

The background of the entire page is a close-up, artistic photograph of a pair of hands, palms facing each other, holding a large, perfectly spherical water droplet. The hands are wet, with many smaller droplets scattered across the skin. The lighting is soft, creating a gentle glow and highlighting the textures of the skin and the clarity of the water. The overall color palette is warm, with skin tones and a hint of blue from the water.

RDR SpA società benefit

**Bilancio di sostenibilità
e
Relazione di Impatto al 31 dicembre 2024**

Il nostro impegno condiviso per un futuro sostenibile

2-22

Prima di immergerci nei dati, nelle storie e nei risultati che compongono il nostro percorso di sostenibilità, vogliamo prenderci un momento per condividere con voi tutti ciò che guida il nostro impegno. Abbiamo scelto di farlo attraverso due lettere che, insieme, offrono uno sguardo completo e sincero sul nostro cammino:

1. La lettera dell'Amministratore Delegato

Aprirà il Bilancio di Sostenibilità con una visione d'insieme sui traguardi raggiunti e sulle sfide che ci attendono. È un dialogo aperto in cui il nostro AD condivide obiettivi, responsabilità assunte e ambizioni future, con un invito a percorrere con noi la strada verso un modello di crescita più giusto e rispettoso delle persone e dell'ambiente.

2. La lettera del Responsabile di Impatto

A seguire, entreremo nel nucleo della nostra Relazione d'Impatto, il cuore pulsante di tutto il documento. Qui ci accompagnerà la voce di chi ogni giorno misura, analizza e migliora gli effetti sociali e ambientali delle nostre scelte. È un invito a scoprire come i nostri valori si trasformano in azioni concrete e risultati tangibili, oggi e per le generazioni di domani.

Con queste due prospettive, la guida strategica e la cura quotidiana dell'impatto, desideriamo offrirvi non solo trasparenza, ma anche un motivo in più per credere che, unendo le forze, possiamo costruire un futuro davvero sostenibile. Buona lettura!

Lettera dell'Amministratore Delegato

Cari Stakeholder,

sono lieto di presentare il nostro Bilancio di Sostenibilità, un documento che non è solo una sintesi dei risultati raggiunti, ma anche l'espressione concreta del nostro impegno verso un modello di crescita responsabile, inclusiva e duratura.

Credo fermamente che la sostenibilità non sia solo un dovere etico, ma un autentico vantaggio competitivo. In un mondo sempre più interconnesso e attento all'impatto ambientale, sociale e di governance, le imprese che integrano la sostenibilità nel proprio DNA sono quelle che riescono a creare valore nel lungo periodo – per sé stesse, per i propri collaboratori, per le comunità in cui operano e per l'ambiente.

Per noi, sostenibilità significa innovare i processi, ridurre gli sprechi, valorizzare le persone, e costruire relazioni di fiducia con tutti i portatori di interesse. Significa anche assumersi la responsabilità delle proprie azioni, rendicontare con trasparenza e misurare i risultati, non solo in termini economici, ma anche ambientali e sociali.

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo rafforzato il nostro impegno: abbiamo investito in tecnologie a basso impatto ambientale, potenziato i percorsi di formazione interna e promosso iniziative di inclusione e benessere organizzativo. Tutte queste azioni non sono semplici adempimenti: rappresentano scelte strategiche, coerenti con una visione che mette al centro la sostenibilità come leva per crescere e differenziarci sul mercato.

Il nostro obiettivo è chiaro: costruire un futuro solido, equo e rigenerativo. Un futuro in cui la competitività aziendale sia indissolubilmente legata alla capacità di generare impatti positivi per la società e per il pianeta.

Ringrazio tutti voi – collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni, comunità locali – per la fiducia che ogni giorno ci dimostrate. Continueremo a camminare insieme, con responsabilità e ambizione, verso un modello di impresa capace di guardare lontano.

Con stima,

Alessandro Di Ruocco



Lettera del Responsabile di Impatto

Care e cari,

scrivo questa lettera con profonda gratitudine e senso di responsabilità. La Relazione d'Impatto che vi presentiamo non è soltanto un documento: è il racconto di ciò che siamo, delle scelte che compiamo ogni giorno e della visione che ci guida sin dalla nascita di questa impresa.

Abbiamo fondato questa realtà partendo da un'idea semplice ma potente: fare impresa mettendo al centro i valori. Valori che non restano sulla carta, ma che orientano ogni decisione, ogni prodotto, ogni relazione. Siamo convinti che il vero successo non si misuri solo con i risultati economici, ma anche – e soprattutto – con la capacità di generare impatti positivi, concreti e misurabili sulla società e sull'ambiente.

In un contesto complesso e in rapida trasformazione, continuiamo a credere, con ancora più forza, che l'impresa possa e debba essere uno strumento di rigenerazione. Questo significa agire con trasparenza, assumersi la responsabilità delle proprie scelte, e soprattutto ascoltare: le persone con cui lavoriamo, le comunità in cui operiamo, i bisogni del pianeta.

Quest'anno abbiamo raggiunto traguardi importanti, ma non ci interessano tanto i numeri quanto il significato che portano con sé: ogni progetto realizzato, ogni partnership costruita, ogni processo migliorato è il segno tangibile che un altro modo di fare impresa è possibile. E funziona.

Come Fondatore e Responsabile di Impatto, sento il dovere – ma anche il privilegio – di mantenere viva la coerenza tra ciò che diciamo e ciò che facciamo. Perché credere nei valori significa anche proteggerli, coltivarli e trasformarli in azioni quotidiane.

Grazie a tutte le persone che, in modi diversi, fanno parte di questo cammino. È solo insieme che possiamo continuare a generare impatto, a costruire fiducia e a immaginare un futuro più giusto, umano e sostenibile.

Con convinzione e speranza,

Francesco Di Ruocco

Fondatore e Responsabile di Impatto



Nota metodologica

2-1,2-2,2-3,2-5

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di RDR S.p.A. Società Benefit copre il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Con questo documento, redatto su base volontaria, desideriamo raccontare con trasparenza e responsabilità il percorso che abbiamo intrapreso verso una crescita sostenibile, condividendo con i nostri stakeholder le iniziative, i risultati e gli impatti legati agli aspetti economici, ambientali e sociali.

Rispetto agli anni precedenti, questo Bilancio amplia i contenuti della Relazione d'Impatto, come previsto per le Società Benefit ai sensi della Legge 208/2015 (comma 382), fornendo una visione ancora più completa del nostro contributo al Bene Comune.

La struttura e i contenuti del presente documento si fondano sull'analisi di materialità, realizzata nel primo trimestre del 2025. Questa analisi, condotta secondo il principio della doppia rilevanza e anticipando le indicazioni della nuova Direttiva CSRD, ci ha permesso di individuare con consapevolezza gli aspetti più significativi per RDR e per i suoi portatori di interesse. Le informazioni riportate sono allineate agli standard internazionali del Global Reporting Initiative (GRI), seguendo l'opzione "In Accordance with".

La valutazione dell'impatto complessivo delle nostre attività si basa su più strumenti:

- Il B Impact Assessment, che valuta la nostra performance in cinque aree chiave: Governance, Lavoratori, Ambiente, Comunità e Clienti;
- Lo strumento SDG Action Manager, per misurare il nostro impegno rispetto agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030;
- I GRI Standards 2021, adottati in coerenza con i principi fondamentali di accuratezza, completezza, comparabilità, chiarezza e verificabilità;
- Il nostro Rating ESG.

L'impatto specifico viene invece approfondito attraverso l'analisi delle attività legate alle Finalità di Beneficio Comune che RDR ha formalmente adottato.

Il perimetro di rendicontazione si riferisce a RDR S.p.A. Società Benefit, includendo i suoi uffici e stabilimenti. Nel 2024, abbiamo avviato anche una prima raccolta di dati significativi relativi alle due nostre controllate: DARF S.r.l. e Officine RDR Aviomar S.r.l. Tali dati saranno illustrati in dettaglio nell'appendice finale. L'obiettivo, già delineato nel Piano di Sostenibilità 2025–2027 approvato dal CDA della controllante Di Ruocco Holding S.r.l., è quello di estendere progressivamente la rendicontazione alle società controllate.

Per garantire coerenza e trasparenza, il Bilancio include un confronto con i dati dell'anno precedente, evidenziando eventuali riformulazioni rispetto al Report 2023.

La Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 09/06/2025.

Il documento è stato sottoposto a una limited assurance da parte del revisore indipendente designato, secondo i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e in conformità con i principi ISAE 3000 Revised (International Auditing and Assurance Standards Board).

Per la prima volta, l'intero processo di redazione della DNF è stato gestito attraverso la piattaforma online AZEUS CONVENE, certificata GRI, che ci ha garantito tracciabilità e affidabilità in ogni fase del lavoro.

Per qualsiasi approfondimento, siamo a disposizione all'indirizzo: esg@rdr.it

Cosa sono le società benefit

Le società benefit sono nate come risposta a un'evoluzione delle aspettative sociali ed economiche, che chiedono alle imprese di rispondere a sfide globali come il cambiamento climatico e la disuguaglianza sociale.

Con una struttura giuridica e un impegno formalizzato, le società benefit cercano di bilanciare il profitto con l'impatto positivo, rispondendo a una crescente richiesta di responsabilità sociale e trasparenza da parte di consumatori, investitori e cittadini.

Le società benefit sono nate negli Stati Uniti all'inizio degli anni 2000 come un'evoluzione del concetto di responsabilità sociale d'impresa (CSR). Questo concetto affermava che le imprese dovessero considerare gli impatti sociali ed ecologici delle loro attività, oltre ai profitti. Tuttavia, in molti casi, non c'era un obbligo giuridico che imponesse alle aziende di seguire questi principi in modo strutturato.

Nel 2007, il concetto di "società benefit" è stato formalizzato negli Stati Uniti con la creazione della B Corporation (B Corp), una certificazione per le aziende che rispettano alti standard di performance sociale e ambientale.

Tuttavia, la certificazione B Corporation non è una forma giuridica, ma piuttosto una qualifica volontaria che le imprese possono ottenere. Per ottenere questa certificazione, le aziende devono passare un rigoroso processo di valutazione che misura il loro impatto sociale e ambientale, ma non obbliga ad avere uno scopo sociale o ambientale definito nel loro statuto.

La prima legge che ha creato una struttura giuridica per le società benefit è stata approvata nel 2010 in Maryland. Questa legge ha dato alle imprese la possibilità di registrarsi come Benefit Corporation, un'entità legale che integra nel suo statuto l'obbligo di perseguire un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, oltre al profitto.

In Italia, la forma giuridica delle società benefit è stata introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 (legge n. 208/2015), che ha modificato il Codice civile italiano per permettere la creazione di una nuova categoria di società. La legge ha stabilito che le imprese che vogliono registrarsi come società benefit devono inserire nel proprio statuto sociale l'impegno esplicito di perseguire finalità di beneficio comune, ovvero obiettivi sociali e ambientali misurabili e monitorabili, oltre al profitto.

Nel caso dell'Italia, il modello delle società benefit ha incontrato il crescente interesse verso pratiche aziendali più etiche e sostenibili, ma anche un contesto giuridico che ha voluto supportare un'economia che fosse più attenta agli impatti a lungo termine.

La nostra storia

2-1

Da un piccolo laboratorio a una realtà di riferimento

La storia di RDR inizia nel 1978, in un piccolo laboratorio elettromeccanico a Torre del Greco (NA), dove Francesco Di Ruocco, spinto da passione, competenza tecnica e spirito imprenditoriale, pone le basi di un progetto che avrebbe lasciato un segno nel territorio e nel settore idrico nazionale.

Erano anni in cui fare impresa significava costruire tutto passo dopo passo, con determinazione, sacrificio e tanta fiducia nel futuro. Le prime riparazioni, gli interventi tecnici, i clienti storici: ogni esperienza ha contribuito a forgiare un'identità solida, fatta di lavoro autentico, relazioni di fiducia e attenzione concreta ai bisogni delle comunità.

Nel 1996 inizia una nuova fase di crescita: l'ampliamento infrastrutturale segna il passaggio da realtà artigianale a impresa strutturata. Nuovi spazi, nuovi strumenti, nuovi orizzonti. Da quel momento, RDR evolve, consolida competenze e avvia un percorso di innovazione che la porterà a diventare una delle realtà di riferimento nel Ciclo Integrato delle Acque.

Oggi RDR è presente in cinque sedi operative in tutta Italia (Torre del greco, Concorezzo, Calenzano, Guidonia e Noci) , con un headquarter che si estende su oltre 40.000 m², un team multidisciplinare e un modello organizzativo capace di coniugare radicamento territoriale e visione industriale.

Siamo cresciuti senza dimenticare chi siamo, e soprattutto perché lo facciamo: fornire un servizio pubblico di qualità, tutelare una risorsa vitale come l'acqua e restituire valore ai territori che ci ospitano. Abbiamo scelto di diventare Società Benefit perché crediamo che la crescita economica debba camminare insieme alla cura per le persone, all'ambiente e alla comunità.

La nostra storia non è solo una cronologia di fatti, ma una testimonianza viva di impegno, evoluzione e responsabilità condivisa.

Diventare Società Benefit non è stato per noi un semplice cambio formale, ma la naturale evoluzione di un'identità che da sempre mette al centro le persone, il territorio e l'ambiente.

Essere Società Benefit significa integrare nel nostro statuto e nel nostro modo di fare impresa la volontà di generare un impatto positivo per la comunità, per il pianeta e per le generazioni future.

Ogni giorno ci chiediamo: "Il nostro lavoro sta lasciando un segno utile?"

Questo impegno si traduce in scelte concrete: progetti che migliorano l'accesso all'acqua e la qualità dei servizi pubblici, attenzione al benessere dei nostri collaboratori, investimenti in innovazione sostenibile, ascolto attivo dei bisogni del territorio.

Come Società Benefit, non misuriamo il successo solo nei numeri, ma anche nei valori che riusciamo a trasformare in azione. La crescita di RDR S.p.A. società benefit è inseparabile dal contributo che offriamo a uno sviluppo equo, inclusivo e rigenerativo. Il nostro sguardo è rivolto al futuro, ma le nostre radici affondano nella responsabilità di oggi. Con coraggio, con competenza e con cura, continuiamo a costruire valore. Non solo economico, ma anche umano, ambientale e sociale.

