per i quali sono state sostenute sanzioni non monetarie	0
<b>Numero di multe per casi di non conformità con leggi e regolamenti pagati durante il periodo di riferimento</b>	<b>0</b>
di cui multe ricevute nell'attuale periodo di rendicontazione	0
di cui multe ricevute nei periodi di rendicontazione precedenti	0
<b>Valore monetario delle multe per casi di non conformità con leggi e regolamenti pagate durante il periodo di riferimento</b>	<b>0 €</b>
di cui valore delle multe ricevute nell'attuale periodo di rendicontazione	0 €
di cui valore delle multe ricevute nei periodi di rendicontazione precedenti	0 €
Descrivere i casi significativi di non conformità che si sono verificati	
Descrivere come i casi significativi di non conformità sono state determinati	

## INFORMATIVA 2-28 ADESIONI AD ASSOCIAZIONI

### Indicare l'adesione ad associazioni di settore in cui l'organizzazione partecipa con ruolo significativo

Bluenergy Group S.p.A.	<p>AlGET è l'associazione che riunisce i Grossisti di Energia e i Trader Italiani, all'interno della quale il Responsabile Relazioni Istituzionali di Bluenergy Group S.p.A. ha un ruolo di vicepresidenza. L'associazione riunisce mensilmente un Gruppo di Lavoro nel quale vengono affrontati i temi tecnici del momento, e parimenti mensilmente il Comitato Esecutivo</p>
Astolia S.r.l.	<p>AssoEsco è un'associazione di categoria nata nel 2005 composta sia da ESCo (Energy Service Company) che da operatori accomunati dalla mission di raggiungere una maggiore efficienza energetica. AssoEsco rappresenta le aziende associate presso le istituzioni e la Pubblica Amministrazione con lo scopo di accelerare il processo di conversione del paese all'efficienza energetica e facilitarne l'attività per l'interesse della collettività.</p> <p>Assopetroli rappresenta le imprese attive nei settori del commercio all'ingrosso dei prodotti petroliferi, nel commercio al dettaglio di carburanti, nella logistica petrolifera e dei servizi per il risparmio e l'efficienza energetica degli impianti di climatizzazione. Assopetroli favorisce la relazione tra le imprese associate, promuove lo sviluppo delle stesse e collabora attivamente con le istituzioni e la Pubblica Amministrazione. Il Vice Direttore Generale di Astolia S.r.l. è iscritta, a titolo personale, ad Assoege e partecipa attivamente a un paio di tavoli tecnici.</p> <p>Assoege associa gli esperti in gestione dell'energia (EGE) certificati da terzi secondo la norma UNI CEI 11339:2009. L'associazione ha lo scopo di valorizzare e promuovere gli EGE certificati, favorire la relazione tra gli associati, promuovere e diffondere la cultura dell'efficienza energetica presso le istituzioni, tutelare gli interessi professionali degli associati presso tutte le sedi competenti</p>

### Indicare l'adesione ad altre associazioni in cui l'organizzazione partecipa con ruolo significativo

Bluenergy Group S.p.A.	<p>Bluenergy Group S.p.A. è associata di Proxigas che rappresenta le imprese operanti sull'intera filiera del gas naturale. L'Associazione è operativa attraverso Commissioni che si riuniscono a seconda delle necessità per affrontare diverse tematiche relative al settore. L'azienda collabora normalmente con le associazioni di consumatori iscritte al C.N.C.U. (Consiglio Nazionale Consumatori e Utenti), con riferimento ai temi di interesse nella regolazione dei mercati dell'energia</p>
------------------------	---

**Indicare l'adesione ad organizzazioni nazionali o internazionali di advocacy in cui l'organizzazione partecipa con ruolo significativo**

Bluenergy Group S.p.A.

L'azienda è partecipante di United Nations Global Compact e ha fatto parte del progetto acceleratore per l'Italia di Target Gender Equality. L'azienda è altresì socia di ValoreD, la prima associazione di imprese in Italia che promuove una cultura inclusiva per la crescita delle organizzazioni del nostro Paese, con particolare focus sulla parità di genere e la D&I

**INFORMATIVA 2-29 APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

Indicare le categorie di stakeholder scelti dall'organizzazione	Interni: dipendenti, top management, azionisti. Esterni: clienti, fornitori, organizzazioni no profit, istituzioni scolastiche, banche, partner. Indiretti: comunità, famiglie dipendenti, dipendenti dei fornitori, investitori
Indicare la base utilizzata (come determina) per identificare e selezionare gli stakeholder da coinvolgere	Fornitori maggiormente incisivi, clienti pluriennali, tutti i ruoli aziendali, associazioni con cui si collabora da lunga data
Indicare il purpose (la finalità) delle azioni di coinvolgimento degli stakeholder	Ottenere una platea eterogenea e completa
Indicare In che modo l'organizzazione cerca di garantire un impegno significativo nei confronti degli stakeholder	Attraverso attività di condivisione, scambio, ascolto. Raggiungendo gli obiettivi ESG che si è posta

**GRI 205-1 OPERAZIONI VALUTATE PER I RISCHI CONNESSI ALLA CORRUZIONE**

	2023
Numero totale di operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	0
Totale delle operazioni	0
Percentuale di operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	0
Rendicontare i rischi notevoli correlati alla corruzione identificati tramite l'apposita valutazione	Nulla da segnalare

**GRI 205-2 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE IN MATERIA POLITICHE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE**

	2023
Numero totale di membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	0
Percentuale di membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	0%
Numero totale di membri dell'organo di governance che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	0
Percentuale di membri dell'organo di governance che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	0%
Totale dei membri dell'organo di governance	0

**GRI 205-3 EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE**

	2023
Numero totale di episodi di corruzione accertati	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	0
Cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali episodi	Nessuna

GRI 206-1 <b>AZIONI LEGALI PER COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE, ANTITRUST E PRATICHE MONOPOLISTICHE</b>	
	2023
Il numero di azioni legali in corso o completate durante il periodo di rendicontazione riguardanti il comportamento anticoncorrenziale e violazioni di leggi anti-trust e pratiche monopolistiche in cui l'organizzazione sia stata identificata come partecipante	0
Numero di azioni legali in corso o completate durante il periodo di rendicontazione riguardanti violazioni di leggi anti-trust e contro il monopolio	0
Rendicontare i risultati principali di azioni legali completati, compresa qualsiasi decisione o giudizio	Nulla da segnalare

GRI 901-6 <b>NUMERO DI RIUNIONI DEL CDA E TASSO DI PARTECIPAZIONE MEDIO</b>		
	2022	2023
Numero riunioni del CdA	28	14
Numero membri del CdA	16	12
Numero membri presenti in media al CdA	16	12
Tasso di partecipazione	75%	100%

GRI 901-10 <b>SEPARAZIONE DELLA CARICA DI AMMINISTRATORE DELEGATO E PRESIDENTE</b>		
	2022	2023
La carica di presidente è separata da quella di AD	Si	Si
AD fa parte del CdA	Si	Si
Il presidente è un ex AD	No	No



## TRANSIZIONE ENERGETICA

### GRI 301-1 MATERIALI UTILIZZATI IN PESO O IN VOLUME

	2022	2023
<b>Tipologia</b>	<b>Peso (Kg)</b>	
<b>Totale materiali riciclati</b>	<b>14.683</b>	<b>14.504</b>
Carta	14.295	14.120
Carta Igienica	388	384
<b>Totale materiali non riciclati</b>	<b>187</b>	<b>181</b>
Carta	0	0
Toner	187	181
Carta Igienica	0	0
<b>Totale materiali utilizzati per la produzione</b>	<b>14.870</b>	<b>14.685</b>
% di materiali riciclati utilizzati per la produzione	98,75%	98,76%

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

	2022		2023	
<b>CONSUMO ENERGETICO PER LE SEDI</b>	<b>Valore</b>	<b>GJ</b>	<b>Valore</b>	<b>GJ</b>
<b>A - CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI</b>	<b>-</b>	<b>1.756</b>	<b>-</b>	<b>1.692</b>
Benzina	0 L	0	0 L	0
per riscaldamento	0 L	0	0 L	0
per altri scopi (no riscaldamento, no auto - specificare note)	0 L	0	0 L	0
GPL	0 L	0	0 L	0
per riscaldamento	0 L	0	0 L	0
per altri scopi (no riscaldamento, no auto - specificare note)	0 L	0	0 L	0
Gas Naturale	38.570 m <sup>3</sup>	1.756	37.175 m <sup>3</sup>	1.692
per riscaldamento	38.570 m <sup>3</sup>	1.756	37.175 m <sup>3</sup>	1.692
per altri scopi (no riscaldamento, no auto - specificare note)	0 m <sup>3</sup>	0	0 m <sup>3</sup>	0
Gasolio	0 L	0	0 L	0
per riscaldamento	0 L	0	0 L	0
per altri scopi (no riscaldamento, no auto - specificare note)	0 L	0	0 L	0
<b>B - CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILI DA FONTI RINNOVABILI</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>
di cui biomasse	0 t	0	0 t	0
per riscaldamento		0	0 t	0
per altri scopi (no riscaldamento, no auto - specificare note)	0 t	0	0 t	0
<b>CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE PER LE SEDI (A+B)</b>	<b>-</b>	<b>1.756</b>	<b>-</b>	<b>1.692</b>

