

Siamo la prima
**Comunità Energetica
Rinnovabile** attiva su tutto
il territorio nazionale

www.percerto.it



COMUNITÀ ENERGETICA RINNOVABILE PERCERTO
REGOLAMENTO DEL COMITATO PERMANENTE
PER L'INCLUSIONE SOCIALE, LA PARTECIPAZIONE, LA
TRANSIZIONE ENERGETICA
E IL
GENDER EQUALITY & INCLUSION PLAN (GEIP)

SOMMARIO

FASCICOLO 1 - PRINCIPI GENERALI E GOVERNANCE	11
1. RELAZIONE ILLUSTRATIVA	11
2. QUADRO NORMATIVO	11
3. MISSIONE.....	12
4. VISIONE.....	12
5. VALORI.....	12
6. PRINCIPI DELLA GOVERNANCE	13
7. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	13
8. DEFINIZIONI.....	13
9. SISTEMA DI GOVERNANCE	13
10. MODELLO ORGANIZZATIVO.....	14
11. STAKEHOLDER.....	14
12. PRINCIPI DEL GENDER EQUALITY & INCLUSION PLAN.....	15
13. CONCLUSIONI	15
FASCICOLO 2 - REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO..	17
CAPO I	17
ISTITUZIONE DEL COMITATO	17
CAPO II	18
COMPOSIZIONE	18
CAPO III	19
GOVERNANCE DEL COMITATO	19
CAPO IV	20
FUNZIONAMENTO	20
CAPO V	21
COMPETENZE	21
CAPO VI	22
GENDER EQUALITY & INCLUSION PLAN	22
CAPO VII	23
GRUPPI DI LAVORO	23
CAPO VIII	23
TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE	23
CAPO IX	24

VALUTAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO	24
CAPO X	25
DISPOSIZIONI FINALI	25
ALLEGATO AL FASCICOLO 2	26
ORGANIGRAMMA FUNZIONALE	26
FASCICOLO 3 - PIANO STRATEGICO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE, L'INCLUSIONE SOCIALE E LA GIUSTIZIA ENERGETICA	27
PREMESSA	27
CAPO I	27
PRINCIPI ISPIRATORI	27
CAPO II	28
OBIETTIVI STRATEGICI	28
CAPO III	28
GENDER EQUALITY	28
CAPO IV	29
DIVERSITY & INCLUSION	29
CAPO V	30
ENERGY JUSTICE	30
CAPO VI	30
PARTECIPAZIONE	30
CAPO VII	31
FORMAZIONE	31
CAPO VIII	32
SISTEMA KPI	32
CAPO IX	32
GENDER BUDGET	32
CAPO X	32
SOCIAL IMPACT	32
CAPO XI	33
RAPPORTO ANNUALE GEIP	33
ALLEGATO A - MATURITY MODEL GEIP	33
ALLEGATO B - ROADMAP 2026-2030	34
CONCLUSIONI	34
FASCICOLO 4 - PROCEDURE OPERATIVE	35

<i>CAPO I</i>	35
<i>FINALITÀ</i>	35
<i>CAPO II</i>	35
<i>PRINCIPI OPERATIVI</i>	35
<i>CAPO III</i>	36
<i>FONDO DI SOLIDARIETÀ</i>	36
<i>CAPO IV</i>	38
<i>CRITERI DI VALUTAZIONE</i>	38
<i>CAPO V</i>	38
<i>STAKEHOLDER ENGAGEMENT PLAN</i>	38
<i>CAPO VI</i>	39
<i>CONSULTAZIONE PUBBLICA</i>	39
<i>CAPO VII</i>	40
<i>GENDER BUDGET</i>	40
<i>CAPO VIII</i>	41
<i>SOCIAL IMPACT ASSESSMENT</i>	41
<i>CAPO IX</i>	42
<i>ENERGY JUSTICE FRAMEWORK</i>	42
<i>CAPO X</i>	42
<i>SISTEMA DOCUMENTALE</i>	42
<i>CAPO XI</i>	43
<i>AUDIT</i>	43
<i>ALLEGATO A - FLUSSO OPERATIVO</i>	44
<i>ALLEGATO B - MATRICE RACI</i>	45
<i>ALLEGATO C - CRONOPROGRAMMA ANNUALE</i>	45
<i>CONCLUSIONI</i>	46
<i>FASCICOLO 5 - SISTEMA KPI</i>	47
<i>CAPO I</i>	47
<i>PREMESSA</i>	47
<i>CAPO II</i>	47
<i>MODELLO DI MISURAZIONE</i>	47
<i>CAPO III</i>	48
<i>BALANCED SCORECARD GEIP</i>	48
<i>CAPO IV</i>	48

DASHBOARD STRATEGICA	48
CAPO V	49
INDICATORI DI GOVERNANCE	49
CAPO VI	49
INDICATORI GENDER EQUALITY	49
CAPO VII	50
INDICATORI DI INCLUSIONE SOCIALE	50
CAPO VIII	50
INDICATORI ENERGETICI	50
CAPO IX	51
INDICATORI STAKEHOLDER	51
CAPO X	51
INDICATORI ECONOMICI	51
CAPO XI	52
INDICATORI ESG	52
CAPO XII	52
BENCHMARK EUROPEO	52
CAPO XIII	53
DASHBOARD	53
CAPO XIV	54
REPORTING	54
CAPO XV	54
PIANO DI MIGLIORAMENTO	54
ALLEGATO A - MATRICE KPI	56
ALLEGATO B - CRUSCOTTO DIREZIONALE	56
ALLEGATO C - MATURITY MODEL	57
CONCLUSIONI	58
FASCICOLO 6 - FRAMEWORK ESG, SOSTENIBILITÀ E RENDICONTAZIONE	59
CAPO I	59
PRINCIPI GENERALI	59
CAPO II	60
FRAMEWORK ENVIRONMENTAL	60
CAPO III	60
FRAMEWORK SOCIAL	60

<i>CAPO IV</i>	61
<i>FRAMEWORK GOVERNANCE</i>	61
<i>CAPO V</i>	62
<i>GESTIONE DEI RISCHI</i>	62
<i>CAPO VI</i>	63
<i>BILANCIO ESG</i>	63
<i>CAPO VII</i>	63
<i>SOCIAL IMPACT REPORT</i>	63
<i>CAPO VIII</i>	64
<i>PIANO ESG TRIENNALE</i>	64
<i>CAPO IX</i>	65
<i>ALLINEAMENTO AGLI SDGs</i>	65
<i>CAPO X</i>	66
<i>ALLINEAMENTO AL GREEN DEAL</i>	66
<i>ESG SCORECARD</i>	66
<i>ALLEGATO A - MATURITY MODEL</i>	67
<i>ALLEGATO B - DASHBOARD ESG</i>	67
<i>ALLEGATO C - ROADMAP 2026-2030</i>	68
<i>CONCLUSIONI</i>	68
<i>FASCICOLO 7 - CODICE ETICO, SISTEMA DI INTEGRITÀ E POLITICHE DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DEI)</i>	69
<i>PARTE I</i>	69
<i>CARTA DEI VALORI</i>	69
<i>PARTE II</i>	69
<i>CODICE ETICO</i>	69
<i>PARTE III</i>	70
<i>DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION POLICY</i>	70
<i>PARTE IV</i>	71
<i>POLITICA ANTIDISCRIMINAZIONE</i>	71
<i>PARTE V</i>	71
<i>POLITICA CONTRO LE MOLESTIE</i>	71
<i>PARTE VI</i>	72
<i>WHISTLEBLOWING</i>	72
<i>PARTE VII</i>	72

CONFLITTI DI INTERESSE	72
PARTE VIII	73
COMUNICAZIONE ETICA	73
PARTE IX	73
AUDIT ETICO	73
PARTE X	73
KPI ETICI	73
ALLEGATO A - CARTA DELL'INCLUSIONE	74
ALLEGATO B - MODELLO DI DICHIARAZIONE ETICA	74
ALLEGATO C - MODELLO DI MATURITÀ	74
CONCLUSIONI	75
FASCICOLO 8 - PIANO FORMATIVO, SVILUPPO DELLE COMPETENZE E LEADERSHIP INCLUSIVA	76
PREMESSA	76
CAPO I	76
PRINCIPI GENERALI	76
CAPO II	77
GOVERNANCE DELLA FORMAZIONE	77
CAPO III	77
PIANO FORMATIVO TRIENNALE	77
CAPO IV	79
LEADERSHIP INCLUSIVA	79
CAPO V	79
ESG ACADEMY	79
CAPO VI	80
FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER	80
CAPO VII	80
PIATTAFORMA DIGITALE	80
CAPO VIII	80
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	80
CAPO IX	81
KPI FORMATIVI	81
CAPO X	82
PIANO ANNUALE	82

<i>ALLEGATO A - MATRICE DELLE COMPETENZE</i>	83
<i>ALLEGATO B - FRAMEWORK DELLE COMPETENZE</i>	84
<i>ALLEGATO C - CATALOGO FORMATIVO</i>	85
<i>ALLEGATO D - ROADMAP FORMATIVA 2026-2030</i>	86
<i>CONCLUSIONI</i>	87
<i>FASCICOLO 9 - SISTEMA DI RENDICONTAZIONE, BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ, GENDER REPORT E SOCIAL IMPACT REPORT</i>	88
<i>PREMESSA</i>	88
<i>CAPO I</i>	88
<i>PRINCIPI DELLA RENDICONTAZIONE</i>	88
<i>CAPO II</i>	89
<i>BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ</i>	89
<i>CAPO III</i>	89
<i>GENDER EQUALITY REPORT</i>	89
<i>Art. 6 – Gender Dashboard</i>	90
<i>CAPO IV</i>	90
<i>DIVERSITY REPORT</i>	90
<i>CAPO V</i>	90
<i>GENDER BUDGET</i>	90
<i>CAPO VI</i>	91
<i>SOCIAL IMPACT REPORT</i>	91
<i>Art. 11 – Social Return on Investment</i>	91
<i>CAPO VII</i>	92
<i>ENERGY JUSTICE REPORT</i>	92
<i>CAPO VIII</i>	92
<i>RENDICONTAZIONE ESG</i>	92
<i>Social</i>	92
<i>Governance</i>	93
<i>CAPO IX</i>	93
<i>DASHBOARD</i>	93
<i>CAPO X</i>	94
<i>OPEN DATA</i>	94
<i>CAPO XI</i>	94
<i>PROCESSO DI RENDICONTAZIONE</i>	94