Profilo societario

RDR S.p.A. Società Benefit è un'impresa italiana con sede legale a Torre Del Greco (NA) attiva nel settore elettromeccanico con specializzazione nella progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti e sistemi per il ciclo integrato dell'acqua e le infrastrutture critiche.

RDR S.p.A.SB fa parte del Gruppo Di Ruocco Holding S.r.l., una holding a capitale interamente privato che coordina e controlla le principali attività industriali e tecnologiche del gruppo. Nell'ambito del Gruppo, RDR rappresenta la capogruppo operativa dell'area elettromeccanica e dei servizi per le utilities.

RDR S.p.A. SB detiene il controllo diretto (100%) di due società operative:

- Darf S.r.l., specializzata nella costruzione, gestione e manutenzione di reti idriche e fognarie;
- Officine RDR Aviomar S.r.l., specializzata nella riparazione di sistemi di pompaggio.

RDR partecipa regolarmente a gare pubbliche a livello nazionale, prevalentemente in qualità di operatore singolo o come mandataria/mandante in Raggruppamenti Temporanei d'Impresa (RTI). In numerosi casi, per la gestione efficace di contratti complessi e multi-annuali, vengono costituite Società di Scopo (S.c.a.r.l.) con quote di partecipazione di RDR in funzione del progetto da realizzare e delle specifiche richieste dell'ente appaltante.

Alla data del presente Bilancio, il partecipogramma di RDR S.p.A. SB comprende:

Il colore blu indica la partecipazione di RDR all'interno di società di scopo, gli altri colori indicano società controllate al 100% da RDR



Il colore blu indica la partecipazione di RDR all'interno di società di scopo, gli altri colori indicano società controllate al 100% da RDR

Business model e la catena del valore

2-26

Diamo valore all'acqua è il fattore chiave del nostro successo.

RDR opera a servizio del Ciclo Idrico integrato, specializzata nella costruzione, manutenzione e conduzione di opere acquedottistiche e impianti di depurazione. I suoi clienti sono Gestori del Servizio Idrico Integrato.

Posizionamento nella Filiera

A Monte

Fornitori di materie prime e tecnologie all'avanguardia per il trattamento delle acque.

Al Centro

Progettazione e gestione integrata di impianti idrici e fognari con elevati standard qualitativi.

A Valle

Gestori del servizio idrico integrato, responsabili della fornitura alle utenze finali.

I Servizi Offerti da RDR

Manutenzione Impianti

Gestione completa di reti idriche e fognarie. Interventi preventivi e correttivi.

Progettazione

Sviluppo opere acquedottistiche e sistemi avanzati di trattamento acque.

Facility Management

Servizi integrati di gestione e officine elettromeccaniche specializzate.

Clienti serviti: 56 Gestori del Servizio Idrico

Dal DNA alla carta: la trasformazione in Società Benefit

2-23

Quando l'azienda muoveva i primi passi, parole come “sostenibilità” o “Purpose-Driven Company” non erano ancora di uso comune.

Eppure, ciò che oggi chiamiamo valori era già ciò che guidava ogni decisione: rispetto per chi lavora con noi, senso di responsabilità verso i clienti e cura per il territorio in cui operiamo. In sostanza, il modello di business si è sviluppato intorno a questa bussola etica ben prima di formalizzarla in policy e certificazioni.

Quando, nel 2022, RDR ha scelto di diventare Società Benefit, ha potuto semplicemente “mettere nero su bianco” ciò che era già vivo nella cultura aziendale:

- Mission esplicita: perseguire finalità di beneficio comune, sociali e ambientali, insieme agli obiettivi economici.
- Governance dedicata: la nomina di un Responsabile d'Impatto e l'adozione di metriche trasparenti hanno reso misurabile ciò che da sempre ispirava le scelte dell'azienda.
- Rendicontazione pubblica: la Relazione di Impatto è diventato la sede naturale per raccontare in modo sistematico i risultati di un impegno che, di fatto, accompagna RDR sin dalla fondazione.

Il passaggio a società benefit è stato preceduto da 3 momenti di formazione sul tema “La spiritualità benedettina al servizio dell'impresa moderna” strutturata in 3 fasi:

- Dal silenzio all'ascolto (2021)
- Dall'ascolto alla condivisione (2022)
- Verso il miglioramento continuo (2022).

L'obiettivo della formazione è stato costruire un percorso ad hoc per le persone che governano

l'azienda al fine di condividere finalità, valori e riflessioni sul percorso per divenire Società Benefit. L'output, oltre alla consapevolezza, ha portato anche alla naturale formalizzazione di un sistema di valori ed una visione che di fatto ha guidato le scelte di RDR sin dalla sua fondazione.

La sua mission, che trova dunque fondatezza anche nello statuto sociale è stata declinata in 8 finalità di Beneficio Comune, di seguito dettagliate.

Le finalità di beneficio comune

- Continuare a favorire e valorizzare le proposte di innovazione e miglioramento che provengono dal «Sistema RDR» per migliorare il benessere e la vita dei collaboratori.
- Creare le opportunità e il contesto per far crescere le competenze e valorizzare la crescita interna dei collaboratori attraverso percorsi di formazione e affiancamento che accrescano il valore delle competenze di ogni ruolo e delle relazioni interne.
- Essere vicini ai territori in cui opera l'azienda e alle istituzioni attraverso progetti dedicati ai giovani per favorirne lo sviluppo professionale e l'inserimento nel mondo del lavoro, sempre in riferimento a un modello di economia sostenibile.
- Attivare con gli stakeholders dei flussi comunicativi continui, improntati alla condivisione dell'informazione e alla motivazione verso i temi dell'ecologia e dell'economia integrale.
- Sviluppare delle collaborazioni con partner, clienti, e fornitori tese ad una relazione sinergica sui temi della sostenibilità.
- Monitorare l'impatto sociale-ambientale dei partner e dei fornitori anche attraverso una politica formale scritta che favorisca l'evoluzione e il miglioramento reciproco.
- Monitorare costantemente l'impatto ambientale dell'operatività aziendale con particolare attenzione ai consumi e alla riduzione degli sprechi in un'ottica di economia circolare.
- Sensibilizzare e promuovere presso gli stakeholder soluzioni che riguardano l'efficientamento del ciclo idrico integrato.



La visione

Essere un Gruppo di imprese che cresce mantenendo salde le radici che hanno permesso di essere precursori del cambiamento.

Un «Sistema» in cui tutte le aziende che ne fanno parte condividono e vivono concretamente la Sostenibilità come equilibrio tra valore economico, sociale ed ambientale.

Un Modello di riferimento, riconoscibile ed attrattivo, in cui i dipendenti, i clienti e i fornitori siano Persone con cui accrescere insieme professionalità, innovazione e soluzioni per il Bene Comune.

I Valori

Passione

È la voglia di fare bene ciò che si fa, è senso di realizzazione di sé oltre il sacrificio. È agire in modo imprenditoriale avendo a cuore il presente e il futuro della società come se fosse la propria.

Generare valore assieme

È sentirsi parte di un gruppo, creare fiducia, coinvolgere tutti per convergere verso un percorso di crescita comune. A partire sempre dalla Persona, fulcro della storia dell'azienda, per valorizzare i talenti e le competenze.

Responsabili della sostenibilità

È prendersi cura con attenzione, nel lavoro di ogni giorno, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e dell'ecosistema. È sentirsi protagonisti di questo cambiamento epocale, promuovendo i valori e l'opportunità della sostenibilità.

Lungimiranza

È curiosità, allenarsi a guardare lontano, verso nuovi orizzonti e verso il perché delle cose. È il coraggio di orientare le scelte con tempestività e resilienza.

Essere esempio

È agire con lealtà e coerenza rispetto ai valori e alla storia aziendale rimanendo inclusive nei confronti di chiunque lavori. Attraverso le azioni vogliamo contribuire a migliorare il futuro di tutti.

Sintesi e Vantaggi Competitivi

100%

Integrazione

Copertura verticale completa nella filiera idrica

24/7

Continuità

Servizio ininterrotto in tutto il territorio nazionale

3P

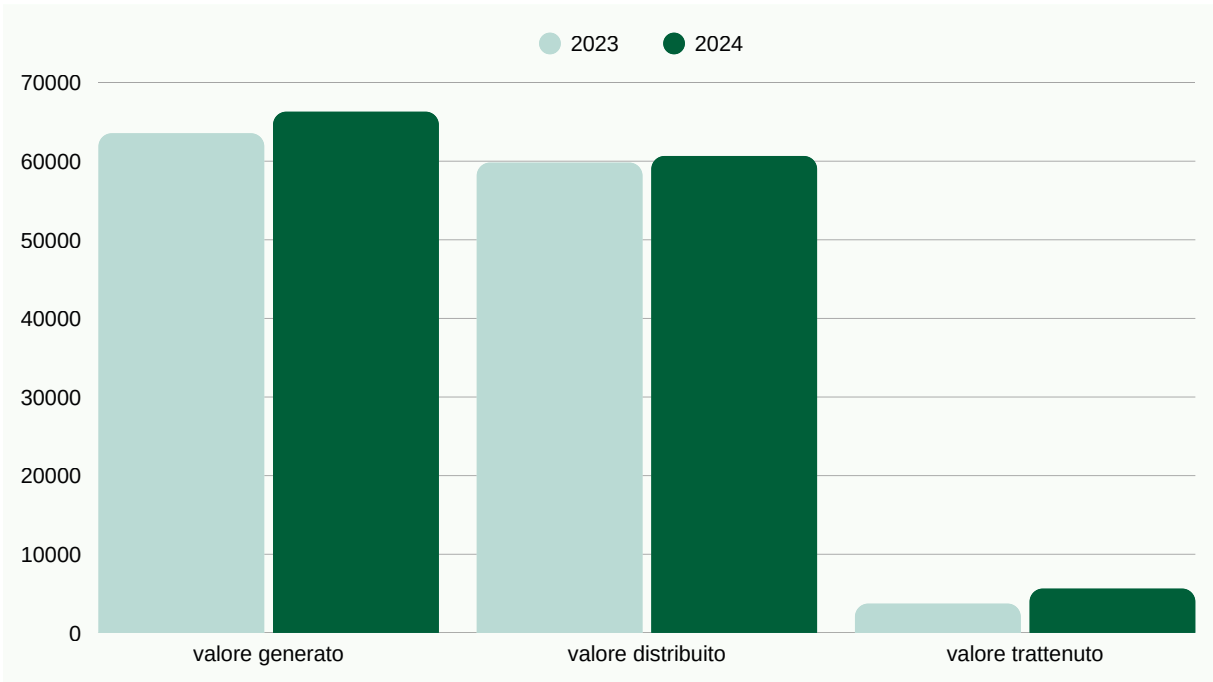
Impegno

Persone, Pianeta, Profitto in equilibrio sostenibile

Highlights economici

201-1

	2023	2024
Valore economico generato	63.554.293,62 €	66.303.587,84 €
Valore economico distribuito	59.826.904,94 €	60.664.684,65 €
> Altri costi	2.214.475,42 €	2.453.946,67 €
> dipendenti	12.312.689,58 €	13.455.253,00 €
> Fornitori di capitale	482.235,55 €	365.978,87 €
> tributi	1.644.704,20 €	2.066.501,67 €
> Comunità	100.963,94 €	157.058,04 €
> Fornitori di beni e servizi	42.767.142,96 €	42.165.946,40 €
Valore economico trattenuto	3.727.388,82 €	5.638.903,19 €



Il prospetto evidenzia il totale valore economico generato dalla gestione ordinaria dell’azienda e di seguito ne evidenzia la ripartizione in termini di valore economico distribuito e trattenuto. La quota parte di valore economico distribuito è ripartita tra i principali portatori di interesse: fornitori, dipendenti, soci – azionisti, amministrazione centrale, collettività e ambiente

Approccio alla fiscalità

207-1,207-2

RDR S.p.A. Società Benefit adotta un approccio responsabile, trasparente e conforme alla normativa fiscale vigente. La fiscalità è considerata parte integrante della strategia di sostenibilità economica dell'azienda.

- **Governance fiscale:** la responsabilità del presidio fiscale è affidata alla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, in collaborazione con consulenti fiscali esterni altamente qualificati. Le decisioni fiscali rilevanti sono approvate dal Consiglio di amministrazione.
- **Gestione del rischio fiscale:** la Società adotta procedure interne di verifica, registrazione e rendicontazione fiscale in conformità ai principi contabili nazionali. La gestione del rischio fiscale avviene attraverso audit interni mensili con i consulenti fiscali adottando il sistema della separazione dei compiti che per RDR è un principio cardine del controllo interno e della gestione del rischio poiché riduce il rischio di errori e frodi assicurando che nessuna singola persona abbia il controllo su tutte le fasi di un'operazione finanziaria o contabile, avvengono poi verifiche periodiche trimestrali da parte del Collegio Sindacale nonché dei revisori legali.
- **Conformità e trasparenza:** RDR si impegna a rispettare le normative fiscali locali e nazionali in tutte le giurisdizioni in cui opera, evitando pratiche di elusione. La Società non utilizza giurisdizioni a fiscalità privilegiata e non partecipa a strutture societarie finalizzate all'ottimizzazione fiscale aggressiva.
- **Relazioni con le autorità fiscali:** la relazione con l'Amministrazione finanziaria è improntata a criteri di collaborazione, correttezza e tempestività. Non risultano in essere controversie fiscali al 31/12/2024. Vengono richiesti con periodicità quadrimestrale il DURF (Documento unico di regolarità fiscale), i carichi pendenti fiscali e il DURC (Documento unico di regolarità contributiva).

Informazioni fiscali aggiuntive

Nel 2024, RDR S.p.A. ha versato imposte e tributi (diretti e indiretti) per un ammontare complessivo di 2.066.501,67€, interamente in Italia, dove è situata l'unica sede fiscale dell'organizzazione.