<b>C - CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA</b>	<b>505.845 KWh</b>	<b>1.821</b>	<b>475.863 KWh</b>	<b>1.713</b>
Energia elettrica acquistata - da terze parti	505.845 KWh	1.821	475.863 KWh	1.713
di cui da fonte rinnovabile - da terze parti	505.845 KWh	1.821	475.863 KWh	1.713
Energia per teleraffrescamento	0 KWh	0	0 KWh	0
Energia per teleriscaldamento	0 KWh	0	0 KWh	0
<b>D - TOTALE ENERGIA ELETTRICA AUTOGENERATA E VENDUTA</b>	<b>0 KWh</b>	<b>0</b>	<b>0 KWh</b>	<b>0</b>
Energia elettrica venduta	0 KWh	0	0 KWh	0
Totale energia elettrica autogenerata	0 KWh	0	0 KWh	0
di cui prodotta da fonti rinnovabili (cogeneratore a biomassa)	0 KWh	0	0 KWh	0
di cui prodotta da fonti non rinnovabili (olio combustibile, GPL, Gas Naturale)	0 KWh	0	0 KWh	0
Totale energia elettrica autogenerata e consumata	0 KWh	0	0 KWh	0
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ELETTRICA PER LE SEDI (C-D)</b>	<b>505.845 KWh</b>	<b>1.821</b>	<b>475.863 KWh</b>	<b>1.713</b>
<b>E - CONSUMO NETTO DI VAPORE</b>	<b>0 t</b>	<b>0</b>	<b>0 t</b>	<b>0</b>
Consumo di vapore	0 t	0	0 t	0
Vapore venduto	0 t	0	0 t	0
<b>CONSUMO ENERGETICO FLOTTA AZIENDALE</b>	-	-	-	-
Gasolio (per uso aziendale)	115.227 L	4.114	113.963 L	4.069
numero pezzi	66	-	73	-
Benzina (per uso aziendale)	18.980 L	613	17.476 L	564
numero mezzi	12	-	15	-
GPL (per uso aziendale)	0 L	0	0 L	0
numero mezzi	0	-	0	-
Metano (per uso aziendale)	1.897 m <sup>3</sup>	86.376	521 m <sup>3</sup>	23.738
numero mezzi	4	-	1	-
Gasolio (per uso promiscuo)	132.228 L	4.721	120.063 L	4.287
numero mezzi	69	-	68	-
Benzina (per uso promiscuo)	2.951 L	95	6.887 L	222
numero mezzi	3	-	9	-
GPL (per uso promiscuo)	0 L	0	0 L	0
numero mezzi	0	-	0	-
Metano (per uso promiscuo)	0 m <sup>3</sup>	0	0 m <sup>3</sup>	0
numero mezzi	0	-	0	-
TOTALE MEZZI (AD USO AZIENDALE E PROMISCUO)	153	-	166	-
<b>TOTALE CONSUMI FLOTTA AZIENDALE</b>	-	<b>95.919</b>	-	<b>32.880</b>
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (SEDI E FLOTTA)</b>	-	<b>99.496</b>	-	<b>36.285</b>

<b>GRI 302-2 ENERGIA CONSUMATA FUORI DALL'ORGANIZZAZIONE</b>			
	<b>2022</b>		<b>2023</b>
	<b>GJ</b>		
Energia consumata fuori dall'organizzazione	0		0

<b>GRI 302-3 INTENSITÀ ENERGETICA</b>		
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Ricavi netti	900.428.058	514.331.527
Energia consumata all'interno dell'organizzazione	79.698	36.285
Intensità energetica (GJ per Milione d'euro)	88,5	70,5
<b>GRI 302-4 RIDUZIONE DEL CONSUMO DI ENERGIA</b>		
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	<b>GJ</b>	
Consumo totale di combustibile	1.756	1.692
Consumo di elettricità	1.821	1.713
Energia per riscaldamento	1.756	1.692
Energia per raffreddamento	0	0
Totale consumi per Auto (ad uso aziendale e non)	95.919	32.880
Totale consumo di energia	99.496	36.285
<b>GRI 303-1 INTERAZIONI CON L'ACQUA COME RISORSA CONDIVISA</b>		
Descrizione di come l'organizzazione interagisce con le risorse idriche	L'azienda usa acqua potabile da acquedotto per usi igienici nei bagni degli uffici	
Descrizione dell'approccio utilizzato per identificare gli impatti correlati alle risorse idriche	n.a.	
Descrizione di come vengano gestiti gli impatti correlati alle risorse idriche	n.a.	
Spiegazione del processo per definire obiettivi e target in materia di risorse idriche e come questi siano collegati alla politica pubblica e al contesto locale di ciascuna area a stress idrico	n.a.	
<b>GRI 303-2 GESTIONE DEGLI IMPATTI RELATIVI ALLO SCARICO DELLE ACQUE</b>		
Processo per la determinazione delle norme per gli impianti che operano in sedi senza requisiti di scarico	L'azienda usa la fognatura per lo scarico dei bagni degli uffici	



**GRI 305-1 EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)**

Energia consumata fuori dall'organizzazione	2022	2023
	<b>tCO<sub>2</sub></b>	
Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili	76	74
di cui Benzina	0	0
di cui GPL	0	0
di cui Gas Naturale	76	74
di cui Gasolio	0	0
Consumo totale di combustibile flotta aziendale	677	646
Gasolio (per auto ad uso aziendale)	289	286
Benzina (per auto ad uso aziendale)	45	41
GPL (per auto ad uso aziendale)	0	0
Metano (per auto ad uso aziendale)	4	1
Gasolio (per auto ad uso promiscuo)	332	302
Benzina (per auto ad uso promiscuo)	7	16
GPL (per auto ad uso promiscuo)	0	0
Metano (per auto ad uso promiscuo)	0	0
<b>Totale SCOPE 1</b>	<b>753</b>	<b>720</b>

**GRI 305-2 EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)**

Energia consumata fuori dall'organizzazione	2022	2023
	<b>tCO<sub>2</sub></b>	
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> eq) energia elettrica acquistata - Location Based	140	131
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> eq) energia elettrica acquistata - Market Based	231	218



<b>GRI 305-4 INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG</b>		
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Ricavi netti	900.428.058	514.331.527
	<b>tCO<sub>2</sub></b>	
Totale emissioni (SCOPE 1 + SCOPE 2)	918	851
SCOPE 3	80	97
<b>EMISSIONI DI GHG ASSOLUTE</b>		
Tasso di intensità delle emissioni (tCO <sub>2</sub> /Mln €)	1,02	1,66
Gas considerati nel calcolo	Vedi Nota Metodologica	
<b>GRI 306-2 GESTIONE DEGLI IMPATTI SIGNIFICATIVI CONNESSI AI RIFIUTI</b>		
Azioni intraprese per prevenire la produzione di rifiuti nelle attività dell'organizzazione	n.a.	
Se i rifiuti sono gestiti da terzi, una descrizione dei processi utilizzati per determinare se il terzo gestisce i rifiuti in linea con gli obblighi contrattuali o legislativi	I rifiuti che vengono prodotti dalle attività lavorative vengono divisi per categorie omogenee in base ai codici CER. Vengono quindi stoccati in depositi temporanei presso la sede aziendale. Tutto il processo rispetta la normativa vigente con la compilazione del registro di carico/scarico rifiuti, l'emissione e la registrazione dei formulari di identificazione rifiuti, l'utilizzo di ditte terze in possesso delle autorizzazioni e certificazioni necessarie	
I processi utilizzati per raccogliere e monitorare i dati relativi ai rifiuti	Per raccogliere e monitorare i dati sui rifiuti si utilizzano i registri di carico/scarico rifiuti	
Spiegazione del processo per definire obiettivi e target in materia di risorse idriche e come questi siano collegati alla politica pubblica e al contesto locale di ciascuna area a stress idrico	n.a.	