<i>ALLEGATO A - MODELLO DI BILANCIO ESG</i>	95
<i>ALLEGATO B - MODELLO GENDER REPORT</i>	96
<i>ALLEGATO C - MODELLO SOCIAL IMPACT REPORT</i>	97
<i>ALLEGATO D - MATURITY MODEL</i>	98
<i>ALLEGATO E - ROADMAP 2026-2030</i>	99
<i>CONCLUSIONI</i>	99
<i>FASCICOLO 10 - APPENDICI OPERATIVE, MODULISTICA, CHECK LIST, AUDIT E SISTEMA DI MIGLIORAMENTO CONTINUO</i>	100
<i>CAPO I</i>	100
<i>SISTEMA DOCUMENTALE</i>	100
<i>CAPO II</i>	101
<i>MODULISTICA</i>	101
<i>Modello A - Domanda di accesso al Fondo di Solidarietà</i>	101
<i>Modello B - Domanda di partecipazione al Comitato</i>	101
<i>Modello C - Dichiarazione di integrità</i>	101
<i>Modello D - Scheda progetto sociale</i>	102
<i>CAPO III</i>	102
<i>CHECK LIST</i>	102
<i>CAPO IV</i>	103
<i>PROCEDURE OPERATIVE</i>	103
<i>CAPO V</i>	105
<i>AUDIT</i>	105
<i>CAPO VI</i>	106
<i>RISK MANAGEMENT</i>	106
<i>CAPO VII</i>	106
<i>BUSINESS CONTINUITY</i>	106
<i>CAPO VIII</i>	108
<i>GESTIONE DELLE EMERGENZE</i>	108
<i>CAPO IX</i>	108
<i>ARCHIVIO DIGITALE</i>	108
<i>CAPO X</i>	109
<i>PIANO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO</i>	109
<i>ALLEGATO A - ELENCO MODULI</i>	110
<i>ALLEGATO B - ELENCO REGISTRI</i>	110

<i>ALLEGATO C - PIANO DELLE REVISIONI</i>	<i>111</i>
<i>ALLEGATO D - ROADMAP 2026-2030</i>	<i>111</i>
<i>ALLEGATO E - MODELLO DI MATURITÀ DELLA GOVERNANCE</i>	<i>112</i>
<i>DISPOSIZIONI FINALI</i>	<i>113</i>



FASCICOLO 1 - PRINCIPI GENERALI E GOVERNANCE

1. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La transizione energetica rappresenta una trasformazione economica, ambientale e sociale che richiede nuovi modelli di governance fondati sulla partecipazione, sull'inclusione e sulla responsabilità collettiva.

Le Comunità Energetiche Rinnovabili non costituiscono esclusivamente strumenti di produzione e condivisione dell'energia, ma veri ecosistemi territoriali capaci di generare valore sociale, economico ed ambientale.

In tale contesto PERCERTO intende adottare un modello organizzativo innovativo fondato sui principi della:

- partecipazione democratica;
- uguaglianza di genere;
- inclusione sociale;
- sostenibilità;
- trasparenza;
- responsabilità sociale;
- equa distribuzione dei benefici energetici.

Il Comitato Permanente rappresenta l'organo consultivo e propositivo deputato a presidiare tali obiettivi.

Il presente Regolamento integra in un unico documento:

- Regolamento del Comitato;
- Gender Equality Plan;
- Inclusion Plan;
- Piano ESG;
- Piano di Partecipazione;
- Piano di Monitoraggio Sociale.

2. QUADRO NORMATIVO

Il presente Regolamento si ispira ai seguenti riferimenti:

Normativa europea

Green Deal Europeo; REPowerEU; Clean Energy Package; Direttiva RED III; Direttiva EED; Direttiva EPBD; Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea; Agenda ONU 2030; Strategia Europea per la Parità di Genere; Principi Horizon Europe relativi ai Gender Equality Plan; Principi ESG

Normativa nazionale

- Costituzione della Repubblica Italiana
- Articoli 2, 3, 9, 41 e 118
- D.Lgs. 199/2021
- D.Lgs. 210/2021
- Normativa in materia di Comunità Energetiche Rinnovabili
- Normativa sulla trasparenza e sulla parità di trattamento

3. MISSIONE

La Comunità Energetica PERCERTO promuove un modello energetico fondato sulla produzione condivisa di energia rinnovabile e sulla redistribuzione dei benefici economici e sociali a favore della collettività.

La missione del Comitato consiste nel garantire che tale sviluppo avvenga nel rispetto dei principi di:

1. inclusione;
2. partecipazione;
3. equità;
4. sostenibilità;
5. uguaglianza di genere;

innovazione sociale.

4. VISIONE

PERCERTO intende diventare un modello nazionale ed europeo di Comunità Energetica capace di integrare:

- energia;
- innovazione;
- coesione sociale;
- partecipazione democratica;
- sviluppo territoriale;
- parità di genere;
- responsabilità ambientale.

5. VALORI

Il Comitato opera nel rispetto dei seguenti valori fondamentali.

Inclusione

Nessun soggetto deve essere escluso dai benefici della Comunità Energetica.

Partecipazione

Ogni socio e ogni stakeholder devono poter contribuire ai processi decisionali.

Trasparenza

Le attività del Comitato devono essere pubbliche, verificabili e rendicontabili.

Pari opportunità

Ogni decisione deve essere adottata senza discriminazioni di genere, età, provenienza, condizioni economiche o disabilità.

Sostenibilità

Ogni attività deve contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

6. PRINCIPI DELLA GOVERNANCE

La governance della Comunità Energetica si fonda su:

- collegialità;
- responsabilità;
- accountability;
- partecipazione;
- trasparenza;
- diversity management;
- gender equality;
- accessibilità;
- miglioramento continuo.

7. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica:

- al Consiglio di Amministrazione;
- al Comitato Permanente;
- ai Gruppi di lavoro;
- ai Tavoli territoriali;
- agli stakeholder coinvolti nelle attività di inclusione e partecipazione.

8. DEFINIZIONI

Per GEIP si intende il Gender Equality & Inclusion Plan adottato dalla Comunità Energetica.

Per Stakeholder si intendono tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti nelle attività della CER.

Per Inclusione si intende la piena partecipazione di tutti i cittadini ai benefici energetici, economici e sociali prodotti dalla Comunità.

9. SISTEMA DI GOVERNANCE

La governance è articolata su quattro livelli.

Livello strategico

- Consiglio di Amministrazione

Livello consultivo

- Comitato Permanente

Livello operativo

- Segreteria Tecnica
- Gruppi di lavoro

Livello partecipativo

- Stakeholder
- Comuni
- Università
- Scuole
- Ordini Professionali
- Associazioni
- Terzo Settore
- PMI
- Cittadini

10. MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo è ispirato ai principi ESG.

- Environmental
- Social
- Governance
- e integra:
- Gender Equality;
- Social Impact;
- Energy Justice;
- Stakeholder Engagement;
- Sustainable Development Goals.

11. STAKEHOLDER

Il Comitato promuove il coinvolgimento permanente di:

- Comuni;
- Regioni;
- Università;
- Scuole;
- Ordini Professionali;
- Associazioni;

- PMI;
- Terzo Settore;
- Cittadini;
- Consumatori;
- Prosumer;
- Consumer;
- Enti di ricerca.

12. PRINCIPI DEL GENDER EQUALITY & INCLUSION PLAN

Il GEIP della Comunità Energetica si fonda sui seguenti pilastri.

Leadership inclusiva

- Promozione dell'equilibrio di genere negli organi decisionali.

Partecipazione

- Coinvolgimento attivo di giovani, donne e categorie vulnerabili.

Accessibilità

- Rimozione delle barriere economiche, sociali e culturali.

Diversity Management

- Valorizzazione delle competenze e delle diversità.

Energy Justice

- Distribuzione equa dei benefici della Comunità Energetica.

Miglioramento continuo

Applicazione del ciclo:

- Plan
- Do
- Check
- Act

quale metodo permanente di monitoraggio e revisione del GEIP.

13. CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo costituisce il quadro strategico e valoriale del Regolamento del Comitato Permanente e del Gender Equality & Inclusion Plan della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO.

Esso rappresenta il riferimento per tutti i successivi Fascicoli dedicati alla disciplina regolamentare, ai processi operativi, al sistema di monitoraggio, agli indicatori ESG e alla rendicontazione sociale.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO.

Il presente documento disciplina l'organizzazione, il funzionamento e le attività del Comitato Permanente quale organismo di governance della partecipazione, dell'inclusione sociale, della parità di genere e della transizione energetica.

Il Regolamento costituisce altresì il Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP) della Comunità Energetica.

FASCICOLO 2 - REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO

CAPO I ISTITUZIONE DEL COMITATO

ART. 1 – ISTITUZIONE

È istituito il **Comitato Permanente per l'Inclusione Sociale, la Partecipazione, la Transizione Energetica e il Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP)** della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO.

Il Comitato costituisce organismo permanente di supporto al Consiglio di Amministrazione con funzioni consultive, propositive, di monitoraggio e di valutazione delle politiche sociali, ambientali e di governance.

ART. 2 – NATURA

Il Comitato:

- non possiede autonomia patrimoniale;
- opera in piena indipendenza tecnica;
- svolge attività senza finalità di lucro;
- supporta il CdA nelle decisioni strategiche;
- promuove il miglioramento continuo delle politiche di inclusione.

ART. 3 – FINALITÀ

Il Comitato persegue le seguenti finalità:

- promuovere l'inclusione sociale;
- garantire la parità di genere;
- contrastare la povertà energetica;
- favorire la partecipazione democratica;
- promuovere la sostenibilità;
- monitorare gli indicatori ESG;
- favorire l'innovazione sociale.

CAPO II COMPOSIZIONE

ART. 4 – COMPONENTI

Il Comitato è composto da:

- Presidente;
- Vicepresidente;
- Segretario tecnico;
- componenti designati dal CdA;
- rappresentanti dei soci;
- esperti indipendenti.

Possono essere invitati permanenti:

- Università;
- Ordini Professionali;
- Enti Locali;
- Terzo Settore;
- Associazioni dei consumatori;
- Organizzazioni giovanili;
- Organizzazioni femminili.

ART. 5 – REQUISITI

I componenti devono possedere comprovata esperienza nei seguenti ambiti:

- energia;
- sostenibilità;
- inclusione sociale;
- governance;
- ESG;
- amministrazione;
- formazione;
- innovazione.

ART. 6 – DURATA

Il mandato coincide con quello del Consiglio di Amministrazione.

I componenti possono essere confermati.