- Non sono stati richiesti né ottenuti tax ruling o accordi preventivi con le autorità fiscali.
- La Società beneficia unicamente di incentivi e crediti d'imposta previsti dalla normativa ordinaria, nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti. Tra questi rientrano, ad esempio, il Credito d'Imposta Mezzogiorno, il Bonus Facciate, il Credito per Beni Strumentali, il Bonus Pubblicità, l'Art Bonus, nonché i crediti legati ad attività di Ricerca e Sviluppo e Formazione 4.0. Tali misure sono accessibili a tutte le imprese che rispettano i requisiti previsti e rappresentano strumenti di politica economica regolarmente introdotti dallo Stato per sostenere l'innovazione, la crescita e la riqualificazione del tessuto produttivo.

La strategia di sostenibilità

2-24, 2-25

Nel mese di ottobre 2024, il Consiglio di amministrazione della Capogruppo Di Ruocco Holding Srl ha approvato il Piano di Sostenibilità triennale 2025–2027, che rappresenta un tassello fondamentale nella visione strategica di lungo periodo di RDR S.p.A. Società Benefit e delle società da essa controllate al 100%. Il Piano nasce dalla volontà di integrare pienamente i principi ESG in tutte le dimensioni aziendali, consolidando il nostro impegno verso una crescita equa, inclusiva e responsabile.

La redazione del piano ha visto coinvolti tutti i Responsabili di Funzione in incontri one to one ma anche in momenti di condivisione plenaria. Esso è stato poi condiviso con tutta la struttura all'interno delle riunioni di coordinamento di ciascuna Funzione.

I principali obiettivi delineati nel Piano sono:

- Estensione delle pratiche sostenibili all'intero Gruppo, con la definizione di politiche ambientali, sociali e di governance dedicate alle società controllate, e l'avvio di azioni concrete volte a renderle protagoniste attive del percorso di transizione sostenibile;
- Monitoraggio costante e misurazione dei risultati, con particolare attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento delle ricadute sociali sul territorio e nei confronti delle comunità locali;
- Educazione e sensibilizzazione dei dipendenti, partner e fornitori, per favorire la diffusione di una cultura della sostenibilità partecipata, consapevole e trasversale, valorizzando il ruolo di ogni attore nella catena del valore;
- Rafforzamento della competitività delle società del Gruppo, attraverso l'introduzione di soluzioni innovative e sostenibili, capaci di migliorare i processi operativi, i prodotti e i servizi offerti ai clienti.

Il Piano di Sostenibilità si inserisce in un quadro integrato di responsabilità aziendale, che va oltre l'adempimento normativo, mirando a consolidare il ruolo di RDR come impresa guida nel promuovere uno sviluppo economico sostenibile, inclusivo e generativo di valore per tutti gli stakeholder. In linea con la nostra missione benefit, ogni iniziativa è orientata a produrre impatti positivi concreti per l'ambiente, le persone e la società nel suo complesso.

Gli obiettivi del Piano declinati per ognuna delle 8 Finalità di beneficio comune saranno dettagliati nelle successive pagine.

Il nostro contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)

Le nostre attività quotidiane si ispirano ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Nella strategia di sostenibilità abbiamo considerato gli SDGs come driver delle nostre azioni.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile è un programma d'azione per le persone, il Pianeta e la prosperità promosso dall'Assemblea generale dell'Onu nel 2015. L'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), inseriti in un grande programma d'azione che individua ben 169 target o traguardi.

Il nostro impegno con UNGC

Nel 2024 abbiamo aderito ai 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite, per contribuire all'avanzamento dello sviluppo sostenibile.

Il Global Compact delle Nazioni Unite incoraggia le imprese di tutto il mondo a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici. Le aziende che aderiscono sono incoraggiate a condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

I 10 principi del UNGC derivano dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

Diritti umani

Principio 1 – Le imprese devono sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

Principio 2 – Le imprese devono assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani.

Lavoro

Principio 3 – Le imprese devono tutelare la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva.

Principio 4 – Le imprese devono promuovere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio 5 – Le imprese devono favorire l'abolizione effettiva del lavoro minorile.

Principio 6 – Le imprese devono combattere ogni discriminazione in materia di impiego e professione.

Ambiente

Principio 7 – Le imprese devono sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali.

Principio 8 – Le imprese devono intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale.

Principio 9 – Le imprese devono incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Lotta alla corruzione

Principio 10 – Le imprese devono contrastare la corruzione in tutte le sue forme, comprese estorsione e tangenti.

La gestione della sostenibilità

La valutazione degli impatti si concretizza in due strumenti operativi:

- Il B Impact Assessment e l'SGD Action Manager. Il primo ci permette di valutare l'impatto generato dal business di RDR sulla Governance, i lavoratori, la comunità, l'ambiente ed i clienti.
- Il secondo assegna una valutazione al contributo di RDR agli SDG's dell'Agenda 2023.

La compilazione del BIA costituisce un momento di presa di consapevolezza e autovalutazione importante per un'azienda, che è portata a riflettere sulla propria natura identitaria e sulla propria direzione strategica, in ottica di far emergere il valore generato dal proprio operato e focalizzare obiettivi di miglioramento, rendendo evidente il posizionamento dell'azienda relativamente alle tematiche di sostenibilità.

Un riscontro, quello del BIA, che stimola RDR a riflettere sul proprio impatto e a ricercare e perseguire sempre più la creazione di valore per se stessa, per gli stakeholder diretti e indiretti e per la propria comunità di riferimento.

Il B Impact Score: la variazione di punteggio complessivo tra il 2021 e il 2024

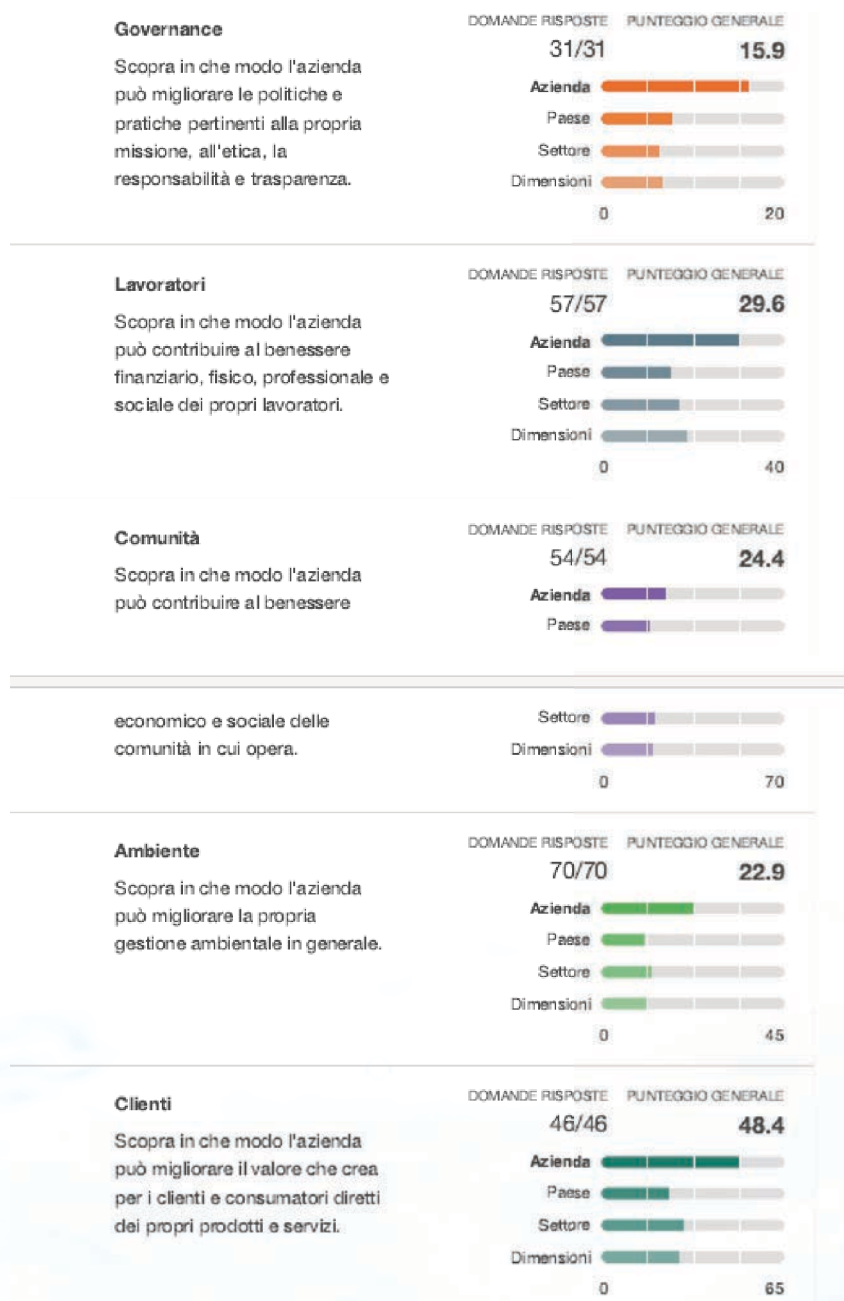
Acquisendo circa 70 punti in più rispetto al punteggio complessivo del 2021, RDR migliora notevolmente il proprio posizionamento nella comparazione con altre aziende del settore, e rispetto ad aziende del sistema Paese e delle medesime dimensioni che hanno utilizzato lo strumento. Questo è frutto di un'attenzione sempre maggiore al proprio impatto ambientale, monitorando riducendo e compensando le proprie emissioni dirette di CO2.

Punteggio Complessivo

141.2

Somma di tutti i punteggi delle aree

Il punteggio generale di 141.2 rappresenta la somma dei punteggi ottenuti in tutte le aree di valutazione: Governance, Lavoratori (29.6), Comunità (24.4), Ambiente (22.9) e Clienti (48.4). Questo valore fornisce un'indicazione complessiva delle performance dell'azienda RDR S.p.A. Società Benefit nelle diverse dimensioni della sostenibilità e responsabilità sociale.

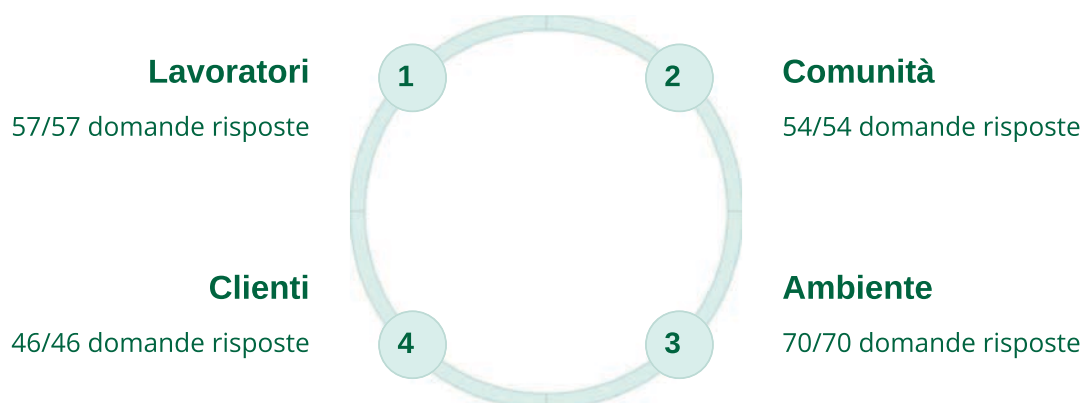


Confronto Punteggi e Potenziale

Area	Punteggio Attuale	Punteggio Massimo	Percentuale Raggiunta
Lavoratori	29.6	40	74%
Comunità	24.4	70	35%
Ambiente	22.9	45	51%
Clienti	48.4	65	74%

La tabella mostra il confronto tra i punteggi attuali e i punteggi massimi potenziali per ciascuna area. Le aree Lavoratori e Clienti hanno raggiunto la stessa percentuale del punteggio massimo (74%), mentre l'area Comunità presenta il maggiore potenziale di miglioramento.

Domande Risposte per Area



Tutte le aree hanno completato il 100% delle domande disponibili, dimostrando un impegno completo nel processo di valutazione.

Analisi dei Punteggi



Il grafico mostra la distribuzione dei punteggi nelle diverse aree di valutazione. L'area Clienti ha ottenuto il punteggio più alto con 48.4, seguita da Lavoratori con 29.6, Comunità con 24.4 e Ambiente con 22.9.

Performance SDG

Integrazione degli SDG nel modello di gestione sostenibile

Dal 2022, RDR S.p.A. Società Benefit ha adottato l'SDG Action Manager, strumento sviluppato da B Lab e il UN Global Compact, per misurare e monitorare il proprio contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite.

L'autovalutazione al 31.12.2024 ha evidenziato una particolare rilevanza strategica di 9 SDG, su cui l'azienda ha ottenuto un'analisi approfondita e un riscontro in termini di prestazioni:

SDG	Obiettivo	Punteggio ottenuto	Considerazioni
SDG 1	Sconfiggere la povertà	46,8%	L'impegno nei salari dignitosi e nella due diligence sui fornitori è in corso, ma con margini di miglioramento.
SDG 3	Salute e benessere	55,4%	Azioni concrete su sicurezza e welfare aziendale; si potenziano i programmi preventivi e formativi.
SDG 5	Uguaglianza di genere	33,0%	Il punteggio più critico: si stanno attivando policy per la parità e strumenti di ascolto interno.
SDG 6	Acqua pulita e igiene	45,9%	Coerente con la natura dell'azienda: si rafforza il controllo ambientale e la responsabilità in filiera.
SDG 7	Energia pulita e accessibile	44,8%	Interventi in corso su efficienza energetica interna e scelta di fornitori sostenibili.
SDG 8	Lavoro dignitoso e crescita	58,9%	Tra le aree più solide: elevati standard interni, compliance normativa e sviluppo professionale.
SDG 9	Industria, innovazione, infrastrutture	48,8%	Forte vocazione industriale: si promuove la R&S verso soluzioni smart e sostenibili.
SDG 10	Riduzione delle disuguaglianze	34,6%	Iniziato un percorso di inclusione e equità salariale; si pianificano azioni strutturali.
SDG 13	Azione per il clima	44,4%	È in fase di implementazione un modello di gestione integrata del rischio climatico.

Sintesi e piano di miglioramento SDG

I risultati evidenziano una solida base etica e organizzativa (es. SDG 3, 8 e 9), ma anche ambiti dove il potenziale di RDR può essere meglio espresso, in particolare su uguaglianza di genere, governance climatica e riduzione delle disuguaglianze.