## PERSONE AL CENTRO

INFORMATIVA 2-7A DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE								
	2022				2023			
	Donne	Uomini	Altro (genere specificato dallo stesso dipendente)	Totale	Donne	Uomini	Altro (genere specificato dallo stesso dipendente)	Totale
Totale dipendenti a contratto	142	161	0	303	134	168	0	302
A tempo indeterminato	131	159	0	290	131	165	0	296
A tempo determinato	11	2	0	13	3	3	0	6
A ore non garantite (es. a chiamata)	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	124	95	0	219	134	168	0	302
Full-time	101	93	0	194	111	166	0	277
Part-time	23	2	0	25	23	2	0	25
Indicare se i dati sono riportati in base ad un conteggio per teste, equivalente a tempo pieno (FTE) o usando un'altra metodologia				I dati sono riportati in base ad un conteggio per teste (no FTE)				
Indicare se sono stati riportati i dati al termine del periodo di rendicontazione, come media di tutto il periodo o utilizzando un'altra metodologia				I dati sono stati calcolati tenendo conto della fotografia al 31/12/2023 (non è stata fatta la media di tutto il periodo 2023)				
Riportare informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati				Nel conteggio non sono inclusi i tirocini				
Descrivere fluttuazioni significative nel numero di dipendenti durante il periodo di riferimento e tra i diversi periodi di rendicontazione				Non ci sono state fluttuazioni significative nel numero dei dipendenti se non un normale turn over				

INFORMATIVA 2-7B DIPENDENTI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA							
	2022			2023			
	Nord-est Italia	Nord-ovest Italia	Totale	Nord-est Italia	Nord-ovest Italia	Totale	
Totale dipendenti a contratto	170	133	303	174	128	302	
A tempo indeterminato	160	130	290	169	127	296	
A tempo determinato	10	3	13	5	1	6	
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0	0	
Totale dipendenti full time + part time	170	122	292	174	128	302	
Full-time	157	113	270	159	118	277	
Part-time	13	9	22	15	10	25	
Indicare se i dati sono riportati in base ad un conteggio per teste, equivalente a tempo pieno (FTE) o usando un'altra metodologia			I dati sono riportati in base ad un conteggio per teste (no FTE)				
Indicare se sono stati riportati i dati al termine del periodo di rendicontazione, come media di tutto il periodo o utilizzando un'altra metodologia			I dati sono stati calcolati tenendo conto della fotografia al 31/12/2023 (non è stata fatta la media di tutto il periodo 2023)				

Riportare informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati I dipendenti sono stati suddivisi per sede di lavoro

Descrivere fluttuazioni significative nel numero di dipendenti durante il periodo di riferimento e tra i diversi periodi di rendicontazione Non ci sono state fluttuazioni significative

#### INFORMATIVA 2-8 LAVORATORI NON DIPENDENTI

	2022	2023
Numero totale lavoratori non dipendenti il cui lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione	4	1
Descrivere le tipologie di lavoratori non dipendenti più frequenti e loro rapporto contrattuale con l'organizzazione	Le tipologie di lavoratori non dipendenti più frequenti sono i tirocini; i tirocini vengono di solito attivati con l'Università o con il Centro per l'Impiego	
Descrivere la tipologia di lavoro svolto	I tirocinanti vengono collocati solitamente in un determinato dipartimento, in base alle esigenze aziendali di quel momento storico, tenendo conto del percorso di studi della persona. Nel caso di tirocini universitari, si tiene conto del percorso formativo dello studente/neo laureato. Le attività da affidare al tirocinante vengono indicate nel progetto formativo	
Indicare se i dati sono riportati in base ad un conteggio per teste, equivalente a tempo pieno (FTE) o usando un'altra metodologia	I dati sono riportati in base ad un conteggio per teste (no FTE)	
Indicare se sono stati riportati i dati al termine del periodo di rendicontazione, come media di tutto il periodo o utilizzando un'altra metodologia	I dati sono stati calcolati tenendo conto della fotografia al 31/12/2023 (non è stata fatta la media di tutto il periodo 2023)	
Descrivere fluttuazioni significative nel numero di dipendenti durante il periodo di riferimento e tra i diversi periodi di rendicontazione	Astolia S.r.l.: non ci sono state fluttuazioni	

#### INFORMATIVA 2-17 CONOSCENZA COLLETTIVA DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

Riportare le misure adottate per migliorare la conoscenza collettiva, le capacità e l'esperienza del più alto organo di governo sullo sviluppo sostenibile Il board si arricchisce di nozioni inerenti il ruolo delle aziende nel promuovere gli obiettivi dell'Agenda 2030 attraverso corsi e percorsi sui temi ESG. Esempio: Rischi climatici e ambientali e Fattori ESG erogato da EY - Alberta Gervasio (AD)

#### INFORMATIVA 2-21 RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUO

Rapporto tra remunerazione annua totale dell'individuo più pagato e la remunerazione mediana annua totale di tutti i dipendenti escluso il dipendente più pagato	16,16
Indicare, se c'è stato, l'aumento percentuale della remunerazione annua totale dell'individuo più pagato dal periodo precedente al periodo corrente	3,62%
Indicare, se c'è stato, l'aumento percentuale della remunerazione mediana annua totale per tutti i dipendenti dal periodo precedente al periodo corrente escluso il dipendente più pagato	10,81%
Rapporto tra aumento percentuale della remunerazione annua totale dell'individuo più pagato e l'aumento percentuale della remunerazione mediana annua totale per tutti i dipendenti escluso il dipendente più pagato	0,50

**INFORMATIVA 2-30 CONTRATTI COLLETTIVI**

Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	302
Numero totale di dipendenti	302
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%

**GRI 202-2 PROPORZIONE DI SENIOR MANAGER ASSUNTI DALLA COMUNITÀ LOCALE**

Percentuale di senior manager assunti attingendo dalla comunità locale	9,37%
--	-------

**GRI 401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER**

		2022				2023			
		<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Nuovi assunti	Uomini	2	19	7	28	4	24	7	35
	Donne	7	23	5	35	7	11	2	20
	<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>55</b>
Tasso di turnover in entrata	Uomini	1,24%	11,80%	4,35%	17,39%	2,38%	14,29%	4,17%	20,84%
	Donne	4,93%	16,20%	3,52%	24,65%	5,22%	8,21%	1,49%	14,92%
	<b>Totale</b>	<b>2,97%</b>	<b>13,86%</b>	<b>3,96%</b>	<b>20,79%</b>	<b>3,64%</b>	<b>11,59%</b>	<b>2,98%</b>	<b>18,21%</b>
Uscite	Uomini	2	11	6	19	1	12	9	22
	Donne	1	4	2	7	1	17	3	21
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>43</b>
Tasso di turnover in uscita	Uomini	1,24%	6,83%	3,73%	11,80%	0,60%	7,14%	5,36%	13,10%
	Donne	0,70%	2,82%	1,41%	4,93%	0,75%	12,69%	2,24%	15,68%
	<b>Totale</b>	<b>0,99%</b>	<b>4,95%</b>	<b>2,64%</b>	<b>8,58%</b>	<b>0,66%</b>	<b>9,60%</b>	<b>3,97%</b>	<b>14,23%</b>

**GRI 401-3 CONGEDO PARENTALE**

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	5	12	17	6	8	14
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	5	5	0	7	7
Numero di dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo parentale	0	6	6	0	5	5
Numero totale di dipendenti che sono ancora dipendenti dopo 12 mesi dal rientro dal congedo parentale	0	2	2	0	3	3
Tasso di rientro	0%	120%	120%	0%	71,43%	71,43%
Tasso di retention	0%	33,33%	33,33%	0%	60%	60%

## GRI 402-1 PERIODO MINIMO DI PREAVVISO PER CAMBIAMENTI OPERATIVI

Periodo di preavviso e le disposizioni in materia di consultazione e negoziazione (solo per organizzazioni con accordi di contrattazione collettiva)

4

## GRI 403-1 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### Dichiarazione relativa al sistema di gestione in materia di salute e sicurezza

Bluenergy Group S.p.A.

L'organizzazione applica il modello di gestione secondo il D.Lgs 231/01 inerente alla responsabilità amministrativa della società. Tale documento riporta i reati di interesse individuati da professionista esterno, tra i quali anche i reati in materia di sicurezza sul lavoro. Il MOG viene applicato attraverso l'invio periodico di "Flussi informativi" contenenti lo stato di fatto delle varie filiali operative, rispetto alla normativa cogente (D.Lgs 81 / 2008, DM 02/09/2021, D.P.R. 151 / 2011, norme tecniche etc.) all'organo di vigilanza (Odv) incaricato dalla scrivente, il quale si occupa di effettuare attiva vigilanza sui requisiti e su eventuali non conformità riferendo direttamente al CdA. Il sistema è stato introdotto per sensibilità interna nonché per migliorare la gestione interna degli aspetti di interesse contemplati nel MOG ed è stato effettuato sulla base del D.Lgs 231 / 2001 e s.m.i. Tale modello comprende la verifica di tutte le filiali operative sparse nel territorio e include tutto il personale equiparabile a lavoratore art. 2 D.Lgs 81/08, i collaboratori e le aziende terze coesistenti nelle strutture di nostra disponibilità giuridica, vengono gestite secondo Art. 26 commi 1-2-3 del D.Lgs 81 / 2008

Bluenergy Assistance S.r.l.