CAPO III GOVERNANCE DEL COMITATO

ART. 7 – PRESIDENTE

Il Presidente:

- convoca il Comitato;
- definisce l'ordine del giorno;
- coordina i lavori;
- rappresenta il Comitato;
- trasmette i pareri al CdA;
- promuove il GEIP.

ART. 8 – VICEPRESIDENTE

Il Vicepresidente:

- sostituisce il Presidente;
- coordina i gruppi di lavoro;
- monitora l'attuazione delle deliberazioni.

ART. 9 – SEGRETERIA TECNICA

La Segreteria:

- redige i verbali;
- cura la documentazione;
- aggiorna i KPI;
- gestisce gli archivi;
- coordina la pubblicazione dei report.

CAPO IV FUNZIONAMENTO

ART. 10 – CONVOCAZIONI

Il Comitato si riunisce:

- almeno quattro volte l'anno;
- su richiesta del Presidente;
- su richiesta del CdA;
- su richiesta di almeno un terzo dei componenti.

Le riunioni possono svolgersi:

- in presenza;
- da remoto;
- in modalità mista.

ART. 11 – QUORUM

Il Comitato è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei componenti.

Le deliberazioni sono adottate a maggioranza semplice.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

ART. 12 – VERBALI

Per ogni riunione è redatto verbale contenente:

- partecipanti;
- argomenti trattati;
- deliberazioni;
- eventuali dichiarazioni;
- allegati.

I verbali sono conservati dalla Segreteria Tecnica.

CAPO V COMPETENZE

ART. 13 – ATTIVITÀ CONSULTIVE

Il Comitato esprime pareri su:

- Fondo di Solidarietà;
- regolamenti;
- iniziative sociali;
- programmi formativi;
- progetti europei;
- indicatori ESG;
- Gender Budget.

ART. 14 – ATTIVITÀ PROPOSITIVE

Il Comitato propone:

- Piano Annuale GEIP;
- Piano di Inclusione Sociale;
- Piano Formativo;
- Piano Stakeholder Engagement;
- Piano Comunicazione;
- Rapporto Annuale GEIP.

ART. 15 – ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

Il Comitato verifica:

- raggiungimento KPI;
- utilizzo Fondo Solidarietà;
- equilibrio di genere;
- inclusione delle categorie vulnerabili;
- impatti ambientali;
- impatti sociali;
- indicatori ESG.

CAPO VI GENDER EQUALITY & INCLUSION PLAN

ART. 16 – PRINCIPI GEIP

Il Comitato garantisce:

- pari opportunità;
- leadership inclusiva;
- equilibrio di genere;
- valorizzazione delle competenze;
- accessibilità universale;
- contrasto alle discriminazioni.

ART. 17 – OBIETTIVI

Sono perseguiti i seguenti target:

- almeno il 40% di rappresentanza femminile negli organismi consultivi;
- almeno il 20% di partecipazione di giovani under 35;
- coinvolgimento permanente delle categorie vulnerabili;
- partecipazione equilibrata dei territori.

CAPO VII GRUPPI DI LAVORO

ART. 18 – ISTITUZIONE

Il Comitato può costituire gruppi di lavoro permanenti o temporanei.

Tra questi:

- Inclusione Sociale;
- Gender Equality;
- Energia e Povertà Energetica;
- ESG;
- Innovazione;
- Formazione;
- Comunicazione;
- Rapporti con gli Enti Locali.

Ogni gruppo di lavoro presenta almeno una relazione annuale.

CAPO VIII TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE

ART. 19 – CONSULTAZIONI PUBBLICHE

Il Comitato promuove:

- assemblee aperte;
- consultazioni online;
- tavoli territoriali;
- incontri con gli stakeholder.

ART. 20 – PUBBLICITÀ

Sono pubblicati sul sito istituzionale:

- Regolamento;
- GEIP;
- Rapporto Annuale;
- KPI;
- Bilancio Sociale;
- Piano Formativo;
- principali deliberazioni.

CAPO IX VALUTAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

ART. 21 – CICLO PDCA

Le attività del Comitato sono gestite secondo il modello:

PLAN

definizione obiettivi



DO

attuazione delle azioni



CHECK

monitoraggio KPI



ACT

aggiornamento e miglioramento.

ART. 22 – AUDIT INTERNO

Ogni anno il Comitato effettua un audit interno sulla conformità del GEIP.

L'audit verifica:

- governance;
- inclusione;
- partecipazione;
- trasparenza;
- ESG;
- efficacia delle politiche adottate.

CAPO X DISPOSIZIONI FINALI

ART. 23 – REVISIONE DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento è sottoposto a revisione almeno ogni due anni oppure su proposta del CdA o del Comitato.

ART. 24 – ENTRATA IN VIGORE

Il Regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della CER PERCERTO.

ALLEGATO AL FASCICOLO 2 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

Consiglio di Amministrazione



Comitato Permanente GEIP



Presidente



Vicepresidente



Segreteria Tecnica



Gruppi di Lavoro



Stakeholder Territoriali



Comuni – Università – Ordini Professionali – ETS – PMI – Associazioni – Soci

NOTA CONCLUSIVA

Il presente Fascicolo disciplina in modo organico l'organizzazione e il funzionamento del Comitato Permanente, integrando i principi del **Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP)** con un modello di governance partecipativa, trasparente e orientata agli standard ESG e alle migliori pratiche europee, costituendo la base operativa per i successivi Fascicoli dedicati ai processi, agli indicatori, alla rendicontazione e agli strumenti di attuazione.

FASCICOLO 3 - PIANO STRATEGICO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE, L'INCLUSIONE SOCIALE E LA GIUSTIZIA ENERGETICA

PREMESSA

La Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO riconosce che la transizione energetica deve essere accompagnata da una trasformazione sociale, culturale ed economica fondata sui principi di uguaglianza, partecipazione, inclusione e sostenibilità.

Il presente Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP) costituisce il quadro strategico attraverso il quale la Comunità promuove un modello di governance inclusivo, partecipativo e orientato alla riduzione delle disuguaglianze.

Il GEIP rappresenta parte integrante del sistema ESG della Comunità ed è ispirato ai principi:

- Agenda ONU 2030;
- Green Deal Europeo;
- Strategia Europea per la Parità di Genere;
- REPowerEU;
- Direttive sulle Comunità Energetiche;
- Principi di Just Energy Transition.

CAPO I PRINCIPI ISPIRATORI

ART. 1 – UGUAGLIANZA

Ogni persona ha diritto di partecipare alla Comunità Energetica senza discriminazioni legate a:

- genere;
- età;
- origine;
- nazionalità;
- orientamento culturale;
- condizioni economiche;
- disabilità;
- condizione sociale.

ART. 2 – INCLUSIONE

La Comunità promuove la piena partecipazione dei soggetti vulnerabili garantendo l'accesso ai benefici economici, energetici e sociali derivanti dalla condivisione dell'energia.

ART. 3 – DIVERSITÀ

La diversità rappresenta un valore strategico.

La Comunità promuove la valorizzazione delle competenze e delle esperienze quale elemento di innovazione e crescita collettiva.

CAPO II OBIETTIVI STRATEGICI

ART. 4 – OBIETTIVI GENERALI

Il GEIP persegue i seguenti obiettivi:

- garantire la parità di genere;
- incrementare la partecipazione delle donne ai processi decisionali;
- favorire la partecipazione dei giovani;
- contrastare la povertà energetica;
- promuovere la cittadinanza energetica;
- rafforzare la coesione sociale;
- ridurre le disuguaglianze territoriali;
- promuovere l'innovazione sociale.

ART. 5 – OBIETTIVI SPECIFICI

Entro il triennio di riferimento la Comunità intende raggiungere:

- almeno il 40% di rappresentanza femminile negli organi consultivi;
- almeno il 20% di rappresentanza di giovani under 35;
- incremento della partecipazione delle categorie vulnerabili;
- aumento del numero di beneficiari del Fondo di Solidarietà;
- incremento della partecipazione ai processi decisionali.

CAPO III GENDER EQUALITY

ART. 6 – LEADERSHIP INCLUSIVA

La Comunità favorisce la presenza delle donne nei ruoli di:

- coordinamento;
- rappresentanza;
- governance;
- gestione dei progetti;
- formazione.

Le competenze costituiscono il criterio prioritario di selezione.

ART. 7 – PARI OPPORTUNITÀ

Ogni procedura di:

- selezione;
- nomina;
- costituzione di gruppi di lavoro;
- conferimento di incarichi;

deve rispettare i principi di:

- imparzialità;
- trasparenza;
- valorizzazione del merito;
- equilibrio di genere.

ART. 8 – GENDER MAINSTREAMING

Ogni progetto promosso dalla Comunità deve essere valutato anche in relazione ai suoi effetti:

- sulla partecipazione femminile;
- sulla riduzione delle disuguaglianze;
- sull'accessibilità;
- sull'inclusione.

CAPO IV DIVERSITY & INCLUSION

ART. 9 – POLITICHE DI INCLUSIONE

La Comunità promuove:

- inclusione delle famiglie vulnerabili;
- inclusione delle persone con disabilità;
- inclusione degli anziani;
- inclusione dei giovani;
- inclusione delle piccole imprese;
- inclusione del Terzo Settore.

ART. 10 – ACCESSIBILITÀ

Ogni iniziativa deve essere progettata secondo i principi di accessibilità universale:

- fisica;

- digitale;
- economica;
- comunicativa.

ART. 11 – LINGUAGGIO INCLUSIVO

La comunicazione istituzionale utilizza un linguaggio:

- rispettoso;
- inclusivo;
- non discriminatorio;
- accessibile.

CAPO V ENERGY JUSTICE

ART. 12 – GIUSTIZIA ENERGETICA

La Comunità riconosce l'energia quale bene comune.

Le politiche energetiche devono garantire:

- accessibilità;
- equità;
- solidarietà;
- sostenibilità;
- redistribuzione dei benefici.

ART. 13 – POVERTÀ ENERGETICA

Il Comitato individua annualmente le categorie prioritarie da sostenere mediante:

- Fondo di Solidarietà;
- contributi;
- servizi di assistenza energetica;
- programmi di efficientamento.

CAPO VI PARTECIPAZIONE

ART. 14 – STAKEHOLDER

Partecipano al GEIP:

- soci;

- cittadini;
- Comuni;
- scuole;
- università;
- Ordini Professionali;
- associazioni;
- PMI;
- enti del Terzo Settore.