Nel 2025, gli obiettivi principali saranno:

- Rafforzare la parità di genere (SDG 5) tramite un Piano di Parità.
- Formalizzare una strategia climatica aziendale (SDG 13), con azioni di mitigazione e adattamento.
- Sviluppare programmi di diversity, equity & inclusion (SDG 10).

Nota metodologica

Il punteggio per ciascun SDG deriva dalla compilazione integrale dei moduli dell'SDG Action Manager, e riflette l'autovalutazione su scala 0-100 rispetto ai parametri definiti da B Lab.

Altri SDG monitorati da RDR S.p.A.

Oltre ai 9 SDG prioritari individuati, RDR S.p.A. monitora anche altri Obiettivi di Sviluppo Sostenibile attraverso lo strumento SDG Action Manager. Questi obiettivi, pur non essendo al centro della strategia 2024, sono parte integrante dell'approccio di sostenibilità e rappresentano ambiti su cui l'azienda intende rafforzare il proprio impatto.



Altri SDG monitorati

SDG	Obiettivo	Punteggio ottenuto
SDG 2	Sconfiggere la fame	44,2%
SDG 4	Istruzione di qualità	56,4%
SDG 11	Città e comunità sostenibili	47,1%
SDG 12	Consumo e produzione responsabili	27,4%
SDG 14	Vita sott'acqua	41,0%
SDG 15	La vita sulla terra	24,3%
SDG 16	Pace, giustizia e istituzioni forti	57,1%

Rating ESG

Nel primo trimestre 2024, RDR S.p.A. società benefit ha ottenuto il rating ESG "A" tramite la piattaforma Synesgy, sistema certificato da CRIF Rating Agency (CRA). Si tratta di un traguardo rilevante che testimonia l'impegno dell'azienda verso una gestione sostenibile e responsabile.

Il rating ESG (Environmental, Social, Governance) è uno strumento di valutazione sintetica che misura quanto un'azienda integra nei propri processi e nella propria governance i principi della sostenibilità ambientale, sociale e di buona gestione aziendale.

Viene assegnato sulla base di un questionario dettagliato, validato da esperti, che esamina:

- Ambiente: consumo di risorse, emissioni, gestione rifiuti.
- Sociale: condizioni di lavoro, sicurezza, inclusione.
- Governance: trasparenza, etica, struttura decisionale.

Il punteggio "A" è uno dei livelli più alti del rating ESG Synesgy. Significa che:

- L'azienda rispetta in modo elevato i criteri ESG, con processi già strutturati e strategie attive in più ambiti.
- Le politiche ambientali, sociali e di governance sono formalizzate, monitorate e migliorabili secondo un piano definito.
- L'organizzazione dimostra un alto livello di trasparenza, tracciabilità e controllo interno, posizionandosi sopra la media del proprio settore.

Vantaggi del rating ESG

- Rafforza la credibilità verso clienti e stakeholder pubblici e privati, in particolare in gare e contratti dove la sostenibilità è un criterio di valutazione.
- Supporta la strategia benefit e la rendicontazione secondo GRI e SDG, coerente con l'identità di RDR come Società Benefit.
- Permette di monitorare il miglioramento continuo attraverso indicatori misurabili e confrontabili a livello nazionale e settoriale.

Certificato di Synesgy

Presentato a RDR SPA SOCIETÀ BENEFIT VIALE SARDEGNA 2, 80059, TORRE DEL GRECO, Italia

Rilasciato il	22 marzo 2024
Valido fino al	15 aprile 2025
Macro-settore	Ingegneria civile
Paese	Italia



Certificato di Synesgy

Presentato a **RDR SPA SOCIETÀ BENEFIT**
VIALE SARDEGNA 2, 80059, TORRE DEL GRECO, Italia

Rilasciato il **22 marzo 2024** Valido fino al **15 aprile 2025** Macro settore **Ingegneria civile** Paese **Italia**

Questo certificato viene rilasciato a RDR SPA SOCIETÀ BENEFIT (codice fiscale: 01518260631) da CRIBIS D&B S.r.l. per aver partecipato alla valutazione ESG tramite la piattaforma Synesgy il 22 marzo 2024.

RDR SPA SOCIETÀ BENEFIT ha ottenuto lo score "A - Ottimo".

La metodologia di Synesgy segue standard di sostenibilità internazionali generalmente accettati come i Global Reporting Initiative (GRI) e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) ed è stata sviluppata da CRIF Ratings, un'agenzia di rating del credito che opera sotto la supervisione dell'ESMA. Questo score è valido per un anno fino al 15 aprile 2025.

CRIBIS D&B S.r.l. è un'azienda a partecipazione paritetica tra CRIF e D&B. CRIF è un'associazione di categoria senza scopo di lucro. D&B è una società a partecipazione paritetica tra CRIF e D&B.





A	SCORE ESG: A
B	Ottimo livello di Sostenibilità
C	Questo score indica che l'azienda ha un alto livello di sostenibilità e che i suoi processi e governance sono in linea con i migliori standard del settore.
D	Questo score indica che l'azienda ha un livello medio di sostenibilità e che i suoi processi e governance sono in linea con i migliori standard del settore.
E	Questo score indica che l'azienda ha un basso livello di sostenibilità e che i suoi processi e governance sono in linea con i migliori standard del settore.

Questo certificato viene rilasciato a RDR SPA SOCIETÀ BENEFIT (codice fiscale: 01518260631) da CRIBIS D&B S.r.l. per aver partecipato alla valutazione ESG tramite la piattaforma Synesgy il 22 marzo 2024. RDR SPA SOCIETÀ BENEFIT ha ottenuto lo score "A - Ottimo". La metodologia di Synesgy segue standard di sostenibilità internazionali generalmente accettati come i Global Reporting Initiative (GRI) e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) ed è stata sviluppata da CRIF Ratings, un'agenzia di rating del credito che opera sotto la supervisione dell'ESMA. Questo score è valido per un anno fino al 15 aprile 2025.

Il questionario è stato rinnovato ad Aprile 2025 con la conferma dello score A.

Analisi di materialità

3-1, 3-2, 3-3

L'analisi di materialità rappresenta il pilastro fondamentale per identificare e valutare le tematiche che incidono in modo significativo sulla capacità delle organizzazioni di creare valore nel tempo.

Coinvolgendo attivamente gli stakeholder, abbiamo individuato e valutato le tematiche materiali correlate alle 8 finalità di beneficio Comune, che determinano gli impatti più significativi dell'impresa su economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani. L'engagement degli stakeholder risulta essenziale in questo processo, poiché determina un impegno tangibile per una gestione responsabile e consapevole dell'organizzazione. La nostra strategia di sostenibilità si fonda su una connessione fondamentale con i nostri stakeholder.

Solo attraverso un dialogo strutturato e un costante scambio di idee siamo in grado di individuare le tendenze emergenti e comprendere appieno il contesto e il territorio in cui operiamo. In questo modo possiamo pianificare e progettare al meglio azioni di cambiamento a ogni livello, in sinergia con le necessità della comunità e dell'intero ecosistema. Per raggiungere questo obiettivo, è fondamentale costruire e instaurare un legame di profonda fiducia con gli stakeholder attraverso lo sviluppo di una relazione trasparente e collaborativa.

Mappatura Stakeholder

2-29

Ogni percorso di sostenibilità è, prima di tutto, un dialogo aperto con le persone e le organizzazioni che influenziamo e da cui, a nostra volta, traiamo valore. La mappatura degli stakeholder nasce proprio da questo desiderio di ascolto: identificare con chiarezza chi sono i nostri interlocutori, capire che cosa si aspettano da noi e riconoscere l'impatto reciproco che condividiamo.

In questa cornice abbiamo distinto i nostri stakeholder esterni in primari e secondari.

- Stakeholder esterni primari: coloro che incidono in modo diretto e immediato sulle nostre attività o che, viceversa, subiscono più da vicino i nostri effetti (clienti, fornitori strategici, comunità locali, istituzioni di riferimento).
- Stakeholder esterni secondari: soggetti che, pur non interagendo quotidianamente con noi, influenzano o risentono delle nostre decisioni in maniera indiretta (organizzazioni di categoria, mondo accademico, media).

Sono queste due categorie, congiuntamente agli stakeholder interni, ad aver preso parte alla nostra analisi degli impatti: le loro risposte, le loro priorità e i loro suggerimenti costituiscono la base su cui valutiamo la rilevanza dei temi materiali e orientiamo le nostre azioni di miglioramento. In altre parole, la loro voce è il filo conduttore che lega i nostri impegni ai risultati che vogliamo condividere con trasparenza lungo tutto questo report.

Lo stakeholder Engagement

Il nostro percorso di sostenibilità prende forma dall'ascolto e dal confronto costante con chi, a vario titolo, incrocia la nostra attività. Coinvolgere gli stakeholder significa riconoscere che ogni decisione, ogni progetto e ogni risultato acquista valore solo se risponde ai bisogni reali di persone, comunità e partner con cui condividiamo il cammino.

Modalità di coinvolgimento

Categoria di Stakeholder	Modalità
Dipendenti	Informative dedicate, iniziative di consultazione
Dipendenti e comunità	Gruppi di lavoro
Associazioni di settore, Università, fornitori e clienti	Partnership e collaborazioni
Fornitori e Banche	Attività di mediazione
Dipendenti e clienti	Survey e questionari



Aggiornamento 2024 Doppia materialità

Nel 2024 abbiamo aggiornato la nostra analisi di materialità in linea con i GRI Standards secondo il concetto di Materialità d'impatto, così come richiesto dal GRI 3: Material Topics 2021, seguendo i 4 step previsti:

- 1. Comprensione del contesto
- 2. Individuazione impatti effettivi e potenziali
- 3. Valutazione impatti
- 4. Correlazione tra finalità di beneficio comune e temi materiali

La tabella che segue sintetizza gli esiti della nostra analisi di materialità: essa mette in relazione i macro-ambiti ESG (Ambiente, Sociale, Governance) con i temi prioritari, gli standard di rendicontazione e gli SDG pertinenti, evidenziando per ciascuno il livello di rilevanza per RDR e per i suoi stakeholder. In questo modo offre uno sguardo chiaro e immediato su dove concentriamo gli sforzi strategici e sulle metriche con cui ne misuriamo l'impatto.

Ambiente				
Macro tema				
Cambiamento climatico				
Finalità di beneficio Comune	Tema dettagliato	GRI	SDG	Piano di sostenibilità
Monitorare costantemente l'impatto ambientale dell'operatività aziendale con particolare attenzione ai consumi e alla riduzione degli sprechi in un'ottica di economia circolare.	Inquinamento dell'aria	305-1, 305-5	9, 13	5% in meno di emissioni Scope 1 nel 2025 20% in meno di scope 1 nel 2027 a livello di gruppo investimenti su ampliamento fotovoltaico
	Uso energia	302-1, 302-3 305-2	7,12,13	Partnership strategiche per riciclo
	generazione rifiuti riuso e riciclo	306-1, 306-2,306-4,306-5	3,6,12,13	
Monitorare l'impatto sociale-ambientale dei partner e dei fornitori anche attraverso una politica formale scritta che favorisca l'evoluzione e il miglioramento reciproco.	Scope 3	305-3	9,13	progetto capofilera, formazione
	Procurement sostenibile	204-1	8	
Pilastro ESG				
Social				
Macro tema				
Proria forza lavoro				
Continuare a favorire e valorizzare le proposte di innovazione e miglioramento che provengono dal «Sistema RDR» per migliorare il benessere e la vita dei collaboratori.	pari opportunità	2-7,2-8 ,2-19,2-20,2-21	3,8,16 3,5,8,10	riduzione gap gender sistemi premianti a livello di gruppo estendere le attività a livello di gruppo
	salute e sicurezza	403		
	benessere dei dipendenti	401-2		
Creare le opportunità e il contesto per far crescere le competenze e valorizzare la crescita interna dei collaboratori attraverso percorsi di formazione e affiancamento che accrescano il valore delle competenze di ogni ruolo e delle relazioni interne.	adeguatezza salari	2-20,2-21 405-2	4,5,8,10	Estensione Academy interna alle società del Gruppo
	Formazione	404-14,404-2		
Comunità locale				
Essere vicini ai territori in cui opera l'azienda e alle istituzioni attraverso progetti dedicati ai giovani per favorire lo sviluppo professionale e l'inserimento nel mondo del lavoro, sempre in riferimento a un modello di economia sostenibile.	Formazione nuove generazioni	2-7,2-8 ,2-19,2-20,2-21 403	1,2	Estendere il progetto RDR FOR YOUR INSTITUTE a estendere le attività a livello di gruppo
	Favorire lo sviluppo economico e sociale	401-2		
	Cultura dell'acqua	2-20,2-21 405-2		
Catena di fornitura sostenibile				
Monitorare l'impatto sociale-ambientale dei partner e dei fornitori anche attraverso una politica formale scritta che favorisca l'evoluzione e il miglioramento reciproco.	Tutela dei diritti umani lungo la catena di fornitura	204-1, 308-1, 414-1	8, 16	Sottoscrizione obbligatoria codice di condotta Verifiche e audit
	Condotta			
Attivare con gli stakeholders dei flussi comunicativi continui, improntati alla condivisione dell'informazione e alla motivazione verso i temi dell'ecologia e dell'economia integrale.	Rispetto del contratto		16	Essere di esempio
	partnership strategiche			
Centralità del Cliente				
Sviluppare delle collaborazioni con partner, clienti, e fornitori tese ad una relazione sinergica sui temi della sostenibilità.	Sicurezza cliente	416	8	
Governance				
Macro tema				
Governance				
Sensibilizzare e promuovere presso gli stakeholder soluzioni che riguardano l'efficientamento del ciclo idrico integrato.	Innovazione di processo e di prodotto	303a	6,17	
	Etica e trasparenza governance di sostenibilità comunicazione trattamento dati sensibili Cyber security	2-22,2-23,2-24, 205-1,205-2,205-3,207-1,207-2	1,10,16,17	