La società ha implementato un sistema di gestione della sicurezza coerente con la norma internazionale UNI EN ISO 45001:2018. Il sistema di gestione della sicurezza è stato implementato in modo volontario e rispetta tutte le leggi nazionali sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro. In particolare il sistema è coerente con il D.Lgs 81/08. Il sistema è coerente con la norma UNI EN ISO 45001:2018 certificato da Ente indipendente internazionale (KIWA)

Astolia S.r.l.

La società ha un sistema di gestione della sicurezza coerente con la norma internazionale UNI EN ISO 45001:2018. Il sistema di gestione della sicurezza è stato implementato in modo volontario e rispetta tutte le leggi nazionali sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro. In particolare il sistema è coerente con il D. Lgs. 81/08. Il sistema è coerente con la norma UNI EN ISO 45001:2018 certificato da Ente indipendente internazionale (KIWA)

### Descrizione di lavoratori, luoghi e attività coperti dal sistema di gestione o spiegazione del perchè non siano coperti

Bluenergy Group S.p.A.

Il sistema di gestione secondo D.Lgs 231/01 comprende la verifica di tutte le filiali operative sparse nel territorio e include tutto il personale equiparabile a lavoratore art. 2 D.Lgs 81/08, le aziende terze coesistenti nelle strutture di nostra disponibilità giuridica, vengono gestite secondo Art. 26 commi 1-2-3 del D.Lgs 81/08

Bluenergy Assistance S.r.l.

Il sistema di gestione per la sicurezza copre tutte le attività aziendali sia quelle operative sia quelle amministrative. Il Responsabile del Sistema di Gestione Aziendale è un addetto dell'organizzazione. L'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è affidato ad un professionista esterno. Il processo di miglioramento continuo viene attuato con un coinvolgimento completo della Direzione Generale che definisce obiettivi misurabili verificati periodicamente, da un sistema di auditing che permette una verifica costante delle attività aziendali, dalla gestione dei "near miss" e delle emergenze, organizzato dall'attuazione delle azioni correttive e preventive definite

Astolia S.r.l.

Il sistema di gestione per la sicurezza copre tutte le attività aziendali sia quelle operative sia quelle amministrative. Il Responsabile del Sistema di Gestione aziendale è un addetto dell'organizzazione. L'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è affidato ad un professionista esterno. Il processo di miglioramento continuo viene attuato con un coinvolgimento completo della Direzione Generale che definisce obiettivi misurabili verificati periodicamente, da un sistema di auditing che permette una verifica costante delle attività aziendali, dalla gestione dei "near miss" e delle emergenze

## 403-2 IDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDAGINI SUGLI INCIDENTI

### Descrivere i processi impiegati per identificare i pericoli legati al lavoro e procedere a una valutazione dei rischi con cadenza regolare e non regolare

Bluenergy Group S.p.A.	L'identificazione dei rischi avviene per mezzo di sopralluogo tecnico (in presenza e/o via Videochiamata TEAMS nei casi di piccoli sportelli) condotta da parte dell'RSPP. A seguito di tale sopralluogo viene effettuata la valutazione dei rischi che accoglie i pericoli identificati e li quantifica in relazione alla formula $R = P \times G2$ (nel caso dei rischi che non possiedono una metodologia specifica) e con indici specifici (NIOSH, OCRA) e rilevazioni strumentali ove necessario (es. Radon negli ambienti interrati). La cadenza di valutazione del rischio avviene sulla base di variazioni sostanziali e/o elementi richiesti dall'art. 29 D.Lgs. 81/08 mentre per i rischi a cadenza obbligatoria, come ad esempio la valutazione del rischio stress lavoro correlato, questi documenti di analisi vengono aggiornati con cadenza di norma (es. biennale, triennale, quadriennale)
Bluenergy Assistance S.r.l.	Il documento principale è il Documento di Valutazione dei Rischi, redatto con RSPP e M.C. e sottoposto a periodica revisione con tutto l'OdV. La presenza delle certificazioni individuali e di gruppo garantiscono la qualità dei processi messi in atto
Astolia S.r.l.	L'azienda effettua la valutazione dei rischi con la metodologia del PxD e integra, attraverso matrici di correlazione, le indagini ambientali e strumentali di approfondimento. I pericoli vengono elencati e successivamente valutati secondo i contenuti previsti dal D.Lgs. 81/08 e normative cogenti in materia di sicurezza. I risultati sono contenuti nel DVR con le conseguenti misure di prevenzione e di protezione

### Descrivere come applicare la gerarchia di controlli al fine di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi

Bluenergy Group S.p.A.	La gerarchia dei controlli e della vigilanza è in capo alla struttura gerarchica dell'azienda, a lato del datore di lavoro, soggetto maggiormente sensibile per maggiori obblighi di responsabilità, seguono i dirigenti identificati di fatto "dirigenti sicurezza" opportunamente formati e maggiormente correlati agli aspetti di vigilanza organizzativa (es. appalti art. 26 D.Lgs 81/08). I preposti infine governano la vigilanza nel quotidiano ed agiscono secondo quanto appreso nella formazione ricevuta nonché con segnalazioni di non conformità e mancati infortuni all'ufficio del personale
Bluenergy Assistance S.r.l.	Fondamentale il ruolo dei preposti che, essendo sempre presenti sul campo, verificano che il lavoro sia svolto in condizioni di sicurezza, segnalano violazioni e near miss. Alle figure coinvolte nella salvaguardia della salute e sicurezza viene erogata formazione continua. La presenza delle certificazioni di qualità, tipo SA8000, ed di un SGI sono un ulteriore strumento di controllo. A seguito delle comunicazioni di lavoratori, preposti, piuttosto che a seguito delle evidenze emerse da audit e riunioni periodiche, vengono attuate delle misure di revisione e miglioramento dei processi, con processo di emissione e verifica delle azioni correttive
Astolia S.r.l.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elimination (Physically remove the hazard)</li><li>2. Substitution (Replace the hazard)</li><li>3. Engineering controls (Isolate people from the hazard)</li><li>4. Administrative controls (Change the way people work)</li><li>5. PPE (Protect the worker with Personal Protective Equipment). L'azienda definisce uno specifico mansionario per la sicurezza individuando le mansioni di rischio e il modello organizzativo deputato alla verifica e al controllo definite nel DVR e nel Sistema di gestione della sicurezza certificato secondo la UNI ISO EN 45001:2018. Tale processo viene ulteriormente validato all'interno del modello 231 e verificato dall'organismo di vigilanza nominato. All'interno del Sistema di gestione sono definiti gli indicatori prestazionali che vengono monitorati dal SPP e dal RSGS. Dall'analisi dei dati possono essere introdotte delle misure correttive anch'esse oggetto di monitoraggio al raggiungimento degli obiettivi</li></ol>

---

**Descrivere i processi a disposizione dei lavoratori per segnalare pericoli e situazioni di pericolo sul lavoro, specificando quali misure sono attivate per proteggerli da rappresaglie**

---

Bluenergy Group S.p.A.	Presente su intranet e diffuso ai lavoratori il Welcome Book che prevede le indicazioni di comunicazione sia dei mancati infortuni che delle segnalazioni alla mail RLS@bluenergygroup.it. Queste segnalazioni sono filtrate dal rappresentante alla sicurezza che ove possibile tratterà i contenuti della segnalazione in modo anonimo (salvo vi sia la necessità di approfondire i fatti). Sul documento introduttivo è presente anche il capitolo correlato alla segnalazione di non conformità appalti esterni, al fine di soppesare costantemente l'idoneità tecnica dei fornitori in relazione al numero e alla gravità delle segnalazioni ricevute. Infine, ma non ultimo per quanto importanza, presente flusso Whistleblowing D.Lgs 231/2001 per tutti i lavoratori alla mail odv231@bluenergygroup.it L'aspetto di tutela del segnalante viene esposto ai lavoratori in tutti i corsi direttamente erogati dal RSPP in particolare durante la formazione dei preposti e/o dirigenti qualora direttamente erogate dall'RSPP (tutela del segnalante e di divieto di rappresaglie e/o atteggiamenti discriminatori)
Bluenergy Assistance S.r.l.	I near miss vengono raccolti dai preposti piuttosto che segnalati direttamente all'RLS o al DL. L'azienda ha inoltre da tempo introdotto la Disciplina Whistleblowing
Astolia S.r.l.	I lavoratori hanno a disposizione differenti canali di comunicazione per segnalare potenziali pericoli nel corso di svolgimento dei compiti affidati: rapporto continuativo con il Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza, procedure e segnalazioni mancati incidenti, riunioni sulla sicurezza con il preposto, safety walk con SPP e DL