ART. 15 – CONSULTAZIONE PERMANENTE

La Comunità promuove:

- forum;
- assemblee;
- questionari;
- consultazioni online;
- tavoli territoriali.

CAPO VII FORMAZIONE

ART. 16 – PIANO FORMATIVO

Ogni anno sono organizzati percorsi formativi su:

- Gender Equality;
- Diversity Management;
- ESG;
- Comunità Energetiche;
- Leadership inclusiva;
- Energy Justice;
- Agenda ONU 2030.

CAPO VIII SISTEMA KPI

ART. 17 – INDICATORI

Sono monitorati almeno i seguenti indicatori.

Indicatore	Target
Presenza femminile negli organi	≥40%
Donne in ruoli di coordinamento	≥40%
Giovani under 35	≥20%
Famiglie vulnerabili coinvolte	≥30
Consultazioni pubbliche	≥4
Assemblee partecipative	≥2
Ore di formazione	≥8 annue
Eventi inclusione	≥2
Soddisfazione stakeholder	≥90%

CAPO IX GENDER BUDGET

ART. 18 – BILANCIO DI GENERE

Il Comitato elabora annualmente un Gender Budget finalizzato a:

- valutare la distribuzione delle risorse;
- monitorare gli impatti sulle diverse categorie di beneficiari;
- verificare l'efficacia delle politiche di inclusione.

CAPO X SOCIAL IMPACT

ART. 19 – VALUTAZIONE DI IMPATTO

Ogni anno il Comitato valuta:

- impatto sociale;
- impatto energetico;
- impatto economico;
- impatto ambientale;
- impatto sulla coesione territoriale.

CAPO XI

RAPPORTO ANNUALE GEIP

ART. 20 – RENDICONTAZIONE

Entro il 31 marzo di ogni anno è pubblicato il Rapporto Annuale GEIP contenente:

- analisi KPI;
- risultati raggiunti;
- utilizzo del Fondo di Solidarietà;
- Gender Budget;
- indicatori ESG;
- obiettivi dell'anno successivo.

ALLEGATO A - MATURITY MODEL GEIP

LIVELLO 1

Conformità normativa



LIVELLO 2

Inclusione organizzativa



LIVELLO 3

Leadership inclusiva



LIVELLO 4

Governance partecipativa



LIVELLO 5

Comunità Energetica ESG di eccellenza

ALLEGATO B - ROADMAP 2026-2030

2026

Adozione GEIP



2027

Sistema KPI e Dashboard



2028

Gender Budget e Social Impact Report



2029

Audit ESG



2030

Certificazione come modello europeo di Comunità Energetica Inclusiva

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo costituisce il Piano Strategico del Gender Equality & Inclusion Plan della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO.

Esso integra i principi della parità di genere, della diversity, dell'inclusione sociale e della giustizia energetica in un sistema organico di governance capace di orientare tutte le attività della Comunità verso gli obiettivi di sostenibilità, innovazione e coesione territoriale, configurando PERCERTO come un modello avanzato e replicabile a livello nazionale ed europeo.

FASCICOLO 4 - PROCEDURE OPERATIVE

CAPO I FINALITÀ

ART. 1 – OGGETTO

Il presente Fascicolo disciplina le procedure operative attraverso le quali il Comitato attua le politiche di:

- inclusione sociale;
- partecipazione;
- parità di genere;
- giustizia energetica;
- sostenibilità;
- governance ESG.

Le procedure costituiscono parte integrante del Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP).

CAPO II PRINCIPI OPERATIVI

ART. 2 – PRINCIPI

Ogni attività del Comitato deve rispettare i principi di:

- trasparenza;
- imparzialità;
- pubblicità;
- partecipazione;
- responsabilità;
- proporzionalità;
- equità;
- inclusione;
- sostenibilità;
- miglioramento continuo.

CAPO III FONDO DI SOLIDARIETÀ

ART. 3 – FINALITÀ

Il Fondo di Solidarietà è destinato a:

- contrastare la povertà energetica;
- sostenere famiglie vulnerabili;
- favorire l'inclusione sociale;
- finanziare progetti territoriali;
- sostenere interventi di efficientamento energetico.

ART. 4 – DOTAZIONE

Il Fondo è alimentato mediante:

- quota degli incentivi CER;
- contributi volontari;
- donazioni;
- finanziamenti pubblici;
- contributi europei;
- sponsorizzazioni etiche.

Obiettivo minimo: **10% delle risorse incentivanti annuali.**

ART. 5 – BENEFICIARI

Possono accedere al Fondo:

- famiglie economicamente fragili;
- anziani;
- persone con disabilità;
- giovani;
- enti del Terzo Settore;
- scuole;
- associazioni;
- piccole imprese sociali.

ART. 6 – PROCEDURA

La procedura si articola nelle seguenti fasi:

Presentazione domanda



Istruttoria tecnica



Valutazione Comitato



Graduatoria



Deliberazione CdA



Erogazione



Monitoraggio

CAPO IV CRITERI DI VALUTAZIONE

ART. 7 – MATRICE DI VALUTAZIONE

Criterio	Punteggio
Vulnerabilità economica	30
Vulnerabilità energetica	20
Presenza minori/disabili	15
Beneficio ambientale	15
Impatto sociale	20

Totale massimo: **100 punti**

CAPO V STAKEHOLDER ENGAGEMENT PLAN

ART. 8 – OBIETTIVI

La Comunità promuove il coinvolgimento permanente degli stakeholder.

Obiettivi:

- ascolto;
- consultazione;
- coprogettazione;
- valutazione;
- miglioramento.

ART. 9 – STAKEHOLDER

Sono individuati:

Istituzioni

- Comuni;
- Regioni;
- Università;
- Scuole.

SISTEMA ECONOMICO

- PMI;
- ESCo;

- imprese;
- cooperative.

SOCIETÀ CIVILE

- associazioni;
- cittadini;
- consumatori;
- enti del Terzo Settore.

PROFESSIONI

- Ordini Professionali;
- associazioni tecniche;
- esperti.

CAPO VI CONSULTAZIONE PUBBLICA

ART. 10 – STRUMENTI

Il Comitato utilizza:

- assemblee;
- tavoli territoriali;
- consultazioni online;
- questionari;
- forum;
- incontri pubblici.

ART. 11 – FREQUENZA

Sono previsti almeno:

- quattro consultazioni pubbliche annue;
- due assemblee partecipative;
- un Forum annuale della Comunità Energetica.

CAPO VII GENDER BUDGET

ART. 12 – FINALITÀ

Il Gender Budget costituisce lo strumento attraverso il quale la Comunità valuta l'impatto della distribuzione delle proprie risorse sulle diverse categorie di beneficiari.

ART. 13 – ANALISI

Ogni anno vengono analizzati:

- composizione beneficiari;
- distribuzione incentivi;
- utilizzo Fondo Solidarietà;
- partecipazione ai progetti;
- formazione;
- governance.

ART. 14 – INDICATORI

Sono monitorati:

- Gender Balance;
- Diversity Index;
- Youth Participation Index;
- Social Inclusion Index;
- Energy Poverty Index.

CAPO VIII SOCIAL IMPACT ASSESSMENT

ART. 15 – OBIETTIVI

Il Comitato misura annualmente gli impatti prodotti dalla Comunità.

ART. 16 – DIMENSIONI DI VALUTAZIONE

SOCIALE

- beneficiari;
- inclusione;
- partecipazione.

ECONOMICA

- risparmio energetico;
- redistribuzione incentivi;
- investimenti.

AMBIENTALE

- energia condivisa;
- CO₂ evitata;
- autoconsumo.

TERRITORIALE

- nuovi soci;
- partnership;
- progetti locali.

CAPO IX ENERGY JUSTICE FRAMEWORK

ART. 17 – PRINCIPI

L'energia costituisce un bene comune.

Ogni decisione deve garantire:

- equità;
- accessibilità;
- sostenibilità;
- solidarietà;
- partecipazione.

ART. 18 – PRIORITÀ

Sono considerati prioritari:

- nuclei familiari vulnerabili;
- aree interne;
- piccoli comuni;
- edifici pubblici;
- scuole;
- strutture sociali.

CAPO X SISTEMA DOCUMENTALE

ART. 19 – DOCUMENTI OBBLIGATORI

Il Comitato aggiorna annualmente:

- Piano GEIP;
- Piano Stakeholder;
- Gender Budget;
- Social Impact Report;
- Rapporto ESG;

- Dashboard KPI;
- Bilancio di Inclusione.

CAPO XI AUDIT

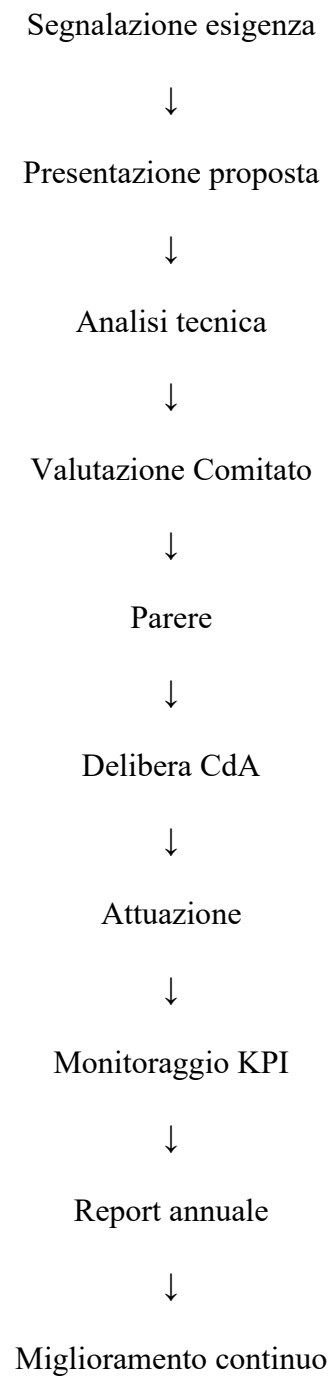
ART. 20 – AUDIT INTERNO

Ogni anno è effettuato un audit sul sistema GEIP.

Sono verificati:

- conformità regolamentare;
- efficacia delle procedure;
- raggiungimento KPI;
- gestione Fondo;
- partecipazione stakeholder.