Mappatura IRO

Macro tema	Tema dettagliato	Impatto positivo	Impatto negativo	opportunità	Rischio	Azioni di mitigazione
Cambiamento climatico	Inquinamento dell'aria	Riduzione delle emissioni attraverso l'implementazione piano green float	Generazione di emissioni climateranti	Accedere ad incentivi (eco bonus)	aumento opes: tassazione su elevate emissioni	piano di decarbonizzazione
	Uso energia	acquisto energia da fonti rinnovabili			aumento opes per maggiorazione costo KWH	
	generazione rifiuti	Mitigazione degli effetti negativi sul territorio grazie ad una corretta gestione dei rifiuti		Vantaggi reputazionali per essere riconosciuti come "best practice" per la gestione dei rifiuti	Rischio legato all'esposizione all'aumento dei costi operativi e amministrativi di gestione e trasporto dei rifiuti	Partnership strategiche su riciclo
	riuso e riciclo					
Previa forza lavoro	Scope 3	catena di fornitura selezionata su criteri ESG	poca attenzione al rating ESG fornitori	progetto capofila, formazione	sanzioni per mancata verifica sulla catena di fornitura	processo di qualificazione obbligatorio per tutti i fornitori
	pari opportunità	Tutela della diversità e delle pari opportunità rispetto ai processi di selezione e remunerazione		Promozione del benessere lavorativo, reputazione	elevato turnover, reputazione	Piano di miglioramento in compliance con UNI PDR 125
	salute e sicurezza		Impatto negativo legato a infortuni a causa della mancata gestione e di una scarsa attenzione al monitoraggio della	sistemi premianti	costi per sanzioni, risarcimenti, difficoltà operative (ricorso a straordinari)	sistemi premianti e formazione
	benessere dei dipendenti	Promozione di un contesto lavorativo meritocratico, e di un clima di rispetto, confronto e supporto, oltre che di una cultura aziendale sana e inclusiva		Promozione del benessere lavorativo, reputazione	elevato turnover, reputazione	survey semestrali e welfare
	adeguatezza salari		Impatto negativo sulle persone dovuto all'inadeguatezza dei salari rispetto al costo della vita	aumento potere d'acquisto dipendenti RDR	scarso employee engagement	Incrementare il programma di Welfare
	Formazione	Promozione della formazione e sviluppo delle competenze				incrementare le pillole Academy interna e formazione tecnica
Comunità locale	Valorizzazione competenze		Potenziale impatto negativo dovuto ad	MBO anche con obiettivi ESG	elevato turnover, reputazione	MBO anche con obiettivi ESG
	Formazione nuove generazioni	Promozione della formazione e sviluppo delle competenze nuove generazioni		Estendere il progetto RDR FOR YOUR INSTITUTE a tutte le società del Gruppo	reputazionale, mancanza di nuove leve formate	Estendere il progetto RDR FOR YOUR INSTITUTE a tutte le società del Gruppo
	Favorire lo sviluppo economico e sociale	Donazioni e sponsorizzazioni a società sportive ed enti benefici locali		Raccomandabilità aziendale grazie alla realizzazione di opere pubbliche e alla partecipazione ad eventi fieristici	rischio di sostenere progetti non etici	piena compliance al modello 231, DD beneficiari*, codice etico
	Cultura dell'acqua	Essere di esempio		creare alleanze strategiche		aumento incontri con la comunità
Catena di fornitura sostenibile	Tutela dei diritti umani lungo la catena di fornitura	Tutela dei Diritti Umani e lotta allo sfruttamento del lavoro forzato lungo			catena di fornitura che non soddisfa la nostra politica	sottoscrizione obbligatoria codice di condotta
	Condotta					
	Rispetto del contratto	Essere di esempio	Impatto potenzialmente negativo se non si considerano i fornitori su criteri ESG		reputazione, condanne,	Verifiche e audit
Centralità del Cliente	partnership strategiche	Creare alleanze e sinergie su temi ambientali	scelta partner non sostenibili		Manca valutazione affidabilità reputazionale del fornitore	processo di qualificazione obbligatorio per tutti i fornitori
	Ascolto cliente	Mancata soddisfazione del cliente				Survey annuali o semestrali
	Sicurezza cliente	Mancata soddisfazione del cliente, a rischio la salute, mancata compliance alle normative vigenti			perdita mercato / sanzioni- rischio processuale	formazione, audit su cantieri
Governance	Innovazione di processo e di prodotto	Miglior presidio dei propri impatti in tema di sostenibilità grazie agli impegni presi in qualità di Società Benefit		Progetti e iniziative che promuovono soluzioni innovative e sostenibili, ampliamento quota mercato		strutturazione ufficio Innovazione
	Etica e trasparenza	Miglior presidio dei propri impatti grazie agli impegni presi in qualità di Società Benefit a ottenerne, come Miglior presidio dei propri impatti in tema di sostenibilità grazie agli impegni presi in qualità di Società Benefit		Essere di esempio	Condanne, esclusione da gare, perdita ricavi	verifiche periodiche ODV, aggiornamento mod 231
	governance di sostenibilità			Benefici in termini di reputazione grazie agli impegni volontari	mancato raggiungimento obiettivi, reputazione	piano di sostenibilità
	comunicazione	Essere di esempio		Diffondere la ns cultura aziendale		stakeholder engagement
	trattamento dati sensibili		Potenziale perdita o pubblicazione di dati sensibili		reputazione, condanne	incontri più frequenti con DPO
	Cyber security		impatto potenzialmente negativo legato ad una mancanza di controlli		attacco hacker	Compliance NIS II

La tabella traduce le richieste della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in una mappa sintetica dei nostri Impatti, Rischi e Opportunità (IRO). Ordinata lungo i tre pilastri ESG — Environment in verde, Social in arancione e Governance in blu — la matrice mostra:

- gli impatti che le attività di RDR generano sull'ambiente e sulla società (prospettiva inside-out);
- i rischi e le opportunità che, viceversa, quei temi esercitano sul modello di business (prospettiva outside-in);
- i collegamenti con le finalità di beneficio comune e con i relativi obiettivi di sostenibilità già inclusi nel nostro piano pluriennale.

La stessa è stata approvata dal Comitato direttivo di RDR composto dall'Amministratore delegato e dai Responsabili di Funzione.

*DD = la due diligence rappresenta un approfondimento, una verifica di un potenziale investimento, ed è finalizzata a confermare oppure a smentire tutti i fatti, gli elementi e le circostanze che attengono a una data operazione. Nel caso specifico è volta verificare che il promotore del progetto sostenuto da RDR rispetti criteri di legalità.

**MBO= Management by Objectives indica un sistema di gestione della performance basato sulla definizione preventiva di obiettivi specifici, misurabili e temporalmente delimitati, concordati tra l'azienda e il singolo collaboratore. Al termine del periodo di riferimento, i risultati conseguiti vengono valutati in rapporto a tali obiettivi e determinano l'eventuale riconoscimento di incentivi variabili o altre forme di premialità. In tal modo, la prestazione individuale si integra in modo trasparente con le priorità strategiche dell'organizzazione, promuovendo allineamento, responsabilità e meritocrazia.

"GOVERNIAMO NON SOLO PER GENERARE PROFITTO, MA PER GENERARE IMPATTO POSITIVO, ORA E PER LE GENERAZIONI FUTURE."

— Principio delle Società Benefit

Assemblea dei Soci

Composta da tutti gli azionisti, decide sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge e dallo Statuto sociale. Nomina i membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale di RDR SpA società benefit.

Collegio Sindacale

Vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione e valuta l'adequatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, verificandone il concreto funzionamento.

Consiglio di amministrazione

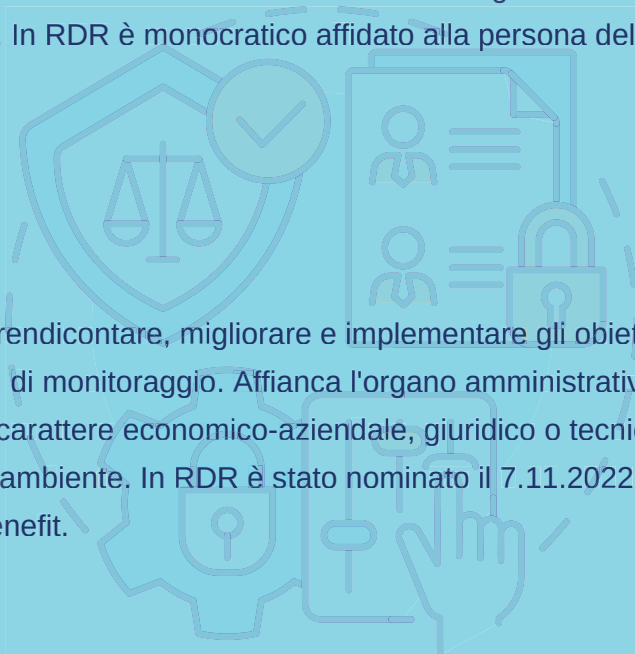
È responsabile degli indirizzi strategici e organizzativi e dello sviluppo della politica direzionale e nomina il Responsabile di Impatto. Il Consiglio di Amministrazione, nominato il 18 giugno 2024, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

Organo di vigilanza

È il soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello 231, di segnalare eventuali deficienze del Modello, di aggiornare il Modello in seguito a modifiche normative o organizzative; ha l'obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di amministrazione, organizza l'informazione e formazione. In RDR è monocratico affidato alla persona dell'ex Magistrato Dott. Gennaro Marasca.

Il Responsabile di Impatto

È la figura che si occupa di rendicontare, migliorare e implementare gli obiettivi di impatto sociale e di identificare modalità e criteri di monitoraggio. Affianca l'organo amministrativo e lo supporta con le competenze necessarie (di carattere economico-aziendale, giuridico o tecnico) per valutare l'impatto delle attività sulla comunità o sull'ambiente. In RDR è stato nominato il 7.11.2022 successivamente alla trasformazione in società benefit.



Composizione CDA

2-11,2-18

Ruolo	Nome	Sesso	Anno di nascita	indipendenza	competenze
Presidente	Raffaella Di Ruocco	F	1980	No	1,3,4,6,7,10,11,12,14
Amministratore delegato	Alessandro Di Ruocco	M	1984	No	1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14
Consigliere	Massimo Folador	M	1961	Si	1,3,5,8,9,10,11

Competenze del Consiglio di Amministrazione

Competenza	n°
Corporate governance	1
Competenze economico-finanziarie	2
Strategia e modello di business	3
Competenze tecnico settore idrico	4
Responsabilità sociale d'impresa	5
Pianificazione e programmazione tecnica	6
Gestione dei rischi	7
Business Ethic	8
Comunicazione professionale	9
Indirizzi e programmazione strategica	10
Cultura della sostenibilità, governance e innovazione	11
Tematiche ambientali	12
Codice degli appalti	13
Sistema di controllo interno	14

Il Consiglio di amministrazione di RDR S.p.A. SB sottopone annualmente la propria efficacia a un giudizio formale in coincidenza con la seduta di approvazione del bilancio d'esercizio. In quella sede, immediatamente dopo la presentazione delle risultanze contabili, il Board esamina due insiemi di indicatori:

Performance economico-finanziaria: andamento di ricavi, marginalità, solidità patrimoniale e coerenza rispetto alle traiettorie del piano industriale;

Attuazione delle finalità di beneficio comune: avanzamento dei target ambientali e sociali assunti come Società Benefit (riduzione delle emissioni, pari opportunità e impatto sulle comunità).

Il Consiglio di amministrazione di RDR S.p.A. SB sottopone annualmente la propria efficacia a un giudizio formale in coincidenza con la seduta di approvazione del bilancio d'esercizio. In quella sede, immediatamente dopo la presentazione delle risultanze contabili, il Board esamina due insiemi di indicatori:

Performance economico-finanziaria – andamento di ricavi, marginalità, solidità patrimoniale e coerenza rispetto alle traiettorie del piano industriale;
Attuazione delle finalità di beneficio comune – avanzamento dei target ambientali e sociali assunti come Società Benefit (riduzione delle emissioni, pari opportunità e impatto sulle comunità).

La valutazione scaturisce dal confronto integrato di queste due dimensioni, riconoscendo che la creazione di valore per gli azionisti perde significato se non si accompagna a risultati misurabili in termini di benessere collettivo. In tal modo, l'autovalutazione del CdA non si limita a verificare la correttezza della rotta economica, ma certifica anche la coerenza dell'operato con il purpose di beneficio comune che caratterizza l'identità di RDR.