---

**Descrivere le politiche e i processi che i lavoratori devono attuare per sottrarsi a situazioni sul luogo di lavoro che a loro giudizio potrebbero causare infortuni o malattie professionali, specificando quali misure sono attivate per proteggerli da rappresaglie**

---

Bluenergy Group S.p.A.	Presente su intranet e diffuso ai lavoratori il Welcome Book che prevede la sezione "pericolo grave e/o immediato" in cui tutti i lavoratori sono messi a conoscenza di situazioni in cui è necessario non proseguire nelle attività in quanto comportano rischi inaccettabili e vanno applicate misure di prevenzione prima della prosecuzione/ripresa. Questo aspetto viene esposto ai lavoratori in tutti i corsi direttamente erogati dal RSPP e al fine di ridurre le possibilità di rappresaglie nel caso dei corsi preposti erogati direttamente dall'RSPP vengono trattati gli aspetti di tutela del segnalante e di divieto di rappresaglie e/o atteggiamenti discriminatori
Bluenergy Assistance S.r.l.	A seguito di segnalazioni alle figure preposte, viene valutata l'effettiva mancanza delle condizioni di SSL e vengono adottate immediate misure correttive. Il Whistleblowing è uno strumento ad ulteriore tutela del lavoratore
Astolia S.r.l.	Tutti i lavoratori operano e possono allontanarsi da eventuali situazioni di pericolo sia negli uffici sia per le attività svolte sul territorio (manutenzioni, installazioni presso privati o in cantiere). È stata redatta una procedura per la gestione delle emergenze, con diversi scenari di emergenza, ove vengono definite tutte le azioni da attuare per non essere coinvolti in una situazione pericolosa. La procedura è stata codificata come P17. Periodicamente vengono svolte delle simulazioni di emergenze per allenare i lavoratori a rispondere a tali situazioni; tutte le prove, svolte sia presso la sede sia sul territorio, sono registrate. Nel 2023 è stato revisionato il piano delle emergenze per le sedi di Milano e Como

---

**Descrivere i processi utilizzati per indagare in merito a incidenti professionali**

---

Bluenergy Group S.p.A.	Il processo consiste nel flusso di comunicazione dalle figure dirigenti sicurezza e preposti sicurezza nei confronti dell'ufficio personale personale@bluenergygroup.it. In seguito l'informazione viene trasferita all'RSPP per indagine mancato infortunio (Near miss). L'indagine solitamente costa di un sopralluogo/videosopralluogo nel caso di sedi geograficamente distanti da Regione Friuli Venezia Giulia, durante l'audit con le parti interessate si determinano eventuali aspetti critici e/o meramente di miglioramento. Questi aspetti vengono portati abitualmente in comunicazione da parte dell'RSPP al OdV nell'ambito dei flussi periodici del MOG 231/2001
Bluenergy Assistance S.r.l.	L'OdV viene immediatamente informato in caso di incidenti professionali e viene attivata la procedura coinvolgendo tutte le parti coinvolte e agendo sul rischio e pericolo, prima, e su DPI e formazione dopo
Astolia S.r.l.	Ogni incidente occorso o mancato incidente segnalato comporta l'apertura di una non conformità interna che viene approfondita e vagliata attraverso un lavoro congiunto dal RSGS, dal SPP e dal DL. Nella verifica possono essere coinvolti anche MC e RLS

## GRI 403-3 SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE

### Descrivere i servizi per la salute professionale e delle relative funzioni che contribuiscono all'identificazione ed eliminazione dei pericoli e alla riduzione dei rischi

Bluenergy Group S.p.A.	Per i servizi di medicina del lavoro la verifica viene fatta sul portale del Ministero della Salute - Elenco dei medici competenti
Bluenergy Assistance S.r.l.	La presenza del Medico Competente, piuttosto che la sua collaborazione con RSPP, DL e RLS, sono gli strumenti essenziali alla tutela della salute del dipendente
Astolia S.r.l.	L'azienda ha nominato un MC aziendale il quale, partecipando alla valutazione dei rischi, definisce un protocollo aziendale al fine di sottoporre tutti i lavoratori a sorveglianza sanitaria in coerenza alla mansione di rischio di appartenenza

### Descrivere le misure dell'organizzazione per garantire la qualità di questi servizi e agevolare l'accesso da parte dei lavoratori

Bluenergy Group S.p.A.	L'accesso al servizio da parte dei lavoratori avviene su diversi canali, attraverso richieste di approfondimento avanzate direttamente dai lavoratori, prefiltrate da RLS e/o ufficio personale. Viene incentivata da parte delle figure organizzative Bluenergy Group S.p.A., la comunicazione diretta tra professionista e lavoratore a riduzione e preventivo contenimento delle informazioni potenzialmente sensibili (al fine che le fragilità della segnalazione non siano riferite a chi accoglie una richiesta dei lavoratori ma vengano direttamente esposte solamente al medico competente). L'ufficio personale BL e/o le posizioni organizzative raccomandano ai lavoratori, nei casi di necessità particolari/proprie peculiarità, a richiedere ""visita straordinaria"" al fine di approfondire direttamente con professionista
Bluenergy Assistance S.r.l.	Attraverso il confronto continuo con i lavoratori, vengono selezionati e forniti i DPI di maggiore confort e sicurezza. Vengono inoltre rispettate tutte le scadenze in merito alle visite di controllo e vengono erogati corsi di formazioni di alto livello per garantire una preparazione adeguata anche a situazioni più difficili
Astolia S.r.l.	Il MC può contare su una segreteria organizzativa e sul supporto dell'azienda nella pianificazione della sorveglianza sanitaria prevista e nel recepimento delle misure di prevenzione (idoneità, idoneità con prescrizione, idoneità con limitazione)

## GRI 403-4 PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN MERITO A PROGRAMMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RELATIVA COMUNICAZIONE

### Descrivere i processi per la partecipazione dei lavoratori e la loro consultazione riguardo allo sviluppo, attuazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Bluenergy Group S.p.A.	Comunicazioni al rappresentante dei lavoratori. Comunicazioni all'ufficio del personale
Bluenergy Assistance S.r.l.	RLS e preposti sono i protagonisti dell'azione di coinvolgimento continuo dei lavoratori in materia di SSL
Astolia S.r.l.	Il sistema di gestione della sicurezza è impostato e diffuso con la finalità di essere condiviso con tutti i lavoratori. Vengono pianificati opportuni incontri di formazione e illustrazione dei contenuti specifici garantendo l'accoglimento di ogni segnalazione ritenuta importante per il miglioramento e l'efficacia del sistema stesso

### Descrivere come l'organizzazione fornisce l'accesso o a tali iniziative e la divulgazione di informazioni in merito

Bluenergy Group S.p.A.	Indicazione degli indirizzi a cui riferirsi in caso di necessità a pagina 50 del Welcome Book
Bluenergy Assistance S.r.l.	I lavoratori sono informati mediante mail, intranet, affissione delle comunicazioni sulla bacheca aziendale
Astolia S.r.l.	L'azienda organizza periodici incontri con i preposti aziendali ed incentiva gli stessi a confrontarsi quotidianamente con i lavoratori coordinati al fine di verificare la costante adesione delle procedure aziendali impostate in materia di sicurezza sul lavoro alle reali ed effettive condizioni operative presenti presso le commesse gestite

### Qualora esistano comitati congiunti dirigenza-lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro:

Descrivere le loro responsabilità	Non presente
Descrivere la frequenza con cui si incontrano	Non presente
Descrivere l'autorità decisionale	Non presente
Descrivere i motivi per cui eventuali categorie di lavoratori non vi siano rappresentate	Non presente

**GRI 403-5 FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Descrizione Tipo Formazione	A chi è rivolta la formazione	Bluenergy Group S.p.A.	Bluenergy Assistance S.r.l.	Astolia S.r.l.
FORMAZIONE GENERALE	Per impiegati ed operai	X	X	X
FORMAZIONE SPECIFICA RISCHIO BASSO	Solo per impiegati	X	X	X
FORMAZIONE SPECIFICA RISCHIO MEDIO/ALTO	Solo per operai ALTO e per PM e commerciali MEDIO		X	x
FORMAZIONE ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO	Solo per i dipendenti individuati per tali attività	X	X	X
FORMAZIONE RLS	Solo per dipendente individuato per tale attività	X	X	X
FORMAZIONE PREPOSTO	Per dipendenti avente qualifica di QUADRO e per i CAPOSQUADRA	X	X	X
FORMAZIONE DIRIGENTE	Per i lavoratori identificati come DIRIGENTI	X		
FORMAZIONE CARRELLI ELEVATORI E PIATTAFORME ELEVABILI	Solo per dipendenti che utilizzano tali strumenti per svolgere il proprio lavoro			X
FORMAZIONE LAVORO IN QUOTA	Solo per operai		X	X
FORMAZIONE PES E PAV	Solo per operai che lavorano con componentistica elettrica		X	X
FORMAZIONE FGAS	Solo per operaio manutentore frigorista		X	X

Si specifica che tutti i corsi tranne la FORMAZIONE GENERALE hanno una durata nel tempo e alla scadenza si esegue l'AGGIORNAMENTO.