ALLEGATO A - FLUSSO OPERATIVO



ALLEGATO B - MATRICE RACI

Attività	CdA	Comitato	Segreteria	Stakeholder
Piano GEIP	A	R	C	I
Fondo Solidarietà	A	R	C	I
KPI	I	A	R	C
Rapporto Annuale	A	R	C	I
Consultazioni	I	A	R	C

Legenda

R = Responsible

A = Accountable

C = Consulted

I = Informed

ALLEGATO C - CRONOPROGRAMMA ANNUALE

Gennaio

- Aggiornamento KPI

Febbraio

- Consultazione stakeholder

Marzo

- Rapporto GEIP

Aprile

- Gender Budget

Maggio

- Assemblea partecipativa

Giugno

- Audit interno

Settembre

- Forum della Comunità

Novembre

- Piano annuale successivo

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo costituisce il manuale operativo del Comitato Permanente della CER PERCERTO, traducendo i principi del Gender Equality & Inclusion Plan in procedure amministrative, criteri di valutazione, strumenti di partecipazione e sistemi di monitoraggio misurabili.

L'integrazione tra Fondo di Solidarietà, Stakeholder Engagement, Gender Budget e Social Impact Assessment realizza un modello di governance avanzato, pienamente coerente con i principi ESG, con il Green Deal Europeo e con le migliori pratiche internazionali in materia di Comunità Energetiche inclusive e partecipative.

FASCICOLO 5 - SISTEMA KPI

MATRICE DEGLI INDICATORI – DASHBOARD – BENCHMARK ESG – PERFORMANCE MANAGEMENT

CAPO I PREMESSA

ART. 1 – FINALITÀ

Il Sistema KPI costituisce lo strumento permanente di monitoraggio del Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP), della governance della Comunità Energetica e delle performance sociali, ambientali ed economiche.

Il sistema consente:

- misurabilità;
- trasparenza;
- accountability;
- confronto con benchmark nazionali ed europei;
- miglioramento continuo.

CAPO II MODELLO DI MISURAZIONE

ART. 2 – PRINCIPI

Gli indicatori devono essere:

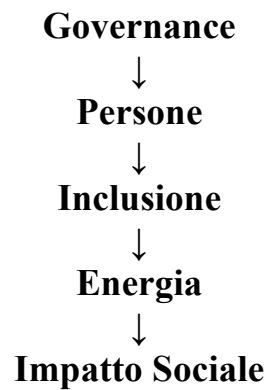
- oggettivi;
- verificabili;
- confrontabili;
- ripetibili;
- aggiornabili;
- pubblici.

ART. 3 – FREQUENZA

Tipologia	Frequenza
KPI operativi	Mensile
KPI gestionali	Trimestrale
KPI GEIP	Semestrale
KPI ESG	Annuale

CAPO III BALANCED SCORECARD GEIP

Il sistema è articolato in cinque prospettive.



CAPO IV DASHBOARD STRATEGICA

AREA GOVERNANCE

KPI	Target
Riunioni Comitato	≥4
Delibere attuate	≥90%
Audit completati	100%
Pubblicazione report	100%

AREA GENDER EQUALITY

KPI	Target
Donne negli organi	≥40%
Donne coordinatrici	≥40%
Gender Balance Index	≥0,90
Gender Pay Gap	0%

AREA GIOVANI

KPI	Target
Under 35	≥20%
Giovani formati	≥50
Giovani coinvolti	≥30

CAPO V INDICATORI DI GOVERNANCE

ART. 4

TRASPARENZA

- documenti pubblicati;
- verbali pubblicati;
- consultazioni svolte.

PARTECIPAZIONE

- assemblee;
- forum;
- stakeholder coinvolti.

ACCOUNTABILITY

- report pubblicati;
- audit;
- azioni correttive.

CAPO VI INDICATORI GENDER EQUALITY

ART. 5

Indicatore	Target
Donne CdA	≥40%
Donne Comitato	≥40%
Leadership femminile	≥40%
Formazione donne	≥8 ore/anno
Soddisfazione partecipazione	≥90%

DIVERSITY INDEX

- 0,00 = assenza diversità
- 0,50 = livello medio
- 1,00 = equilibrio ottimale

Target: ≥0,80

CAPO VII INDICATORI DI INCLUSIONE SOCIALE

ART. 6

KPI	Target
Famiglie vulnerabili	≥30
Beneficiari Fondo	≥50
Riduzione spesa energetica	≥20%
Nuovi soci vulnerabili	≥10

SOCIAL INCLUSION INDEX

Partecipazione

+

Benefici

+

Accessibilità

=

Indice Inclusione

Target: ≥85%

CAPO VIII INDICATORI ENERGETICI

ART. 7

KPI	Target
Energia condivisa	crescita annuale
Autoconsumo	crescita annuale
CO ₂ evitata	crescita annuale
Produzione rinnovabile	crescita annuale

ENERGY JUSTICE INDEX

Valuta:

- accessibilità;
- equità;
- distribuzione benefici;
- inclusione.

Scala: 0 →100

Target: ≥ 80

CAPO IX INDICATORI STAKEHOLDER

ART. 8

KPI	Target
Consultazioni	≥ 4
Assemblee	≥ 2
Tavoli territoriali	≥ 4
Partnership	≥ 20

STAKEHOLDER SATISFACTION INDEX

Questionario annuale.

Target: $\geq 90\%$

CAPO X INDICATORI ECONOMICI

ART. 9

KPI	Target
Fondo Solidarietà	$\geq 10\%$ incentivi
Risorse redistribuite	crescita
Investimenti sociali	crescita
Progetti finanziati	crescita

CAPO XI INDICATORI ESG

ENVIRONMENTAL

- energia prodotta;
- energia condivisa;
- emissioni evitate;
- autoconsumo.

SOCIAL

- inclusione;
- Gender Equality;
- formazione;
- partecipazione;
- riduzione povertà energetica.

GOVERNANCE

- trasparenza;
- audit;
- compliance;
- consultazione.

CAPO XII BENCHMARK EUROPEO

LIVELLO 1

- Compliance normativa

LIVELLO 2

- Sistema KPI

LIVELLO 3

- GEIP operativo

LIVELLO 4

- Sistema ESG integrato

LIVELLO 5

- Best Practice europea

CAPO XIII DASHBOARD

GOVERNANCE SCORE

- 100 punti

INCLUSION SCORE

- 100 punti

GENDER EQUALITY SCORE

- 100 punti

ESG SCORE

- 100 punti

SOCIAL IMPACT SCORE

- 100 punti

OVERALL PERFORMANCE

Governance
+
ESG
+
Inclusione
+
Gender Equality
+
Energia
=
Performance CER

CAPO XIV REPORTING

REPORT MENSILE

- Aggiornamento KPI.

REPORT TRIMESTRALE

- Dashboard.

REPORT SEMESTRALE

- GEIP.

REPORT ANNUALE

- Bilancio Sociale
 - Bilancio ESG
- Gender Report
 - Social Impact Report

CAPO XV PIANO DI MIGLIORAMENTO

Il Comitato applica il ciclo:

PLAN



DO



CHECK



ACT

Ogni KPI inferiore al target genera automaticamente:

- analisi delle cause;
- piano correttivo;
- nuova misurazione;
- verifica dell'efficacia.




ALLEGATO A - MATRICE KPI

Sono individuati oltre **80 indicatori** raggruppati in:

- Governance;
- Gender Equality;
- Inclusione;
- Energia;
- Ambiente;
- Stakeholder;
- Formazione;
- Fondo Solidarietà;
- ESG;
- Comunicazione.

ALLEGATO B - CRUSCOTTO DIREZIONALE

Semaforo:

-  KPI raggiunto
-  KPI in miglioramento
-  KPI critico

ALLEGATO C - MATURITY MODEL

COMPLIANCE



PERFORMANCE



INCLUSIONE



ESG



BEST PRACTICE EUROPEA

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo istituisce un **Sistema Integrato di Performance Management** per la Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO, fondato su KPI misurabili, dashboard direzionali, indicatori ESG e benchmark europei.

L'integrazione tra **Gender Equality & Inclusion Plan, Governance, Energy Justice e Sustainability Performance** consente di valutare in modo oggettivo l'efficacia delle politiche adottate e di orientare il miglioramento continuo della Comunità Energetica, configurando PERCERTO come un modello avanzato di governance sociale ed energetica replicabile a livello nazionale ed europeo.

FASCICOLO 6 - FRAMEWORK ESG, SOSTENIBILITÀ E RENDICONTAZIONE

PREMESSA

La Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO riconosce la sostenibilità quale principio fondamentale della propria attività.

L'integrazione tra produzione di energia rinnovabile, inclusione sociale, parità di genere e buona governance costituisce il presupposto per uno sviluppo territoriale equo, resiliente e partecipativo.

Il presente Fascicolo definisce il Framework ESG della Comunità quale sistema permanente di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione.

CAPO I PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – FINALITÀ

Il Framework ESG ha lo scopo di:

- integrare la sostenibilità nella governance;
- promuovere una transizione energetica giusta;
- rafforzare la partecipazione dei soci;
- migliorare gli impatti ambientali e sociali;
- assicurare trasparenza e accountability.

ART. 2 – PRINCIPI

La Comunità opera secondo i principi di:

- sostenibilità;
- precauzione;
- trasparenza;
- partecipazione;
- inclusione;
- responsabilità;
- innovazione;
- miglioramento continuo.

CAPO II FRAMEWORK ENVIRONMENTAL

ART. 3 – OBIETTIVI AMBIENTALI

La CER persegue:

- incremento della produzione rinnovabile;
- aumento dell'autoconsumo collettivo;
- riduzione delle emissioni;
- efficientamento energetico;
- promozione dell'economia circolare.

ART. 4 – INDICATORI AMBIENTALI

Sono monitorati almeno:

Indicatore	Frequenza
Energia prodotta	Mensile
Energia condivisa	Mensile
Autoconsumo	Mensile
Riduzione CO ₂	Trimestrale
Riduzione consumi	Annuale

ART. 5 – ECONOMIA CIRCOLARE

La Comunità promuove:

- recupero materiali;
- riutilizzo componenti;
- riciclo;
- acquisti sostenibili;
- riduzione dei rifiuti.

CAPO III FRAMEWORK SOCIAL

ART. 6 – INCLUSIONE

La Comunità garantisce:

- pari opportunità;
- accessibilità;
- inclusione delle categorie vulnerabili;

- partecipazione attiva dei cittadini;
- contrasto alla povertà energetica.

ART. 7 – GENDER EQUALITY & INCLUSION

Il GEIP costituisce parte integrante del sistema ESG.

Obiettivi:

- almeno 40% di rappresentanza femminile;
- almeno 20% di giovani under 35;
- equilibrio territoriale;
- partecipazione multidisciplinare.