Diversità negli organi di Governo

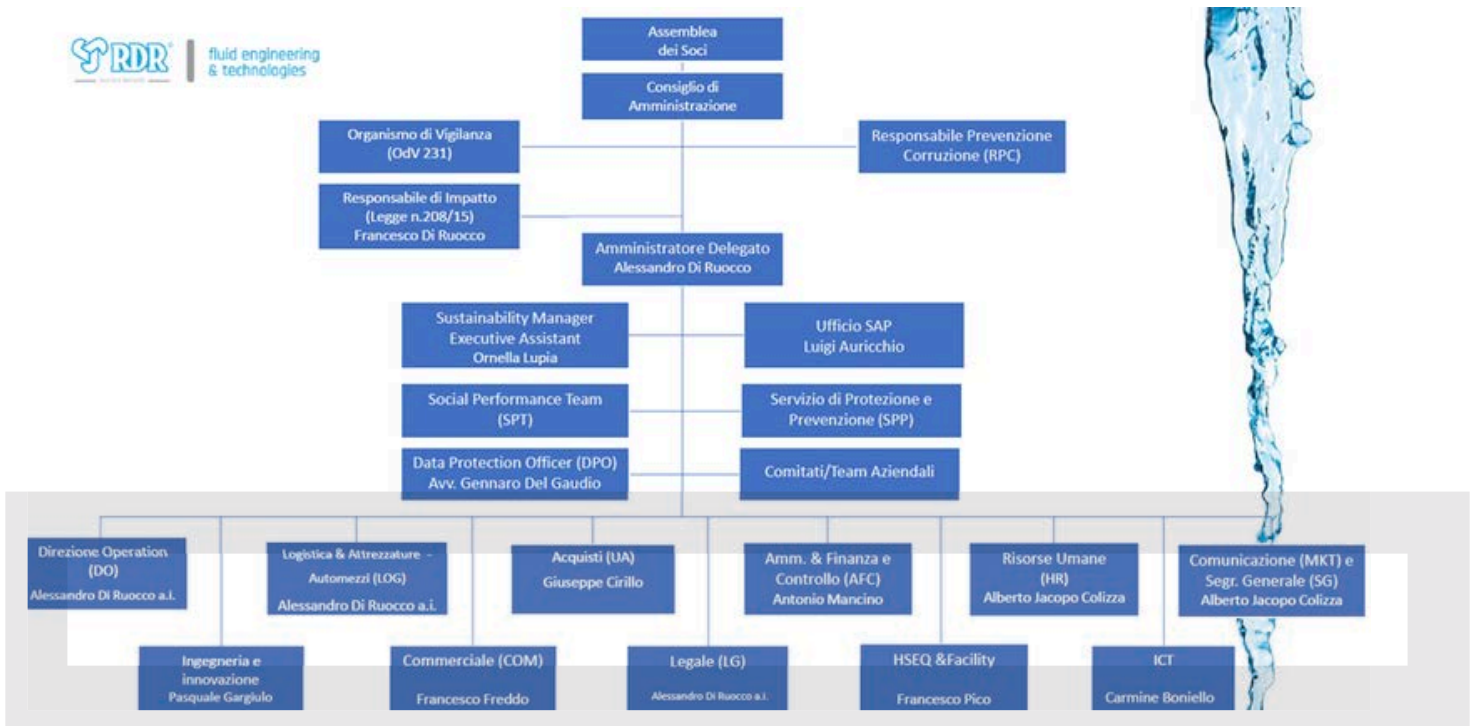
405-1

RDR -Composizione per genere

2023			2024	
genere	n	% genere	n	% genere
donne	1	25	1	33
uomini	3	75	2	67
Totale	4		3	

RDR -Composizione per età

2023			2024	
genere	n	% per età	n	% per età
>30	0	0	0	0
30-50	2	50	2	66,67
<50	2	50	1	33,33
Totale	4		3	



Il riquadro rappresenta i componenti del Comitato di Direzione

Ruolo degli organi di governo nella rendicontazione non finanziaria

2-12, 2-13, 2-14

Il Consiglio di amministrazione è sempre coinvolto nella rendicontazione di sostenibilità attraverso l'approvazione della DNF, garantendo una gestione accurata dei temi di sostenibilità. Successivamente, l'Assemblea dei Soci riceve un aggiornamento dettagliato sui contenuti del documento. Il Presidente del CDA e l'Amministratore delegato hanno inoltre approvato l'analisi di materialità.

Per assicurare la conformità e l'accuratezza della dichiarazione, il Collegio Sindacale e un revisore esterno conducono controlli rigorosi.

Il Collegio Sindacale verifica il rispetto delle normative pertinenti, mentre il revisore esterno controlla la corretta predisposizione del documento e la sua conformità agli standard di rendicontazione finanziaria.

Il CdA è supportato da cinque comitati interni che ne rafforzano le funzioni strategiche e operative:

- Comitato Innovazione, dedicato alla ricerca e sviluppo, digitalizzazione e transizione tecnologica;
- Energy Team, focalizzato sull'efficienza energetica, decarbonizzazione e progetti in ambito energia;
- Comitato Guida, contribuisce alla definizione e all'adozione della Politica per la parità di genere, coadiuvando la Direzione nel redigere obiettivi, valori e principi.
- Comitato Mensa, con compiti di ascolto, benessere organizzativo e cura dei servizi aziendali per i dipendenti;
- Comitato di Sostenibilità, incaricato del monitoraggio e sviluppo delle iniziative ESG e benefit, nonché della redazione del presente Bilancio di Sostenibilità congiuntamente con il Responsabile di Impatto.

I Comitati

I comitati interni all'azienda composti da dipendenti, sono gruppi di lavoro formati da persone provenienti da diverse funzioni aziendali, con il compito di monitorare e valutare l'impatto delle attività aziendali su varia spetti, come l'ambiente, la società e l'etica.



**Comitato
mensa**



**Comitato
Innovazione**



**Comitato di
sostenibilità**



**Comitato
parità di
genere**



Energy Team

Formazione dedicata al massimo organo di governo

2-17

Nel biennio 2022-2023 abbiamo organizzato una sessione di formazione iniziale per i membri del Consiglio di amministrazione esteso nel 2024 anche alla controllata DARF Srl. Formazione propedeutica al passaggio a società benefit e ad approfondire i concetti di sostenibilità in senso ampio.

Conflitto di interessi

2-15

La Società pianifica, attua, sottopone a verifica e controlla i processi necessari per soddisfare i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

In particolare:

- stabilisce i criteri per i processi;
- attua il controllo dei processi in conformità ai criteri;
- conserva le informazioni documentate.

Qualora la valutazione abbia rilevato un rischio di corruzione non basso in relazione:

- a specifiche categorie di operazioni, progetti o attività
- a rapporti previsti o in essere con specifiche categorie di Terze Parti Rilevanti
- a categorie specifiche di personale

Il Sistema Anticorruzione prevede che la Società valuti la natura e l'entità del rischio di corruzione associato a tali operazioni, progetti, attività, Terze Parti Rilevanti o categorie di personale.

Gli Strumenti Normativi del Sistema Anticorruzione prevedono procedure di verifica nel caso di operazioni considerate a rischio medio-alto. In particolare, il Codice Anticorruzione della Società prevede che sia svolta una due diligence in relazione a:

- consulenti per prestazioni professionali
- fornitori/subappaltatori
- Soci in affari quali RTI/ATI e raggruppamenti.

Una procedura di due diligence è inoltre prevista nei confronti del personale considerato a più alto rischio corruzione. Inoltre, l'iter di selezione per l'assunzione del personale deve essere formalizzato e garantire l'assenza di conflitti di interesse tra chi effettua la selezione e il candidato ed il rispetto del principio di segregazione tra le funzioni richiedenti la risorsa e chi effettua la selezione.

Per i soci in affari che rappresentano un rischio di corruzione più che basso, l'organizzazione attua procedure che richiedono, per quanto possibile, che:

a) i soci in affari si impegnino a prevenire la corruzione da, per conto di o a beneficio del business associate in relazione alle transazioni rilevanti, progetti, attività, o relazioni in genere;

b) l'organizzazione sia in grado di interrompere il rapporto con business associate in caso di corruzione da, per conto di o a beneficio del business associate in connessione con le transazioni rilevanti, progetti, attività o relazioni in genere.

Quando non è possibile soddisfare i requisiti di cui ai punti a) e b), tale aspetto diventa elemento che va preso in considerazione nella valutazione del rischio corruzione nel rapporto con business associate e il modo in cui l'organizzazione gestisce tali rischi.

I documenti contenenti le procedure aziendali per prevenire e/o mitigare i conflitti di interessi sono:

- Codice Etico
- Procedura "Gestione Risorse Umane"
- Procedura "Approvvigionamento"
- Procedura "Controlli Finanziari e non finanziari"
- Procedura "Due Diligence"
- Procedura "Gestione Soci in Affari"
- Protocollo "Affari Generali" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.lgs. 231/01

Il nostro Impegno Etico si compone:

- del Codice Etico, che definisce i principali valori etici che ispirano la nostra azione.
- del Codice di Condotta dei Fornitori, che descrive i principi e i valori sui quali si basano i rapporti tra la società e gli operatori economici con cui si relazionano;
- della Politica anticorruzione, che definisce i valori, i principi e le responsabilità in materia di lotta alla corruzione.

Riconoscimenti

- A Marzo 2024, RDR ha ottenuto il riconoscimento dall'Autorità Garante del Mercato e della Concorrenza del rating di legalità con il massimo punteggio di tre stelle
- Il 16 Aprile 2024, RDR ha ricevuto il premio Etica & Legalità da Confindustria Caserta per le buone prassi e azioni a tutela della Società, dell'ambiente e del territorio
- 6 Giugno 2024 promosso da Huawei Italia: conferimento del riconoscimento dedicato alle aziende in possesso della Certificazione per le Pari Opportunità e la Certificazione per la Sostenibilità Ambientale, che si sono distinte per l'attenzione a tali tematiche
- Premio Deloitte: Best Managed Companies Award; Questo riconoscimento, ottenuto per il sesto anno consecutivo, attesta la nostra capacità di distinguerci sul mercato attraverso strategie, governance, competenze, cultura aziendale e soluzioni innovative e sostenibili e allo stesso tempo conferma i nostri elevati standard nel rendere il servizio sempre più efficiente con un costante impegno nel migliorarci ogni giorno
- Premio Cap Holding: RDR S.p.A. Società Benefit, per la prima volta riceve l'ambito riconoscimento promosso dal Gruppo Cap Holding che a partire dal 2021 premia, ogni anno, i tre Fornitori che si sono distinti per le loro performance in termini di qualità, sostenibilità ed eccellenza operativa
- Tra le 75 aziende nella classifica redatta da Sustainability Awards

Integrazione degli impegni in termini di policy

2-23, 2-24

Il Sistema di Gestione Integrato e le certificazioni

RDR S.p.A. Società Benefit considera prioritaria la diffusione della cultura della qualità, la competitività, la qualità dei fornitori, il rispetto e tutela dell'ambiente, il pieno soddisfacimento delle attese del Cliente, la lotta all'inquinamento, l'ottimizzazione dei consumi, l'impegno al miglioramento continuo delle prestazioni energetiche, la riduzione di ogni fattore di rischio, l'orientamento alla prevenzione continua degli infortuni e delle malattie professionali, la tutela dei diritti umani e del lavoro, l'impegno a incoraggiare una cultura inclusiva e priva di distorsioni che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Si impegna a garantire il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.

In virtù di ciò, RDR S.p.A. Società Benefit il 30 Aprile 2024 ha completato il processo di adesione al Global Compact delle Nazioni Unite.

Inoltre, è consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale. Pertanto, nello svolgimento delle proprie attività, si impegna a rispettare integralmente la Politica Integrata, i principi del Codice Etico e del proprio Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231/2001.

In quest'ottica l'Organizzazione ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Energia, Anticorruzione, Responsabilità Sociale e Parità di Genere secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI CEI EN ISO 50001:2018, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014 e UNI/PdR 125:2022 che conferisce a tutte le aree il mandato di migliorare in modo continuativo e sistematico la qualità del prodotto/servizio offerto, ridurre gli impatti ambientali generati, perseguire la prevenzione dell'inquinamento, garantire le prestazioni di salute e sicurezza compresa la riduzione dei rischi, migliorare le prestazioni energetiche, impegnarsi nella prevenzione della corruzione, promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale garantendo un ambiente nel quale tutto il personale, dipendenti e non, sia messo nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro.

Infatti, l'azienda opera attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere.

Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.



Le nostre politiche

I documenti che mettono nero su bianco valori, principi, impegni e responsabilità di RDR

- Politica Integrata (Ambiente, Sicurezza, Energia, Anticorruzione, Responsabilità Sociale e Parità di Genere).
- Politica sugli acquisti sostenibili
- Politica sulla biodiversità

Meccanismi di segnalazione

2-25,2-26

La società ha stabilito una procedura scritta per i reclami che sia imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile sul sito aziendale al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami.

RDR S.p.A. S.B. garantisce, ai sensi delle disposizioni normative in materia di whistleblowing quali, da ultimo, il Decreto Legislativo n. 24 del 2023, la possibilità di segnalare condotte illecite o irregolarità rilevanti, in particolare, ai sensi del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e delle misure integrative di quest'ultimo in materia di prevenzione della corruzione.

La finalità di dette segnalazioni è quella di individuare e contrastare possibili illeciti e diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione, rimuovendo i fattori che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento di detta finalità, garantendo al segnalante la riservatezza della sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione e la tutela rispetto a possibili azioni ritorsive o discriminatorie attuate dall'organizzazione in conseguenza della segnalazione stessa.

In tal senso, la RDR S.p.A. Società Benefit consente ai propri dipendenti e ad ogni terza parte di effettuare segnalazioni, anche anonime, sia in forma orale sia in forma scritta, tramite la piattaforma web in apposita sezione "SEGNALAZIONI" sul sito web www.rdr.it in cui sono pubblicate tutte le informazioni utili per effettuare la segnalazione.

RDR ha nominato l'Organismo di Vigilanza (ODV), il Responsabile del servizio di Prevenzione per la Corruzione (RPC) e il Social Performance Team (SPT), ove ne ricorra la condizione, quali organismi responsabili per la gestione delle Segnalazioni.

Il soggetto che gestisce la segnalazione farà in modo di condividere informazioni chiare sulla procedura per le Segnalazioni e sui relativi presupposti nonché sui canali messi a disposizione da RDR per effettuare le segnalazioni.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché saranno altresì accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con RDR.

Una volta effettuata la segnalazione viene presa in carico dall'organo che gestisce la segnalazione.

Tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nella Piattaforma, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sulla Piattaforma è limitata agli organi responsabili della gestione del canale di segnalazione, abilitato con specifici profili, tracciati attraverso log di sistema.

Nel 2024 il Social Performance Team, che rappresenta una collaborazione equa tra management e rappresentanti dei lavoratori, si è riunito due volte per monitorare e valutare i rischi legati alle condizioni di lavoro e assicurarsi della conformità ai requisiti SA8000, oltre ad aggiornare la nostra documentazione di riferimento. Nel corso dell'anno il SPT non ha ricevuto segnalazioni.

Nel 2024 sono state effettuate 3 segnalazioni sul portale whistleblowing che hanno determinato l'attivazione degli organismi responsabili per la gestione delle Segnalazioni.

Comunicazione delle criticità

2-16

È stato adottato il Modello Organizzativo 231 ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per una gestione del business trasparente. Oltre alla presenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV), è presente in azienda un Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) che presidia la funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione. Nel 2024 sono state gestite 3 criticità che hanno determinato l'attivazione dell'OdV e sono state correttamente gestite e chiuse.