**GRI 403-6 PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI**
**Descrivere il modo in cui l'organizzazione agevola l'accesso da parte dei lavoratori a servizi sanitari e medici extralavorativi e l'ambito di competenza degli stessi**

Bluenergy Group S.p.A.	L'azienda mette a disposizione strumenti di Welfare per poter usufruire di servizi medici anche in ambito privato
Bluenergy Assistance S.r.l.	
Astolia S.r.l.	

**Descrivere eventuali servizi e programmi di promozione della salute, usufruibili volontariamente dai lavoratori per gestire importanti rischi per la salute non correlati al lavoro**

Bluenergy Group S.p.A.	Adesione a fondo EST / QUAS
Bluenergy Assistance S.r.l.	Adesione al programma di Welfare del settore Metalmeccanico: METASALUTE
Astolia S.r.l.	

**Specificare quali di questi programmi sono affrontati e come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori a questi servizi e programmi**

Bluenergy Group S.p.A.	Ai dipendenti sono fornite istruzioni e credenziali per l'accesso al portale di Welfare Aziendale oltre all'assistenza continua dell'ufficio competente
Bluenergy Assistance S.r.l.	
Astolia S.r.l.	

**GRI 403-7 PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DIRETTAMENTE COLLEGATI DA RAPPORTI DI BUSINESS**

**Descrivere l'approccio adottato per prevenire o mitigare gravi impatti negativi in termini di salute e sicurezza sul lavoro direttamente correlati alle proprie attività operative, prodotti o servizi per via dei rapporti di business in essere, nonché pericoli e rischi**

Bluenergy Group S.p.A.	Per prevenire gli impatti negativi viene applicata su ogni sede il processo di valutazione dei rischi ponendo elevata urgenza di azione correttiva qualora si evidenzino potenziali impatti negativi. Presente su intranet e diffuso ai lavoratori il Welcome Book che prevede la sezione "pericolo grave e/o immediato" in cui tutti i lavoratori sono messi a conoscenza di situazioni in cui è necessario non proseguire nelle attività in quanto comportano rischi inaccettabili e vanno applicate misure di prevenzione prima della prosecuzione/ripresa. Per quanto concerne il mitigare, l'azienda forma i propri dirigenti e preposti per assicurare un celere intervento in caso di necessità e/o introduce attrezzature e dispositivi in casi maggiormente specifici (ad esempio al fine di prevenire e mitigare i rischi degli addetti agli sportelli del territorio, ogni sede è stata dotata di dispositivo GH5200 uomo a terra che consente di prevenire i rischi di lavoro solitario/isolato (quando in sede è presente unico addetto) e garantisce una pronta segnalazione in caso di emergenza in atto
Bluenergy Assistance S.r.l.	La formazione continua dei dipendenti, l'organizzazione del cantiere e il controllo costante degli organismi deputati consentono di ridurre pericoli e rischi
Astolia S.r.l.	Attività di valutazione viene effettuata già in fase di preventivazione al fine di stabilire sin dall'inizio i potenziali pericoli e le necessarie misure di prevenzione e protezione necessarie e che impattano già in fase di offerta. Le stesse vengono riportate nel piano qualità di commessa al fine di rendere edotti i preposti e i lavoratori sulla specifica valutazione dei rischi di commessa e garantire un adeguato monitoraggio del rispetto delle procedure aziendali

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

Dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:	Dipendenti (n)	Dipendenti (%)	Lavoratori non dipendenti (n)	Lavoratori non dipendenti (%)
Coperti da tale sistema	302	100%	0	0%
Coperti da tale sistema e sottoposti a un audit interno	136	45%	0	0%
Coperti da tale sistema e sottoposti a un audit o certificati da una terza parte esterna	136	45%	0	0%
Commenti	Viene effettuata annualmente una riunione sulla sicurezza a cui partecipano soggetti interni ed esterni, come di seguito specificato: RLS-RSPP-Direttore HR - Medico Competente			

**GRI 403-9 INFORTUNI SUL LAVORO**

Dipendenti	2022	2023
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	1	4
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Numero infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
Ore lavorate	469.297	500.799
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,43	1,16
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0%	0%
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0%	0%
Lavoratori esterni		
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	0	0
di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
Ore lavorate	3.976	3.288
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0%	0%
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0%	0%
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0%	0%
Moltiplicatore per il calcolo	200.000	200.000

**Riportare i pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze**

Bluenergy Group S.p.A.	I maggiori pericoli presenti con rischio di infortunio sono rischi di caduta, incidenti sulla strada, folgorazioni ed ustioni
Bluenergy Assistance S.r.l.	Tutti i lavoratori sono stati informati e formati sui rischi presenti sul posto di lavoro; inoltre i lavoratori sono sottoposti a Sorveglianza Sanitaria in modo da assicurare che solo persone idonee allo svolgimento di compiti e attività possano farlo, compresa la guida di veicoli. Tutti i lavoratori esposti a rischi specifici che possono causare infortuni significativi, sono dotati di adeguati DPI
Astolia S.r.l.	I maggiori pericoli presenti con rischio di infortunio con gravi conseguenze sono: elettrocuzione, incidente stradale, caduta dall'alto
<b>Si prega di riportare qualsiasi azione intrapresa o in corso intesa a eliminare altri pericoli sul lavoro e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli</b>	
Bluenergy Group S.p.A.	Campagna di sensibilizzazione e formazione sul divieto di utilizzo di cellulare alla guida, nonché tematiche alcool correlate. A dicembre 2023 sono stati introdotti i dispositivi uomo a terra per contrasto di situazioni di lavoro isolato e pronta segnalazione in caso di aggressione da parte dell'utenza
Bluenergy Assistance S.r.l.	Tutti i lavoratori sono stati informati e formati sui rischi presenti sul posto di lavoro; inoltre i lavoratori sono sottoposti a Sorveglianza Sanitaria in modo da assicurare che solo persone idonee allo svolgimento di compiti e attività possano farlo, compresa la guida di veicoli. Tutti i lavoratori esposti a rischi specifici che possono causare infortuni significativi, sono dotati di adeguati DPI
Astolia S.r.l.	Tutti i lavoratori sono stati informati e formati sui rischi presenti sul posto di lavoro; inoltre i lavoratori sono sottoposti a Sorveglianza Sanitaria in modo da assicurare che solo persone idonee allo svolgimento di compiti e attività possano farlo, compresa la guida di veicoli. Tutti i lavoratori esposti a rischi specifici che possono causare infortuni significativi sono dotati di adeguati DPI. Nel corso del 2023 il DVR è stato aggiornato in modo da individuare in maniera più puntuale i fattori di rischio suddivisi per attività e l'elenco dei DPI forniti ai lavoratori

**Identificare se e, in tal caso, perché alcuni lavoratori sono stati esclusi dalla presente informativa, comprese le tipologie di lavoratori esclusi**

Bluenergy Group S.p.A.	Nessun lavoratore è stato escluso dalla formazione sui rischi: ognuno viene formato in base all'attività che svolge ed ai rischi che affronta
Bluenergy Assistance S.r.l.	Nessun lavoratore è stato escluso dalla formazione sui rischi: ognuno viene formato in base all'attività che svolge ed ai rischi che affronta
Astolia S.r.l.	Nessun lavoratore è stato escluso dalla formazione sui rischi: ognuno viene formato in base all'attività che svolge e ed ai rischi insiti nella sua attività
<b>Commenti</b>	
Bluenergy Group S.p.A.	Non si sono verificati infortuni nel periodo richiesto
Bluenergy Assistance S.r.l.	Il numero delle ore lavorate per i lavoratori esterni è stata stimata sulla base dei giorni e delle ore giornaliere lavorabili