ART. 8 – FORMAZIONE

Ogni anno sono organizzati programmi dedicati a:

- sostenibilità;
- energia;
- diversity;
- leadership;
- ESG;
- Agenda ONU 2030.

CAPO IV FRAMEWORK GOVERNANCE

ART. 9 – GOVERNANCE SOSTENIBILE

La governance della CER è fondata su:

- collegialità;
- indipendenza;
- trasparenza;
- partecipazione;
- responsabilità.

ART. 10 – ETICA

Ogni attività deve rispettare:

- Codice Etico;
- Codice di Condotta;
- Regolamento GEIP;
- Modello ESG.

ART. 11 – COMPLIANCE

Il Comitato verifica la conformità rispetto a:

- normativa nazionale;
- normativa europea;
- regolamenti interni;
- principi ESG;
- GEIP.

CAPO V GESTIONE DEI RISCHI

ART. 12 – RISK MANAGEMENT

Sono monitorati i seguenti rischi:

GOVERNANCE

- conflitti di interesse;
- mancata partecipazione;
- mancata trasparenza.

SOCIAL

- discriminazioni;
- esclusione;
- povertà energetica;
- perdita di fiducia degli stakeholder.

AMBIENTALI

- riduzione produzione;
- eventi climatici;
- inefficienza energetica.

ECONOMICI

- riduzione incentivi;
- sostenibilità finanziaria;
- incremento costi.

MATRICE RISCHI

Probabilità		Impatto	Priorità
Alta	Alta		Critico
Alta	Media		Elevata
Media	Media		Ordinaria
Bassa	Bassa		Monitoraggio

CAPO VI BILANCIO ESG

ART. 13 – CONTENUTI

Il Bilancio ESG contiene:

ENVIRONMENTAL

- energia;
- emissioni;
- consumi;
- autoconsumo.

SOCIAL

- inclusione;
- formazione;
- stakeholder;
- gender equality;
- fondo solidarietà.

GOVERNANCE

- audit;
- trasparenza;
- compliance;
- KPI.

CAPO VII SOCIAL IMPACT REPORT

ART. 14 – INDICATORI

Sono valutati:

- beneficiari;
- riduzione spesa energetica;
- nuovi soci;
- coinvolgimento giovani;
- inclusione;
- valore sociale creato.

FORMULA SROI

$$\begin{array}{c} \text{Social Value Generated} \\ \div \\ \text{Investment} \\ = \\ \text{Social Return on Investment} \end{array}$$

CAPO VIII PIANO ESG TRIENNALE

OBIETTIVI 2026-2028

ENVIRONMENTAL

- +20% energia condivisa
- +15% autoconsumo
- 10% emissioni

SOCIAL

- +30% beneficiari Fondo
- +40% partecipazione femminile
- +20% giovani coinvolti

GOVERNANCE

- 100% pubblicazione report
- 100% audit annuali
- 100% monitoraggio KPI

CAPO IX ALLINEAMENTO AGLI SDGS

SDG	Applicazione
SDG 5	Gender Equality
SDG 7	Energia pulita
SDG 10	Riduzione disuguaglianze
SDG 11	Comunità sostenibili
SDG 12	Consumo responsabile
SDG 13	Azione climatica
SDG 16	Governance
SDG 17	Partnership

CAPO X ALLINEAMENTO AL GREEN DEAL

Il Framework ESG è coerente con:

- Green Deal Europeo;
- REPowerEU;
- Clean Energy Package;
- Direttiva RED III;
- Direttiva EED;
- Tassonomia UE;
- Principi ESG;
- Agenda ONU 2030.

ESG SCORECARD

Environmental Score	0-100
Social Score	0-100
Governance Score	0-100

Overall ESG Score	0-100

ALLEGATO A - MATURITY MODEL

LIVELLO 1

Compliance



LIVELLO 2

Governance



LIVELLO 3

GEIP



LIVELLO 4

ESG Integrato




LIVELLO 5


Best Practice Europea

ALLEGATO B - DASHBOARD ESG

Semaforo:

 Conforme

 In miglioramento

 Azione correttiva

ALLEGATO C - ROADMAP 2026-2030

2026

Adozione Framework ESG



2027

Bilancio ESG



2028

Social Impact Report



2029

Audit esterno



2030

Certificazione come Comunità Energetica Sostenibile

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo istituisce il **Framework ESG della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO**, integrando il Gender Equality & Inclusion Plan, il sistema di governance, la sostenibilità ambientale, la rendicontazione sociale e il monitoraggio delle performance in un unico modello organizzativo.

L'obiettivo è trasformare PERCERTO in una **Best Practice nazionale ed europea**, capace di coniugare innovazione energetica, inclusione sociale, responsabilità ambientale e buona governance, secondo i più avanzati standard internazionali di sostenibilità.

**PARTE I
CARTA DEI VALORI**

ART. 1 – PRINCIPI FONDAMENTALI

La Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO riconosce l'energia come bene comune e fonda la propria attività sui seguenti valori:

- legalità;
- trasparenza;
- responsabilità;
- sostenibilità;
- inclusione;
- partecipazione;
- innovazione;
- solidarietà;
- equità;
- giustizia energetica.

Ogni componente della Comunità è tenuto a promuovere tali valori nello svolgimento delle proprie attività.

**PARTE II
CODICE ETICO**

ART. 2 – INTEGRITÀ

Ogni decisione deve essere assunta esclusivamente nell'interesse della Comunità, evitando qualsiasi vantaggio personale o situazione suscettibile di compromettere l'imparzialità.

ART. 3 – RESPONSABILITÀ

Ogni componente risponde delle proprie decisioni e del proprio comportamento secondo i principi di accountability, correttezza e buona amministrazione.

ART. 4 – TRASPARENZA

La Comunità garantisce:

- pubblicità delle decisioni;
- accessibilità delle informazioni;
- rendicontazione periodica;
- pubblicazione dei principali indicatori GEIP ed ESG.

PARTE III DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION POLICY

ART. 5 – PRINCIPIO GENERALE

La Comunità promuove un ambiente aperto, inclusivo e rispettoso delle differenze.

Sono valorizzate:

- diversità di genere;
- diversità generazionale;
- diversità culturale;
- multidisciplinarietà;
- pluralità di competenze.

ART. 6 – EQUITÀ

Ogni procedura di selezione, partecipazione o nomina è basata esclusivamente su:

- competenze;
- esperienza;
- merito;
- partecipazione.

ART. 7 – OBIETTIVI

La Comunità persegue:

- almeno 40% di rappresentanza femminile;
- almeno 20% di giovani under 35;
- equilibrio territoriale;
- coinvolgimento delle categorie vulnerabili.

PARTE IV POLITICA ANTIDISCRIMINAZIONE

ART. 8 – DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

È vietata ogni discriminazione fondata su:

- genere;
- età;
- origine;
- nazionalità;
- lingua;
- convinzioni personali;
- condizioni economiche;
- disabilità;
- appartenenza sociale.

ART. 9 – TUTELA

Ogni persona ha diritto a:

- rispetto;
- ascolto;
- partecipazione;
- pari opportunità;
- accessibilità.

PARTE V POLITICA CONTRO LE MOLESTIE

ART. 10 – TOLLERANZA ZERO

La Comunità applica una politica di assoluta tolleranza zero nei confronti di:

- molestie verbali;
- molestie psicologiche;
- molestie sessuali;
- intimidazioni;
- comportamenti offensivi;
- linguaggio discriminatorio.

ART. 11 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono:

- riservate;
- tempestivamente istruite;
- gestite da soggetti imparziali;
- monitorate fino alla conclusione.

PARTE VI WHISTLEBLOWING

ART. 12 – SISTEMA DI SEGNALAZIONE

La Comunità istituisce un sistema di segnalazione dedicato a:

- violazioni del Codice Etico;
- discriminazioni;
- conflitti di interesse;
- irregolarità gestionali;
- violazioni del GEIP.

ART. 13 – TUTELA DEL SEGNALANTE

È garantita:

- riservatezza;
- assenza di ritorsioni;
- protezione della persona;
- imparzialità della procedura.

PARTE VII CONFLITTI DI INTERESSE

ART. 14 – OBBLIGHI

Ogni componente comunica preventivamente qualsiasi situazione suscettibile di influenzare la propria imparzialità.

ART. 15 – REGISTRO

La Segreteria Tecnica aggiorna il Registro dei Conflitti di Interesse.

Il Registro contiene:

- dichiarazioni;

- astensioni;
- misure adottate;
- verifiche effettuate.

PARTE VIII COMUNICAZIONE ETICA

ART. 16 – PRINCIPI

Ogni comunicazione deve essere:

- veritiera;
- accessibile;
- inclusiva;
- comprensibile;
- non discriminatoria.

PARTE IX AUDIT ETICO

ART. 17 – AUDIT ANNUALE

Il Comitato effettua una verifica annuale riguardante:

- applicazione del Codice;
- efficacia del GEIP;
- rispetto delle politiche DEI;
- gestione delle segnalazioni;
- conformità ESG.

PARTE X KPI ETICI

Indicatore	Target
Conflitti dichiarati	100%
Audit completati	100%
Formazione etica	≥8 ore/anno
Conformità GEIP	≥95%
Soddisfazione stakeholder	≥90%
Segnalazioni gestite	100%

ALLEGATO A - CARTA DELL'INCLUSIONE

La Comunità riconosce il diritto di ogni persona:

- a partecipare;
- ad essere ascoltata;
- ad accedere ai benefici energetici;
- ad essere trattata con dignità;
- a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

ALLEGATO B - MODELLO DI DICHIARAZIONE ETICA

Ogni componente sottoscrive annualmente:

- ✓ rispetto del Codice Etico;
- ✓ rispetto del GEIP;
- ✓ assenza di conflitti di interesse;
- ✓ promozione della Diversity & Inclusion;
- ✓ tutela della trasparenza.

ALLEGATO C - MODELLO DI MATURITÀ

LIVELLO 1 – COMPLIANCE



LIVELLO 2 – INTEGRITÀ



LIVELLO 3 – GOVERNANCE PARTECIPATIVA



LIVELLO 4 – GEIP INTEGRATO



LIVELLO 5 – BEST PRACTICE EUROPEA

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo integra il Codice Etico, il Codice di Condotta e le politiche di **Diversity, Equity & Inclusion (DEI)** in un unico Sistema di Integrità della CER PERCERTO, pienamente coerente con il Gender Equality & Inclusion Plan, con i principi ESG, con l'Agenda ONU 2030 e con gli standard di governance adottati dalle principali organizzazioni europee.