Etica e integrità nel business

3-3

Il nostro impegno per mantenere un business trasparente, responsabile ed etico. Noi di RDR attribuiamo grande importanza al mantenimento di condotte etiche e all'integrità aziendale, consapevoli del loro impatto significativo su vari ambiti dell'attività, inclusi i rapporti con gli stakeholder, le prestazioni finanziarie e la sostenibilità globale. Trascurare questi aspetti può esporci a rischi di illeciti o episodi di corruzione, con ripercussioni sulla nostra reputazione, rallentamenti blocchi nelle operazioni, perdite economiche e conseguenze legali. Al contrario, un'etica solida e l'integrità sostengono la nostra sostenibilità nel lungo termine. Adottare standard etici elevati garantisce il rispetto delle leggi, minimizzando il rischio di problemi legali, e favorisce Relazioni positive con tutti gli stakeholder.

Modello Organizzativo Anticorruzione

205-1; 205-3

La nostra organizzazione riconosce l'importanza dei diritti umani e si impegna a rispettarli e a promuoverli in tutte le nostre attività.

Per identificare e gestire gli impatti negativi significativi sui diritti umani, abbiamo adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01, come parte integrante della nostra cultura aziendale, con l'obiettivo di promuovere la trasparenza, l'integrità e la responsabilità in ogni aspetto delle nostre attività.

Il nostro impegno verso il Modello 231 si riflette nella costante vigilanza e nel monitoraggio dei rischi, nella definizione di un Codice Etico chiaro e condiviso e nella nomina di un Organismo di Vigilanza indipendente. Attraverso la formazione continua dei nostri dipendenti e l'implementazione di procedure interne efficaci, lavoriamo costantemente per garantire la conformità normativa e prevenire situazioni illecite.

Nel 2024 non abbiamo registrato episodi di corruzione accertati, né cause legali legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti.

Comunicazione e formazione su legalità, etica e anticorruzione

205-2

RDR assicura che tutto il personale riceva una formazione appropriata: queste persone devono essere propriamente formate e addestrate, o comunque devono possedere adeguata esperienza nel settore. Le attività formative all'interno dell'azienda sono finalizzate a favorire il cambiamento culturale e a fornire metodi, strumenti e tecniche per lo sviluppo della professionalità in termini sociali e per consentire al personale di esprimere efficacemente le loro attività. Le iniziative di sensibilizzazione si concretizzano in interventi di tipo diffusivo. Scopo dell'attività di formazione e sensibilizzazione del personale è:

- Diffondere e rendere comprensibile, a tutti i livelli, la Politica Sociale e le procedure di riferimento, al fine di comprendere l'importanza di operare in modo conforme a quanto dichiarato;
- Definire ruoli e responsabilità per raggiungere la conformità delle operazioni lavorative alla politica ed alle procedure, compresa la preparazione e la capacità di rispondere a situazioni di emergenza;
- coinvolgere nei processi, fin dall'inizio, tutte le persone che saranno toccate dal cambiamento;
- pianificare una progressione formativa che metta in evidenza l'avvio di un processo largamente partecipativo;
- definire una rete di comunicazione e di coinvolgimento che faciliti la focalizzazione sulle parti interessate.

Particolare attenzione viene data alla formazione del personale di nuova assunzione e del personale a cui viene assegnata una mansione diversa. Attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale è stato possibile comunicare le politiche e le procedure di integrità aziendale a tutte le persone del Gruppo RDR.

La totalità dell'organo di governo riceve Comunicazione delle normative e delle procedure anticorruzione all'atto della nomina. La totalità dei dipendenti riceve Comunicazione delle normative e delle procedure anticorruzione durante la fase di On boarding. Ogni aggiornamento annuale viene comunicato tramite la piattaforma Zuchetti e momenti in aula in ambio formazione ESG.

Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e procedure aziendali per categoria professionale*	u.m.	2023	2024
Quadri	n	2	0
Impiegati	n	21	4
Operai	n	10	10
Tot.	n	33	14

*Si precisa che i dati fanno riferimento al personale assunto nell'anno 2023 e 2024.

Dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla lotta alla corruzione per categoria professionale	u.m.	2023	2024
Quadri	n	10	0
Impiegati	n	111	4
Operai	n	10	10
Tot.	n	131	14

Per promuovere la diffusione dei principi legati alla legalità, all'etica e all'anticorruzione, la comunicazione e la formazione rivestono per noi un ruolo fondamentale nel garantire che la conoscenza di queste tematiche e il rispetto delle normative diventino parte integrante della cultura professionale di ogni dipendente e collaboratore. Con questa consapevolezza, ci impegniamo affinché tutti i membri del nostro team siano adeguatamente formati su questi principi. A tal fine, a tutto il personale sono destinate ore di formazione specifica, volte a instaurare una cultura aziendale che valorizzi i valori della legalità, dell'anticorruzione e della trasparenza, contribuendo a ridurre il rischio di comportamenti illeciti.

Misure Anticorruzione	
<u>Strumenti di comunicazione</u>	<u>Stakeholder</u>
Intranet	Dipendenti RDR
Sito aziendale	Clienti
email	Fornitori
newsletter	Enti pubblici
Formazione	
Bacheca aziendale (monitor)	
Bilancio di sostenibilità e report ESG	
Comunicazioni dirette ai fornitori e partner	
Clausole contrattuali	
Politiche aziendali	
Canali di whistleblowing	

Pertanto il 100% dei dipendenti è formato sui temi etici

Codice Etico	
<u>Strumenti di comunicazione</u>	<u>Stakeholder</u>
Intranet	Dipendenti RDR
Sito aziendale	Clienti
email	Fornitori
newsletter	Enti pubblici
Formazione	
Bacheca aziendale (monitor)	
Bilancio di sostenibilità e report ESG	
Comunicazioni dirette ai fornitori e partner	
Clausole contrattuali	
Politiche aziendali	
Canali di whistleblowing	
Survey e feedback	

Conformità a leggi e regolamenti

Episodi di non conformità

2-27; 206-1

RDR ha stabilito, implementa e mantiene attive procedure per trattare le non conformità reali o potenziali e per intraprendere azioni correttive e azioni preventive la cui finalità sono:

- a) identificare e correggere le non conformità ed intraprendere azioni per mitigare i relativi impatti del SGI;
- b) esaminare le non conformità, determinare la/le causa/e intraprendere azioni al fine di impedirne il ripetersi;
- c) valutare la necessità di azioni tese a prevenire le non conformità ed attuare le azioni appropriate identificate per impedirne il verificarsi;
- d) registrare e comunicare i risultati dell'azione/i correttiva/e in atto;
- e) riesaminare l'efficacia dell'azione/i correttiva/e messa/e in atto.

Qualora le azioni correttive identifichino rischi, impatti (e relativi aspetti ambientali) nuovi pericoli o cambiamenti di questi o la necessità di nuovi controlli o modifiche di questi, la procedura prescrive che le azioni proposte debbano essere esaminate preliminarmente all'attuazione attraverso un processo di valutazione dei rischi.

Ogni azione correttiva atta ad eliminare le cause di non conformità reali o potenziali deve essere appropriata all'importanza dei problemi e commisurata con i rischi del SGI evidenziati.

RDR si assicura che ogni cambiamento necessario derivante dalle azioni correttive sia riportato nella documentazione del Sistema di Gestione Integrato.

Nel 2024 non abbiamo registrato episodi di corruzione accertati, né cause legali legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti.

Inoltre, non abbiamo registrato azioni legali relative a comportamenti anticoncorrenziali e violazioni della legislazione antitrust e di monopolio.

Le nostre persone

"La motivazione viene dal lavorare a cose a cui teniamo. Viene anche dal lavorare con le persone a cui teniamo."

— Sheryl Sandberg

Impatto specifico

1° finalità: continuare a favorire e valorizzare le proposte di innovazione e miglioramento che provengono dal «sistema rdr» per migliorare il benessere e la vita dei collaboratori.

Tema materiale: pari opportunità

2-7

Numero dipendenti per categoria e genere

	2023				2024			
	M	F	Tot.	%donne	M	F	Tot.	%donne
Quadri	9	1	10	10%	8	0	8	0%
Impiegati	67	29	96	30%	61	25	86	29%
Operai	163	0	163	0%	168	0	168	0%
Tot.	239	30	269	11%	237	25	262	9,5%

• nel 2024 la percentuale media di donne nel top management era del 10% ma in tabella riportiamo il dato assoluto al 31.12.2024

Numero dipendenti per fascia di età e genere

	2023				2024			
	M	F	Tot.	% donne	M	F	Tot.	% donne
<30	45	5	50	10%	35	3	38	15%
30 - 50	134	24	158	15%	136	21	157	60%
>50	60	1	61	2%	66	1	67	26%
Totale	239	30	269	11%	237	25	262	100%

* Il numero di dipendenti considera l'organico in forza al 31 dicembre di ogni anno.

202-2

Dipendenti residenti a Torre del Greco

	2024
Totale dipendenti in forza	262
n. residenti a Torre del Greco (NA)	86 Di cui 5 quadri su 8
% residenti a Torre del Greco (NA)	32,82

* Il numero di dipendenti considera l'organico in forza al 31 dicembre di ogni anno.

Dipendenti appartenenti a categorie protette

2023				2024		
Dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale*	u.m.	Valore	% categoria	u.m.	Valore	% categoria
Quadri	n	1	10,00%	n	1	12,50%
Impiegati	n	6	6,25%	n	6	6,98%
Operai	n	2	1,23%	n	4	2,38%
Tot.	n	9	17,48%	n	11	21,86%

*è stato considerato il numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette (incluso anche apprendisti), rapportate al totale dipendenti per categoria.

2-8-

Dipendenti suddivisi per tipologia contratto e genere

2023					2024				
	u.m.	<30	30-50	>50	Tot.	<30	30-50	>50	Tot.
Dipendenti assunti	n	13	23	13	49	3	16	7	26
Dipendenti a chiusura esercizio	n	50	160	59	269	38	157	67	262
Tasso turnover dipendenti assunti	n	26,00%	14,38%	22%	18,22%	7,89%	10%	10%	9,92%
Dipendenti cessati	n	5	15	8	28	7	16	9	32
Tasso turnover dipendenti cessati	n	10,00%	9,38%	14%	10,41%	18,42%	10%	13%	12,21%
Tasso turnover totale	n	36,00%	23,75%	163%	28,62%	26,32%	20%	24%	22,14%

Turnover in entrata, in uscita e totale diviso per genere

401-1

	2023			2024		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Dipendenti assunti	42	7	49	27	0	27
Dipendenti a chiusura esercizio	239	30	269	237	25	262
Tasso turnover dipendenti assunti	17,57%	23%	18,22%	11,39%	0%	11,39%
Dipendenti cessati	26	2	28	27	5	32
Tasso turnover dipendenti cessati	10,88%	7%	10,41%	11,39%	20%	31,39%
Tasso turnover totale	28,45%	30%	28,62%	22,78%	20%	42,78%

* Il numero di dipendenti assunti e cessati dal 01/01/2023 al 31/12/2023 e dal 01/01/2024 al 31/12/2024

Turnover in entrata, in uscita e totale diviso per fascia d'età

	u.m.	2023				2024			
		<30	30-50	>50	Tot.	<30	30-50	>50	Tot.
Dipendenti assunti	n	13	23	13	49	3	16	7	26
Dipendenti a chiusura esercizio	n	50	160	59	269	38	157	67	262
Tasso turnover dipendenti assunti	n	26,00%	14,38%	22%	18,22%	7,89%	10%	10%	9,92%
Dipendenti cessati	n	5	15	8	28	7	16	9	32
Tasso turnover dipendenti cessati	n	10,00%	9,38%	14%	10,41%	18,42%	10%	13%	12,21%
Tasso turnover totale	n	36,00%	23,75%	163%	28,62%	26,32%	20%	24%	22,14%

In ottemperanza allo Standard SA8000:2014 RDR ha istituito dal 2022 IL Social Performance Team (SPT). Lo SPT è l'organo congiunto – composto in eguale numero da rappresentanti dei lavoratori e del management – incaricato di:

- Presidio sul lavoro infantile*,
 - Presidio sul lavoro forzato ed obbligato
 - Presidio sulla salute e la sicurezza
 - Presidio sulla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - Presidio sulla discriminazione (A titolo esemplificativo: ceto sociale, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale...)
-
- Presidio sulle procedure disciplinari (L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale)
 - Presidio sull'orario di lavoro (L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali)
 - Retribuzione (L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza)
 - Sistema di gestione (L'alta direzione deve definire, in forma scritta, nella lingua propria ai lavoratori, una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché esporre la politica e lo standard SA8000 in un luogo all'interno dei locali dell'azienda che sia in risalto e facilmente visibile; informare il personale del fatto che essa è stata liberamente scelta per conformarsi ai requisiti dello standard SA8000.)

Tutti i dipendenti e le parti interessate possono effettuare segnalazioni per eventuali anomalie rispetto ai principi della SA8000 nelle seguenti modalità:

- Tramite il Social Performance Team (SPT), composto dai Rappresentanti della Direzione: Francesco Pico (fpico@rdr.it), Emanuela Scognamiglio (escognamiglio@rdr.it) e Francesca Spoleto (fspoletto@rdr.it) e dai Rappresentanti dei Lavoratori (RLS), Ciro Auriemma (cauriemma@rdr.it), Anna Iannone (aiannone@rdr.it) e Agostino Vecchione (avecchione@rdr.it);
- Tramite il sito aziendale www.rdr.it nella sezione "Segnalazioni" (garantito l'anonimato);
- Tramite mail all'indirizzo del SPT: socialperformanceteam@rdr.it;
- Tramite mail all'indirizzo dell'ente di certificazione: sa8000@sgs.com;

Nel 2024 non vi sono state anomalie o segnalazioni.

*In relazione all'analisi del lavoro infantile tale aspetto non risulta essere presente in azienda. L'azienda non utilizza né sostiene in alcun modo il lavoro infantile. In fase di assunzione vengono controllati i documenti per verificare l'età del candidato e ne viene mantenuta copia.



Attività 2024

401-2

FAMILY DAY

Il 29 giugno 2024 si è tenuto il terzo Family Day, un evento annuale in cui tutti i collaboratori delle aziende partecipanti (RDR, Darf, Comid, Officine RDR Aviomar) si sono incontrati per una giornata di spensieratezza, gioco e divertimento con le proprie famiglie ed affetti.