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

	2022						2023					
	Ore Uomini	Media ore Uomini	Ore Donne	Media ore Donne	Ore Totali	Media ore Totali	Ore Uomini	Media ore Uomini	Ore Donne	Media ore Donne	Ore Totali	Media ore Totali
Dirigenti	89	22	51	51	140	28	45	15	0	0	45	9
Quadri	404	19	79	16	483	19	562	23	102	17	664	22
Impiegati	905	12	1.876	14	2.781	13	1.306	17	2.199	17	3.505	17
Operai	583	9	0	0	583	9	578	9	0	0	578	9
<b>Totale</b>	<b>1.981</b>	<b>12</b>	<b>2.006</b>	<b>14</b>	<b>3.987</b>	<b>13</b>	<b>2.490</b>	<b>15</b>	<b>2.301</b>	<b>17</b>	<b>4.791</b>	<b>16</b>

Anche nel 2023 abbiamo investito molto sulla formazione a tutti i livelli: formazione manageriale e soft skills, formazione mestiere, formazione tecnica e formazione obbligatoria per legge. Inoltre abbiamo formato tutta la popolazione aziendale sulla 231 e su ESGeo

**GRI 405-1 DIVERSITÀ DEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E DEGLI ALTRI DIPENDENTI**

	2023						
	Uomini	Donne	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50anni	Totale
Dirigenti	3	2	5	0	0	5	5
Quadri	24	6	30	0	17	13	30
Impiegati	79	126	205	29	137	39	205
Operai	62	0	62	3	29	30	62
<b>Totale</b>	<b>168</b>	<b>134</b>	<b>302</b>	<b>32</b>	<b>183</b>	<b>87</b>	<b>302</b>
Dirigenti	0,99%	0,66%	1,66%	0%	0%	1,66%	1,66%
Quadri	9,95%	1,99%	9,93%	0%	5,63%	4,30%	9,93%
Impiegati	26,16%	41,72%	67,88%	9,61%	45,36%	12,91%	67,88%
Operai	20,53%	0%	20,53%	0,99%	9,61%	9,93%	20,53%
<b>Totale</b>	<b>55,63%</b>	<b>44,37%</b>	<b>100%</b>	<b>10,60%</b>	<b>60,60%</b>	<b>28,80%</b>	<b>100%</b>

Le cinque persone affette da disabilità inserite nella categoria "Altro" sono riferiti a collaboratori esterni appartenenti ad una cooperativa con la quale è stata stipulata una convenzione ai sensi ex art. 14 D.Lgs. 276/2003.

**GRI 405-1 ALTRI INDICATORI DI DIVERSITÀ**

	2023			
	Categorie protette	Disabilità	Altro (specificare)	Totale
Dirigenti	0	1	0	1
Quadri	0	1	0	1
Impiegati	0	7	5	12
Operai	0	2	0	2
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>
Dirigenti	0%	0%	0%	0,33%
Quadri	0%	0%	0%	0,33%
Impiegati	0%	2,32%	1,66%	3,98%
Operai	0%	0,66%	0%	0,66%
<b>Totale</b>	<b>0%</b>	<b>3,64%</b>	<b>1,66%</b>	<b>5,30%</b>

**GRI 406-1 EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE**

Numero totale di episodi di discriminazione verificatisi durante il periodo di rendicontazione 0

**GRI 418-1 DENUNCE COMPROVATE RIGUARDANTI LE VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI DATI DEI CLIENTI**

Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Nel corso dell'anno 2023 non sono state riscontrate denunce riguardanti violazioni della privacy dei nostri clienti né perdita di dati, a testimonianza del nostro impegno costante nella tutela e nella sicurezza delle informazioni personali

**GRI 901-4 SPESA ANNUALE PER L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

	2022	2023
<b>Spesa totale annuale sostenuta per l'attività di formazione</b>	<b>122.094,31 €</b>	<b>84.041,60 €</b>
di cui per la formazione erogata in materia di salute e sicurezza	14.478,56 €	16.605,00 €
di cui per la formazione erogata in materia di anti-corrruzione	0,00 €	0,00 €
di cui per la formazione erogata in materia di diritti umani	0,00 €	0,00 €
di cui per la formazione erogata in materia comportamentale e codice di condotta interno	107.615,75 €	67.436,60 €
Ore medie di riformazione	5,00 €	20,80 €
Costo medio di formazione	61,00 €	250,60 €

**GRI 901-5 TASSO DI ASSENTEISMO**
**2022**

	Uomini				Donne				Totale			
	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Numero totale assenze (giorni)	81	754	848	1.683	242	2.583	115	2.940	323	3.337	963	4.623
Numero giorni teorici lavorativi	1.781	21.463	16.838	40.082	5.768	23.235	3.983	32.986	7.549	44.698	20.821	73.068
Percentuale assenze su giorni teorici lavorativi	4,55%	3,51%	5,04%	4,20%	4,20%	11,12%	2,89%	8,91%	4,28%	7,47%	4,63%	6,33%

**2023**

	Uomini				Donne				Totale			
	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Numero totale assenze (giorni)	38	543	619	1.200	402	2.267	147	2.816	440	2.810	766	4.016
Numero giorni teorici lavorativi	1.995	23.449	16.851	42.295	6.239	25.215	3.698	35.152	8.234	48.664	20.549	77.447
Percentuale assenze su giorni teorici lavorativi	1,90%	2,32%	3,67%	2,84%	6,44%	8,99%	3,98%	8,01%	5,34%	5,77%	3,73%	5,19%

**GRI 901-14 ORE DI FORMAZIONE DIGITALE**
**2023**

	Uomini		Donne		Totale	
Ore di formazione in materia digitale		374		374		748

## VALORE CONDIVISO

GRI 201-1 VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE DISTRIBUITO E GENERATO				
	2022		2023	
	Valore €	Percentuale	Valore €	Percentuale
Valore distribuito ai fornitori	865.179.175 €	94,3%	457.630.668 €	86,6%
Remunerazione del personale	16.788.968 €	1,8%	19.433.250 €	3,7%
Remunerazione dei finanziatori	9.041.084 €	1%	14.334.936 €	2,7%
Remunerazione degli azionisti	8.000.000 €	0,9%	8.000.000 €	1,5%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	7.589.463 €	0,8%	10.042.963 €	1,9%
Remunerazione della Comunità	1.789.896 €	0,2%	2.215.571 €	0,4%
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>908.388.586 €</b>	<b>99,1%</b>	<b>511.657.389 €</b>	<b>96,8%</b>
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>8.704.708 €</b>	<b>0,9%</b>	<b>16.824.738 €</b>	<b>3,2%</b>
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>917.093.294 €</b>	<b>100%</b>	<b>528.482.127 €</b>	<b>100,0%</b>
GRI 204-1 PROPORZIONE DI SPESA VERSO I FORNITORI LOCALI				
			2023	
Spesa Locale			204.769.830 €	
Totale spesa annua			400.265.719 €	
Percentuale spesa locale			51,16%	
GRI 207-1 APPROCCIO ALLE IMPOSTE				
Descrivere se l'organizzazione segue una strategia fiscale e, in caso positivo, un collegamento a questa strategia se di dominio pubblico	Il Gruppo Bluenergy adotta una strategia di business trasparente e etica, concentrata sulla creazione di valore per gli stakeholder. La Società si impegna a rispettare gli standard internazionali e le leggi fiscali locali, promuovendo la responsabilità fiscale e l'aderenza ai principi di corporate governance			
Descrivere l'organo di governance o la posizione a livello esecutivo nell'organizzazione che rivede formalmente e approva la strategia fiscale, e la frequenza di tale revisione	Il CdA del Gruppo Bluenergy esamina e approva formalmente la strategia fiscale così come la strategia di business con dei piani pluriennali che vengono declinati in segmenti annuali durante il processo di pianificazione strategica aziendale			
Descrivere l'approccio alla conformità normativa	Il Gruppo Bluenergy adotta un approccio rigoroso alla conformità normativa fiscale; con il presidio della struttura AFC interna dedicata e con il supporto di almeno due livelli di professionisti esterni, garantendo il rispetto di tutte le leggi e regolamenti fiscali italiani in corso di vigenza. Ciò include la tempestiva presentazione delle dichiarazioni fiscali e il pagamento puntuale delle imposte dirette ed indirette dovute			
Descrivere come l'approccio alle imposte è collegato all'attività dell'organizzazione e le strategie di sviluppo sostenibile dell'organizzazione stessa	Ne è direttamente collegato poiché direttamente incidente, anche in forme simmetricamente opposte, considerando la società e le sue controllate come soggetti agenti in un mercato che beneficia di agevolazioni secondo le normative di tempo in tempo applicabili			
Commenti				