L'obiettivo è garantire un modello organizzativo fondato sulla fiducia, sulla responsabilità, sulla trasparenza e sulla partecipazione, rendendo PERCERTO una **Best Practice nazionale di Comunità Energetica inclusiva e sostenibile**.

FASCICOLO 8 - PIANO FORMATIVO, SVILUPPO DELLE COMPETENZE E LEADERSHIP INCLUSIVA

PREMESSA

La formazione rappresenta uno degli strumenti fondamentali per la crescita della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO e per l'attuazione del Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP).

L'obiettivo è sviluppare una cultura organizzativa fondata su:

- partecipazione;
- innovazione;
- sostenibilità;
- inclusione;
- responsabilità sociale;
- cittadinanza energetica.

La formazione è considerata un investimento strategico permanente.

CAPO I PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – FINALITÀ

Il Piano Formativo ha lo scopo di:

- sviluppare competenze tecniche;
- promuovere la leadership inclusiva;
- diffondere la cultura ESG;
- rafforzare la governance;
- favorire la partecipazione dei soci;
- sostenere la transizione energetica.

ART. 2 – DESTINATARI

Il Piano è rivolto a:

- Consiglio di Amministrazione;
- Comitato Permanente;
- Segreteria Tecnica;
- Gruppi di lavoro;
- Soci;
- Comuni;
- Ordini Professionali;
- Università;
- Scuole;
- Enti del Terzo Settore;

- Stakeholder.

CAPO II GOVERNANCE DELLA FORMAZIONE

ART. 3 – COMITATO FORMAZIONE

È istituito il Comitato Formazione con funzioni di:

- programmazione;
- coordinamento;
- monitoraggio;
- valutazione;
- aggiornamento del Piano.

ART. 4 – ANALISI DEI FABBISOGNI

Ogni anno viene effettuata una rilevazione riguardante:

- competenze tecniche;
- competenze manageriali;
- competenze ESG;
- competenze digitali;
- competenze relazionali.

CAPO III PIANO FORMATIVO TRIENNALE

AREA A

GOVERNANCE

Moduli:

- Governance delle CER;
- processi decisionali;
- accountability;
- gestione dei rischi;
- audit.

Durata: 20 ore.

AREA B

GENDER EQUALITY & INCLUSION

Moduli:

- Gender Equality;
- Diversity Management;
- Leadership inclusiva;
- comunicazione inclusiva;
- prevenzione delle discriminazioni.

Durata: 24 ore.

AREA C

ESG

Moduli:

- Environmental;
- Social;
- Governance;
- Agenda ONU 2030;
- Green Deal Europeo;
- Tassonomia UE.

Durata: 24 ore.

AREA D

ENERGIA

Moduli:

- Comunità Energetiche;
- autoconsumo;
- Energy Sharing;
- Energy Justice;
- efficienza energetica.

Durata: 30 ore.

AREA E

INNOVAZIONE DIGITALE

Moduli:

- AI per l'energia;
- Cybersecurity;

- Smart Grid;
- Data Analytics;
- piattaforme digitali.

Durata: 24 ore.

CAPO IV LEADERSHIP INCLUSIVA

ART. 5 – OBIETTIVI

La Comunità promuove una leadership basata su:

- ascolto;
- collaborazione;
- responsabilità;
- inclusione;
- valorizzazione delle competenze.

ART. 6 – PROGRAMMA LEADERSHIP

Ogni anno sono attivati percorsi dedicati a:

- donne;
- giovani;
- coordinatori territoriali;
- responsabili di progetto;
- amministratori.

CAPO V ESG ACADEMY

ART. 7 – ISTITUZIONE

È istituita la **PERCERTO ESG Academy** quale struttura permanente di formazione.

ART. 8 – AMBITI

L'Academy sviluppa attività su:

- ESG;

- GEIP;
- Energy Management;
- CER;
- innovazione;
- sostenibilità;
- finanza sostenibile.

CAPO VI FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

ART. 9 – PROGRAMMI

Sono organizzati:

- seminari;
- webinar;
- workshop;
- laboratori territoriali;
- summer school;
- academy digitali.

CAPO VII PIATTAFORMA DIGITALE

ART. 10 – E-LEARNING

La Comunità realizza una piattaforma con:

- corsi online;
- videolezioni;
- test;
- certificazioni;
- biblioteca digitale;
- repository documentale.

CAPO VIII CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

ART. 11 – OPEN BADGE

Ogni partecipante riceve:

- attestato;
- Open Badge;
- certificazione competenze;
- portfolio formativo.

CAPO IX KPI FORMATIVI

ART. 12 – INDICATORI

KPI	Target
Ore formazione annue	≥40
Partecipanti	≥100
Partecipazione femminile	≥40%
Giovani under 35	≥20%
Soddisfazione utenti	≥90%
Completamento corsi	≥85%
Certificazioni rilasciate	≥80%

CAPO X PIANO ANNUALE

GENNAIO

Analisi fabbisogni



FEBBRAIO

Programmazione



MARZO-GIUGNO

Erogazione corsi



LUGLIO

Monitoraggio



SETTEMBRE-NOVEMBRE

Aggiornamento



DICEMBRE

Valutazione

ALLEGATO A - MATRICE DELLE COMPETENZE

GOVERNANCE

★★★★★

ESG

★★★★★

CER

★★★★★

INCLUSIONE

★★★★★

COMUNICAZIONE

★★★★☆

LEADERSHIP

★★★★☆

ALLEGATO B - FRAMEWORK DELLE COMPETENZE

LIVELLO 1

Conoscenza



LIVELLO 2

Applicazione



LIVELLO 3

Autonomia



LIVELLO 4

Leadership



LIVELLO 5

Esperto / Formatore

ALLEGATO C - CATALOGO FORMATIVO

MODULO 1

Gender Equality & Inclusion

MODULO 2

Governance CER

MODULO 3

ESG Management

MODULO 4

Energy Justice

MODULO 5

Project Management

MODULO 6

Comunicazione Inclusiva

MODULO 7

AI e Comunità Energetiche

MODULO 8

Finanza Sostenibile

MODULO 9

Partecipazione e Stakeholder Engagement

MODULO 10

Leadership Collaborativa

ALLEGATO D - ROADMAP FORMATIVA 2026-2030

2026

Avvio ESG Academy



2027

Piattaforma e-learning



2028

Sistema Open Badge



2029

Accademia Europea CER



2030

Centro di Competenza Nazionale per Comunità Energetiche, Inclusione Sociale e Governance ESG

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo istituisce il **Piano Formativo Permanente della CER PERCERTO**, integrando formazione, sviluppo delle competenze, leadership inclusiva, Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP) e Framework ESG in un unico sistema di crescita organizzativa.

L'obiettivo è creare una comunità di pratica capace di generare competenze diffuse, innovazione sociale e partecipazione attiva, trasformando PERCERTO in un modello nazionale ed europeo di formazione per le Comunità Energetiche Rinnovabili, la governance partecipativa e la transizione energetica sostenibile.

FASCICOLO 9 - SISTEMA DI RENDICONTAZIONE, BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ, GENDER REPORT E SOCIAL IMPACT REPORT

PREMESSA

La Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO considera la rendicontazione uno strumento essenziale di trasparenza, partecipazione e miglioramento continuo.

Il presente Fascicolo disciplina il sistema integrato di reporting della Comunità, assicurando la misurazione degli impatti ambientali, sociali, economici e di governance e l'attuazione del Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP).

CAPO I PRINCIPI DELLA RENDICONTAZIONE

ART. 1 – FINALITÀ

La rendicontazione ha lo scopo di:

- garantire trasparenza;
- rafforzare la fiducia degli stakeholder;
- misurare gli impatti;
- supportare il miglioramento continuo;
- verificare il raggiungimento degli obiettivi GEIP ed ESG.

ART. 2 – PRINCIPI

Ogni report è redatto secondo i principi di:

- completezza;
- accuratezza;
- verificabilità;
- comparabilità;
- accessibilità;
- tempestività.

CAPO II BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

ART. 3 – STRUTTURA

Il Bilancio di Sostenibilità comprende:

SEZIONE I

Profilo della CER

SEZIONE II

Governance

SEZIONE III

Performance ambientali

SEZIONE IV

Performance sociali

SEZIONE V

Performance economiche

SEZIONE VI

Obiettivi futuri

ART. 4 – MATERIALITÀ

Il Comitato individua annualmente i temi materiali mediante consultazione degli stakeholder.

Tra essi:

- energia condivisa;
- inclusione;
- povertà energetica;
- parità di genere;
- innovazione;
- sostenibilità.

CAPO III GENDER EQUALITY REPORT

ART. 5 – CONTENUTI

Il Gender Report analizza:

- composizione degli organi;
- partecipazione femminile;
- leadership;
- formazione;
- accesso alle opportunità;
- utilizzo del Fondo di Solidarietà;
- partecipazione ai progetti.

ART. 6 – GENDER DASHBOARD

Indicatori:

KPI	Target
Donne negli organi	≥40%
Donne coordinatrici	≥40%
Gender Balance Index	≥0,80
Formazione femminile	≥8 ore annue
Soddisfazione	≥90%

CAPO IV DIVERSITY REPORT

ART. 7 – INDICATORI

Sono monitorati:

- età;
- provenienza territoriale;
- multidisciplinarietà;
- categorie vulnerabili;
- partecipazione dei giovani;
- accessibilità.

CAPO V GENDER BUDGET

ART. 8 – BILANCIO DI GENERE

Il Gender Budget misura:

- allocazione delle risorse;

- distribuzione dei benefici;
- partecipazione ai progetti;
- formazione;
- investimenti;
- incentivi.

CAPO VI SOCIAL IMPACT REPORT

ART. 9 – FINALITÀ

Il Social Impact Report misura il valore sociale generato dalla Comunità.

ART. 10 – INDICATORI

INCLUSIONE

famiglie beneficiarie



ENERGIA

energia condivisa



ECONOMIA

risparmio generato



AMBIENTE

CO₂ evitata



TERRITORIO

partnership attivate

ART. 11 – SOCIAL RETURN ON INVESTMENT

Formula:

$$\frac{\text{Valore sociale generato}}{\text{Investimento complessivo}} = \text{SROI}$$

CAPO VII ENERGY JUSTICE REPORT

ART. 12 – OBIETTIVI

Il Report verifica:

- accessibilità dell'energia;
- equità;
- inclusione;
- distribuzione benefici;
- riduzione della povertà energetica.

CAPO VIII RENDICONTAZIONE ESG

ENVIRONMENTAL

Indicatori:

- energia prodotta;
- energia condivisa;
- autoconsumo;
- emissioni evitate.