## GRI 207-2 GOVERNANCE RELATIVA ALLE IMPOSTE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO

### Una descrizione della governance relativa alle imposte e del quadro di riferimento per il controllo

l'organo di governance o la posizione a livello esecutivo nell'organizzazione a cui fa capo la responsabilità della conformità alla strategia fiscale	L'organo di governance responsabile della conformità alla strategia fiscale è il CdA del Gruppo Bluenergy. Inoltre, la posizione esecutiva di Chief Financial Officer (CFO) sovrintende direttamente alla gestione e alla conformità fiscale dell'organizzazione
come l'approccio alle imposte è integrato nell'organizzazione	L'approccio alle imposte è integrato in tutte le funzioni aziendali, con una stretta collaborazione tra il dipartimento finanziario, legale e fiscale. Questa integrazione assicura che le decisioni aziendali siano prese considerando gli impatti fiscali e che vi sia una piena trasparenza
l'approccio ai rischi fiscali, compreso come i rischi vengono identificati, gestiti e monitorati	Il Gruppo Bluenergy adotta un approccio proattivo alla gestione dei rischi fiscali: l'identificazione avviene attraverso analisi periodiche e monitoraggio costante delle normative fiscali. I rischi vengono gestiti attraverso politiche interne, formazione del personale ed analisi preventive sulle attività programmate dalle funzioni di sviluppo del business
come viene valutata la conformità alla governance relativa alle imposte e il quadro di riferimento per il controllo	La conformità alla governance fiscale e il quadro di riferimento per il controllo vengono valutati attraverso audit interni, revisioni periodiche condotte da esperti fiscali esterni e revisioni del modello organizzativo 231; inoltre la società è volontariamente assoggettata a revisione dei conti da soggetto esterno (una delle big four) che all'interno del proprio incarico ha specificità di verifica sulla compliance fiscale
Descrivere le procedure da seguire per sollevare preoccupazioni sulla condotta commerciale dell'organizzazione e sulla sua integrità in relazione alle imposte	Per sollevare preoccupazioni sulla condotta commerciale o sull'integrità in materia fiscale, i dipendenti possono utilizzare il sistema di segnalazione previsto dalla normativa sul Whistleblowing già adottato in azienda dal gennaio 2024. Questo sistema garantisce l'anonimato e la protezione del segnalatore. In via preventiva tutti i contratti con controparti esterne sono vagliati e validati fiscalmente mediante controllo interno in concerto con le funzioni Legale - Amministrativo della società
Descrivere il processo di assurance per informative sulle imposte compresi, se pertinente, un collegamento o un riferimento ai report sull'assurance esterna o dichiarazioni di assurance	Il processo di assurance per le informative sulle imposte include revisioni interne periodiche condotte dal dipartimento preposto all'interno della funzione AFC e audit esterni condotti da società di revisione indipendenti. I risultati di tali revisioni vengono inclusi nei report finanziari e di sostenibilità dell'azienda
Commenti	

## GRI 207-3 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E GESTIONE DELLE PREOCCUPAZIONI CORRELATE ALLE IMPOSTE

Descrivere l'approccio al confronto con le autorità fiscali	L'approccio del Gruppo Bluenergy al confronto con le autorità fiscali è improntato alla trasparenza e alla collaborazione. L'azienda si impegna a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con le autorità fiscali italiane, fornendo informazioni accurate e complete, rispettando i termini di legge e collaborando attivamente durante le verifiche fiscali - la proattività si spinge in alcuni casi dubbi al preventivo confronto collaborativo diretto con le autorità fiscali
Descrivere l'approccio al sostegno alla politica pubblica sulle imposte	Il Gruppo Bluenergy affronta il sostegno alla politica pubblica sulle imposte principalmente attraverso la sua partecipazione attiva e impegnata in varie associazioni di categoria. Questo coinvolgimento costante consente al gruppo di contribuire al dibattito e all'orientamento delle politiche pubbliche, garantendo che le prospettive del settore energetico siano adeguatamente rappresentate e considerate
Descrivere i processi di raccolta e considerazione dei punti di vista e delle preoccupazioni di stakeholder, compresi quelli esterni	Il Gruppo Bluenergy è sempre aperto al coinvolgimento degli stakeholder e alla raccolta dei loro punti di vista. L'azienda considera i feedback ricevuti come un'opportunità per migliorare e per allineare meglio le proprie strategie aziendali con le aspettative della comunità in termini di prospettiva economica e di benessere diffuso
Commenti	

**GRI 207-4 REPORTISTICA PER PAESE**

Rendicontare di tutte le giurisdizioni fiscali in cui le imprese incluse nei bilanci consolidati revisionati dell'organizzazione o nelle informazioni finanziarie presentate e di dominio pubblico, sono residenti ai fini del pagamento di imposte	Il Gruppo Bluenergy opera principalmente in Italia e paga tutte le imposte nelle giurisdizioni fiscali italiane. Non vi sono altre giurisdizioni fiscali rilevanti in cui le imprese incluse nei bilanci consolidati revisionati dell'organizzazione sono residenti ai fini del pagamento delle imposte, come risulta dalle informazioni finanziarie pubbliche disponibili
Denominazioni delle imprese residenti	Le imprese residenti nei bilanci consolidati revisionati del Gruppo Bluenergy, e che pagano le imposte in Italia, sono: Bluenergy Group S.p.A. Bluenergy Assistance S.r.l. Astolia S.r.l. C.I.E.L. S.r.l. (non formalmente consolidata) Bluenergy Home Service S.r.l.
Attività principali dell'organizzazione	il Gruppo Bluenergy mette a disposizione un ampio portafoglio di offerte gas ed energia elettrica sostenibili. Attraverso le proprie ESCo, gestisce progetti di efficientamento e riqualificazione energetica, di installazione di impianti per la produzione di energie rinnovabili e di gestione dell'illuminazione pubblica a LED
Numero di dipendenti	302
Basi del calcolo del numero di dipendenti	I dati sono riportati in base ad un conteggio per teste (no FTE)
Ricavi ottenuti da vendite a terze parti	508.432.911 €
Ricavi ottenuti da operazioni intergruppo con altre giurisdizioni fiscali	2.155.974 €
Utile/perdita al lordo di imposte	34.487.630 €
Attività materiali diverse da contante e altre risorse equivalenti	365.273.386 €
Imposte pagate sul reddito aziendale secondo il criterio di cassa	- €
Imposte sul reddito aziendale inserite nel conto economico	10.048.156 €
Motivi della differenza tra imposte sul reddito aziendale inserite nel conto economico e imposte dovute se l'aliquota fiscale normativa viene applicata al conto economico al lordo di imposte	Il criterio della competenza temporale viene applicato al conto economico generalmente normalizzato dagli eventi differiti temporalmente mentre gli obblighi di legge implicano un pagamento differito ed anticipato in termini di cassa
Rendicontare il periodo di tempo coperto dalle informazioni specificate nell'Informativa 207-4	01/01/2023 - 31/12/2023
Commenti	

**GRI 308-1 NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI VALUTATI UTILIZZANDO CRITERI AMBIENTALI**

	2022	2023
Totale nuovi fornitori	3	23
Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	3	23
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri ambientali	100%	100%

**GRI 413-1 ATTIVITÀ CHE PREVEDONO COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE, VALUTAZIONI D'IMPATTO E PROGRAMMI DI SVILUPPO**

	2022	2023
Attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e/o programmi di sviluppo	1.880.004,13 €	2.215.571,00 €
di cui Valutazioni d'impatto sociale	56.370,67 €	150.000,00 €
di cui Valutazioni di impatto ambientale	0,00 €	0,00 €
di cui Pubblicazione di risultati di valutazioni	0,00 €	0,00 €
di cui Programmi di sviluppo	0,00 €	0,00 €
di cui piani di coinvolgimento degli stakeholder	0,00 €	0,00 €
Comitati di consultazione aperti alla comunità locale e processi che includono categorie Vulnerabili	0,00 €	0,00 €
Comitati di impresa, comitati per la sicurezza e la salute sul lavoro e altri organismi di Rappresentanza dei lavoratori che si occupano di affrontare gli impatti	0,00 €	0,00 €

**GRI 414-1 NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI CRITERI SOCIALI**

	2022	2023
Totale nuovi fornitori	3	23
Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali	3	23
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri sociali	100%	100%







# **BLUENERGY**



Gas



Luce



Servizi



Sostenibilità

**Bluenergy Group S.p.A.**

Viale Venezia, 430 - Udine (UD)

T. 0432 653000

[bluenergy.online](https://www.bluenergy.online)