SOCIAL

Indicatori:

- inclusione;
- formazione;
- stakeholder;
- gender equality;

- fondo solidarietà.

GOVERNANCE

Indicatori:

- audit;
- trasparenza;
- compliance;
- consultazioni;
- gestione rischi.

CAPO IX DASHBOARD

DASHBOARD PRESIDENTE

- KPI sintetici
- andamento progetti
- indicatori strategici

DASHBOARD CDA

- ESG Score
- GEIP Score
- Social Score
- Energy Score

DASHBOARD STAKEHOLDER

- benefici generati
- energia condivisa
- formazione
- partecipazione

CAPO X OPEN DATA

ART. 13 – TRASPARENZA

Sono pubblicati:

- Bilancio ESG;
- Gender Report;
- Social Impact Report;
- Dashboard KPI;
- Rapporto GEIP;
- Piano di miglioramento.

CAPO XI PROCESSO DI RENDICONTAZIONE

GENNAIO

raccolta dati



FEBBRAIO

validazione



MARZO

predisposizione report



APRILE

consultazione stakeholder



MAGGIO

approvazione CdA



GIUGNO

pubblicazione

ALLEGATO A - MODELLO DI BILANCIO ESG

SEZIONE ENVIRONMENTAL

20 indicatori

SEZIONE SOCIAL

25 indicatori

SEZIONE GOVERNANCE

20 indicatori

ALLEGATO B - MODELLO GENDER REPORT

1. Governance
2. Partecipazione
3. Leadership
4. Formazione
5. Gender Budget
6. KPI
7. Piano di miglioramento

ALLEGATO C - MODELLO SOCIAL IMPACT REPORT

BENEFICIARI



INVESTIMENTI



ENERGIA CONDIVISA



RIDUZIONE SPESA ENERGETICA



BENEFICI AMBIENTALI



VALORE SOCIALE GENERATO

ALLEGATO D - MATURITY MODEL

LIVELLO 1

Compliance



LIVELLO 2

Reporting



LIVELLO 3

GEIP



LIVELLO 4

ESG Integrato



LIVELLO 5

Best Practice Europea

ALLEGATO E - ROADMAP 2026-2030

2026

Bilancio ESG



2027

Gender Report



2028

Social Impact Report



2029

Open Data Dashboard



2030

Integrated Sustainability Report

CONCLUSIONI

Il presente Fascicolo istituisce un **Sistema Integrato di Rendicontazione** della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO, basato sui principi della trasparenza, della responsabilità sociale e della sostenibilità.

L'integrazione tra **Bilancio di Sostenibilità, Gender Equality Report, Diversity Report, Social Impact Report, Energy Justice Report e Reporting ESG** realizza un modello avanzato di accountability, pienamente coerente con il Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP), con gli standard internazionali ESG, con il Green Deal Europeo e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, configurando PERCERTO come una **Comunità Energetica di eccellenza e modello di governance partecipativa e inclusiva**.

FASCICOLO 10 - APPENDICI OPERATIVE, MODULISTICA, CHECK LIST, AUDIT E SISTEMA DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

PREMESSA

Il presente Fascicolo raccoglie tutti gli strumenti operativi necessari per l'attuazione del Regolamento del Comitato Permanente e del Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP).

Esso costituisce il Manuale operativo della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO e definisce procedure uniformi per garantire qualità, trasparenza, partecipazione, tracciabilità e miglioramento continuo.

CAPO I SISTEMA DOCUMENTALE

ART. 1 – CLASSIFICAZIONE

I documenti della Comunità sono classificati in:

LIVELLO 1

Regolamenti

LIVELLO 2

Procedure

LIVELLO 3

Modelli

LIVELLO 4

Registrazioni

LIVELLO 5

Report

ART. 2 – GESTIONE

Ogni documento deve riportare:

- codice identificativo;
- numero revisione;

- data;
- responsabile;
- stato di approvazione;
- livello di pubblicazione.

CAPO II MODULISTICA

MODELLO A - DOMANDA DI ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ

Contiene:

- dati richiedente
- composizione nucleo familiare
- situazione energetica
- situazione economica
- dichiarazione sostitutiva

MODELLO B - DOMANDA DI PARTECIPAZIONE AL COMITATO

- curriculum
- competenze
- dichiarazione GEIP
- dichiarazione assenza conflitti

MODELLO C - DICHIARAZIONE DI INTEGRITÀ

Ogni componente dichiara:

- rispetto del Codice Etico
- rispetto del GEIP

assenza conflitti di interesse

impegno alla trasparenza

MODELLO D - SCHEDA PROGETTO SOCIALE

Contiene:

- obiettivi;
- beneficiari;
- KPI;
- budget;
- impatti attesi;
- indicatori ESG.

CAPO III CHECK LIST

CHECK LIST RIUNIONI COMITATO

- convocazione
- ordine del giorno
- documentazione
- quorum
- verbale
- pubblicazione

CHECK LIST FONDO SOLIDARIETÀ

- domanda
- istruttoria
- valutazione
- graduatoria

- delibera
- liquidazione
- monitoraggio

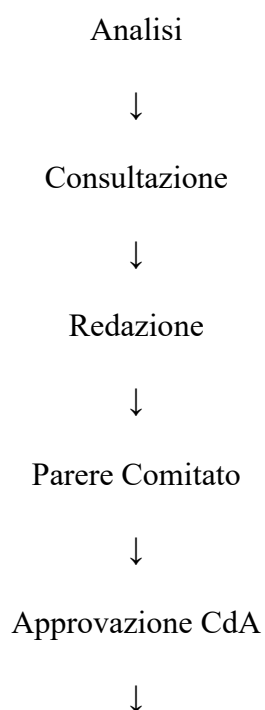
CHECK LIST GEIP

- Gender Balance
- Inclusione
- Partecipazione
- Accessibilità
- Stakeholder
- KPI

CAPO IV PROCEDURE OPERATIVE

PROCEDURA P-01

Aggiornamento GEIP



Pubblicazione

PROCEDURA P-02

Gestione Stakeholder

Mappatura



Consultazione



Partecipazione



Valutazione



Report

PROCEDURA P-03

Monitoraggio KPI

Raccolta dati



Validazione



Dashboard



Analisi



Azioni correttive

CAPO V AUDIT

AUDIT INTERNO

Periodicità: annuale.

Verifica:

- conformità;
- GEIP;
- ESG;
- Governance;
- KPI;
- Fondo Solidarietà;
- Stakeholder.

AUDIT ESTERNO

Ogni tre anni il CdA può incaricare soggetti indipendenti per verificare:

- efficacia del sistema;
- trasparenza;
- conformità europea;
- miglioramento.

CAPO VI RISK MANAGEMENT

RISCHI GOVERNANCE

- mancata partecipazione;
- conflitti di interesse;
- ritardi decisionali.

RISCHI SOCIALI

- esclusione;
- discriminazione;
- riduzione partecipazione.

RISCHI AMBIENTALI

- riduzione produzione;
- eventi climatici;
- inefficienza energetica.

RISCHI ECONOMICI

- riduzione incentivi;
- aumento costi;
- sostenibilità finanziaria.

MATRICE RISCHI

Probabilità	Impatto	Livello
Alta	Alta	Critico
Alta	Media	Elevato
Media	Media	Ordinario
Bassa	Bassa	Controllato

CAPO VII BUSINESS CONTINUITY

La Comunità garantisce:

- continuità dei servizi;
- backup dati;
- sicurezza informatica;
- ridondanza documentale;
- continuità decisionale.

CAPO VIII GESTIONE DELLE EMERGENZE

Procedure dedicate a:

- indisponibilità piattaforme;
- emergenze energetiche;
- eventi climatici;
- indisponibilità degli organi;
- cybersecurity.

CAPO IX ARCHIVIO DIGITALE

L'archivio contiene:

- Regolamenti;
- GEIP;
- Bilanci;
- Report;
- Verbali;
- Dashboard;
- KPI;
- Audit;
- Modulistica.

CAPO X PIANO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

La Comunità applica il modello PDCA.

PLAN



DO



CHECK



ACT

Ogni audit genera:

- piano di miglioramento;
- responsabile;
- tempi;
- KPI;
- verifica finale.

ALLEGATO A - ELENCO MODULI

A-01 Domanda Fondo Solidarietà

A-02 Domanda Comitato

A-03 Dichiarazione Integrità

A-04 Dichiarazione Conflitti

A-05 Scheda Progetto

A-06 Scheda KPI

A-07 Report Audit

A-08 Report Stakeholder

ALLEGATO B - ELENCO REGISTRI

Registro GEIP

Registro Stakeholder

Registro Audit

Registro Formazione

Registro Conflitti

Registro Segnalazioni

Registro Fondo Solidarietà

Registro KPI

ALLEGATO C - PIANO DELLE REVISIONI

Documento	Frequenza
Regolamento	2 anni
GEIP	Annuale
KPI	Semestrale
ESG	Annuale
Piano Formativo	Annuale
Bilancio Sociale	Annuale

ALLEGATO D - ROADMAP 2026-2030

2026

Adozione Manuale



2027

Digitalizzazione completa



2028

Dashboard nazionale CER



2029

Audit ESG esterno



2030

Certificazione come Best Practice europea

ALLEGATO E - MODELLO DI MATURITÀ DELLA GOVERNANCE

LIVELLO 1

Compliance regolamentare



LIVELLO 2

Sistema GEIP operativo



LIVELLO 3

Governance ESG integrata



LIVELLO 4

Sistema di Performance Management



LIVELLO 5

Comunità Energetica Europea di Eccellenza

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Fascicolo conclude il **Manuale di Governance della Comunità Energetica Rinnovabile PERCERTO**, composto da dieci Fascicoli integrati.

L'insieme dei Fascicoli costituisce un sistema organico di regolazione, pianificazione, monitoraggio, formazione, rendicontazione e miglioramento continuo, fondato sui principi di:

- sostenibilità;
- inclusione;
- partecipazione;
- parità di genere;
- trasparenza;
- responsabilità sociale;
- innovazione.

Il Manuale integra in un unico corpus normativo il **Regolamento del Comitato Permanente**, il **Gender Equality & Inclusion Plan (GEIP)**, il **Framework ESG**, il **Sistema di Performance Management**, il **Codice Etico**, il **Piano Formativo**, il **Sistema di Rendicontazione** e le **Procedure Operative**, configurando la CER PERCERTO come un modello avanzato di governance replicabile a livello nazionale ed europeo.