Mensa aziendale

Il servizio mensa è nato da una richiesta dei collaboratori a seguito della compilazione di una survey. RDR ha avviato a partire dal 2022 un servizio mensa per i propri impiegati usufruendo del servizio di catering. Il fornitore è stato sostituito all'inizio del 2025 per rispondere allo scarso gradimento del fornitore precedente emerso in sede di questionario sulla soddisfazione dei dipendenti.

Il servizio scelto si focalizza su materie prime di qualità, privilegiando prodotti a km 0 e su un fornitore locale.

Usufruiscono del servizio mensa, erogato da fornitori locali tutte le sedi fuori dalla Campania. Il menù standard risponde ad esigenze legate a diete speciali per allergie e intolleranze.



La mensa offre un'ampia scelta di prodotti e accompagna coloro che la utilizzano a seguire un'alimentazione sana. Il valore aggiunto è determinato da differenti elementi, che insieme danno forma ad un servizio di qualità per la salute e il benessere dei collaboratori di RDR:

- È parte del welfare aziendale in cui il servizio può essere erogato anche tramite l'utilizzo dell'app di prenotazione.
- Le stoviglie utilizzate sono biodegradabili, a dimostrazione di un'attenzione all'ambiente e alla riduzione di rifiuti.
- Il servizio è inoltre accompagnato da un servizio frutta di cui i collaboratori possono usufruire per break e pause merenda, mantenendo l'orientamento ad accompagnare le persone a scegliere elementi sani.

TORNEO DI PING PONG

Il parco della sede operativa di Torre del Greco è ricco di aree relax e sale svago i cui sono presenti tavoli di Ping-pong. Proprio in virtù del crescente interesse verso questo sport è stato organizzato nel 2024 il primo torneo interno a cui hanno potuto accedere tutti i dipendenti del gruppo.



E' tempo di raccolta

Unisciti a noi nel giardino di Via dell'Industria!



fluid engineering & technologies

27 gennaio
dalle 10 alle 13

IL RACCOLTO VERRA' CONDIVISO
CON TUTTI I PARTECIPANTI

RACCOLTA FRUTTA

Il parco della sede operativa di Torre del Greco è ricco di alberi da frutta coltivati in modo naturale. Tutti i dipendenti in occasione della giornata del raccolto possono raccogliere i frutti e portarli a casa. Questa attività è anche un modo per coltivare rapporti interpersonali anche oltre i confini fisici degli uffici.

EROGATORI GRATUITI DI ASSORBENTI IGIENICI

Siamo convinti che questo piccolo ma significativo passo contribuisca a creare un ambiente di lavoro più equo e rispettoso per tutti, dove le diverse esigenze possano essere accolte con attenzione e senza pregiudizi.



BONUS MATRIMONIO E BONUS NASCITA

RDR sostiene la genitorialità erogando i bonus matrimonio e bonus nascita.

Le attività ed i benefit sono usufruibili da tutte le risorse di RDR indipendentemente dalla tipologia di contratto

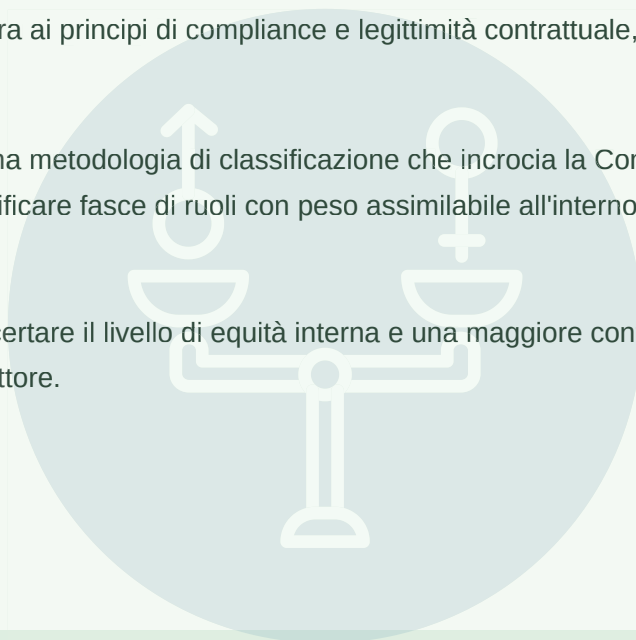


L'Azienda è consapevole che la politica retributiva societaria riveste un ruolo fondamentale nel processo di ricerca, selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane ed è dunque strategica per il proprio successo.

Il sistema retributivo aziendale si ispira ai principi di compliance e legittimità contrattuale, equità interna e competitività esterna.

Attualmente, l'Azienda si avvale di una metodologia di classificazione che incrocia la Complessità Professionale e la Complessità Aziendale per identificare fasce di ruoli con peso assimilabile all'interno della propria organizzazione.

Tale processo è propedeutico ad accertare il livello di equità interna e una maggiore confrontabilità con aziende appartenenti al proprio medesimo settore.



Politica Retributiva di RDR

2-19,2-20,2-30,202-1 405-2

RDR adotta una politica retributiva trasparente e orientata al mercato, basata su due pilastri fondamentali:

Pesatura dei ruoli

- Ogni posizione lavorativa è valutata attraverso una metodologia di job evaluation che considera complessità, responsabilità, competenze richieste e impatto organizzativo.
- Il risultato di questa pesatura genera una matrice di punti che definisce il livello del ruolo.

Benchmark nazionale

- RDR utilizza indagini salariali di primari provider nazionali per allineare gli stipendi ai valori mediani di mercato per ciascun livello di ruolo.
- Le rilevazioni vengono aggiornate annualmente per riflettere l'andamento economico e le dinamiche del mercato del lavoro.
- Equità interna: grazie alla valutazione oggettiva dei ruoli, RDR garantisce coerenza tra compiti e retribuzione, evitando discrepanze ingiustificate.
- Equità esterna: allineando gli stipendi ai valori delle mediane nazionali, l'azienda mantiene un pacchetto retributivo attrattivo, riducendo il turnover e favorendo la retention dei talenti.
- Revisione periodica: L'Amministratore delegato riesamina la politica ogni anno, attraverso l'integrazione di nuovi dati di benchmark e adeguando la struttura retributiva alle esigenze strategiche dell'azienda.

I processi e i KPI di RDR rispettano gli indicatori quantitativi e qualitativi richiesti dalla prassi UNI/PdR 125, con un impegno al miglioramento continuo e alla trasparenza dei risultati.

Rapporto dello stipendio base annuale delle donne rispetto agli uomini

		2023	2024
Rapporto dello stipendio base annuale delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale*	u.m.	F/M	F/M
Quadri	%	10,87	0
Impiegati	%	36,17	36,25
Operai	%	0	0

Rapporto di retribuzione delle donne rispetto agli uomini

		2023	2024
Rapporto di retribuzione delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale*	u.m.	F/M	F/M
Quadri	%	9,28	0
Impiegati	%	34,3	34,39
Operai	%	0	0

*Si precisa che, ai fini del calcolo, è stata considerata come retribuzione lorda, l'insieme della paga base e delle componenti accessorie del salario (straordinari, supermini, premi di produttività e altro) così come rendicontato nel rapporto biennale parità uomo-donna. (Fonte dati Rapporto biennale sulla parità di genere)

Lo 0% per la categoria operai è legato all'assenza di donne.

Gender Pay Gap

GENDER PAY GAP*	2023	2024
Quadri	16%	100%
Impiegati	21%	16%
Operai	100%	100%

*Si precisa che, ai fini del calcolo, è stato considerato il rapporto tra la differenza tra Retribuzione media lorda annuale M e F e la retribuzione media lorda M: $(\text{Ret.media lorda M} - \text{Ret.media lorda F}) / \text{Ret.media lorda M}$ (Fonte dati Rapporto biennale sulla parità di genere)

Analisi comparativa 2023-2024

L'analisi dei dati mostra il divario retributivo tra il 2023 e il 2024.

Anno	Rapporto MAX/mediana
2023	3,50
2024	4,29

Nel corso del 2024 si è registrato un aumento del divario tra la retribuzione minima e quella massima. Questo dato riflette due dinamiche complementari: da un lato, l'ingresso di nuove leve, attualmente impegnate in percorsi formativi, le cui retribuzioni iniziali si collocano naturalmente su valori più contenuti; dall'altro, l'applicazione di una politica di progressivo adeguamento delle retribuzioni alle medie nazionali di riferimento, con conseguente incremento dei livelli retributivi intermedi e massimi.

Analisi su salario di sussistenza

Regione	Salario di sussistenza mensile	Salario di sussistenza orario
Campania	1.190,89 €	6,87 €



Per calcolare il valore del salario dignitoso nella nostra area geografica, sono stati presi in riferimento i valori forniti dal sistema WageIndicator di pertinenza, di cui si riporta di seguito una rappresentazione grafica:

Al fine di redigere la dichiarazione in allegato, è stato preso in considerazione il valore del salario di sussistenza relativo alla nostra area geografica (Regione Campania), come indicato dal sistema WageIndicator (fonte: <https://iltuosalario.it/stipendio/salari-di-sussistenza>).

Tale valore risulta pari a € 1.190,89 lordi mensili.

Poiché RDR applica, come livello minimo, il livello retributivo D2 del CCNL Metalmeccanica Industria, il cui importo corrisponde a € 1.906,99 lordi mensili, risulta evidente che la nostra azienda garantisce un trattamento economico conforme (e superiore) al salario minimo di sussistenza previsto per il territorio di riferimento.

In conclusione:

- percentuale di dipendenti diretti pagati al di sotto del salario di sussistenza è lo 0%
- percentuale di dipendenti pagati al di sotto del salario di sussistenza, compresi i lavoratori dipendenti e i lavoratori non dipendenti è lo 0%
- percentuale di dipendenti diretti coperti dall'analisi di benchmarking del salario di sussistenza è 100%
- percentuale del divario salariale medio per i dipendenti diretti pagati al di sotto del salario di sussistenza rispetto a un benchmark di salario di sussistenza è lo 0%.

Il 100% dei dipendenti RDR è coperto dal CCNL di riferimento.

Il miglioramento della Salute e Sicurezza dei lavoratori è centrale per RDR, per tale motivo l'azienda sviluppa politiche e processi per valutare, prevenire e mitigare i rischi.

- Sistema di Gestione Salute e Sicurezza: I requisiti di legge applicati sono D. Lgs 81/08, la SA8000:14 e ISO 45001:18. Oltre all'RSPP, anche gli impiegati dell'ufficio sicurezza hanno svolto o sono in procinto di svolgere il corso da ASPP.
- Identificazione dei pericoli, gestione dei rischi, indagini sugli incidenti: nell'attività di gestione del rischio sono coinvolti 1 quadro e 3 impiegati dell'azienda. I processi impiegati per l'identificazione dei pericoli legati al lavoro e procedere così ad una valutazione dei rischi prevedono sopralluoghi preliminari con i tecnici e i preposti di cantiere, la stesura di piani operativi di sicurezza e/o l'attuazione di procedure di sicurezza
- Sistema di Gestione Salute e Sicurezza:
nel corso del 2024 è continuata la sensibilizzazione dell'azienda sul tema della raccolta dati di salute e sicurezza. I professionisti coinvolti sono in totale 10 (1 medico coordinatore e 9 medici coordinati). Il servizio di sorveglianza sanitaria viene erogato presso lo studio dei rispettivi medici durante le fasce orarie lavorative, mentre per la sede di torre del greco vengono effettuate nell'infermeria aziendale.
Attraverso il supporto multimediale avviene una campagna di sensibilizzazione sulle tematiche di salute e sicurezza legate agli aspetti sanitari principali.

A cascata vengono coinvolti i medici coordinati presenti su tutto il territorio nazionale.
Ogni anno il medico coordinatore redige la relazione sanitaria riportando gli aspetti più critici e i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata in azienda.
- Partecipazione e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza: a tal riguardo vengono applicati piani operativi di sicurezza e messe in atto le istruzioni operative. Per garantire l'efficienza di questi processi, RDR ha implementato incontri frequenti da parte del tecnico di commessa con i preposti di cantiere, sono previsti incontri dell'Amministratore Delegato con tutti gli operai e incontri tra RSPP e gli operai durante le visite ispettive in cantiere.
- Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza: totale h dedicate alla formazione sulla sicurezza nel 2024: 2216.
Dipendenti coinvolti in eventi formativi: 262. Descrizione formazione generica o su pericoli professionali specifici: nel 2023 sono state erogate complessivamente 4.684 ore di formazione relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in conformità con il D.lgs. 81/08 e/o l'Accordo Stato-Regioni applicabile. Nel 2024, invece, sono state erogate 2.216 ore suddivise tra corsi base e attività di aggiornamento. La formazione è stata svolta sia in loco presso la sede di Torre del Greco, che presso le altre sedi aziendali, oltre che tramite videoconferenza.
Durante le sessioni formative, gli operai hanno partecipato ad attività teoriche e pratiche, tra cui:
 - Approfondimenti normativi e aggiornamenti sulle procedure di sicurezza;
 - Simulazioni di emergenza e utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
 - Esercitazioni pratiche sull'uso di attrezzature e macchinari in sicurezza;
 - Casi studio e analisi di situazioni a rischio con confronto sulle migliori pratiche di prevenzione.

Queste attività hanno permesso di consolidare le competenze necessarie per operare in sicurezza e contribuire alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Dati sugli infortuni

	2023			2024		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0	1	0	1
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0	2,15	0	2,15
Numero di infortuni sul lavoro di lieve entità registrati	4	0	4	4	0	4
Tasso di frequenza (n. totale infortuni/ore lavorate x 1.000.000)	8,8			8,6		
Tasso di gravità (gg. assenza per infortuni /ore lavorate x 1.000)	0,1			0,4		
Numero di infortuni in itinere	0	0	0	1	1	2

Giorni persi per infortuni e ore lavorate

N° DI GIORNI PERSI PER INFORTUNI/DECESSI	u.m.	2023	2024
Totale	h	286,67	1650,5
Totale	gg	36	206

ORE LAVORATE	u.m.	2023	2024
ORDINARIE	h	437385,52	443666,61
STRAORDINARIE	h	19640,69	21920,69
TOTALI	h	457026,21	465587,3

I dati sugli infortuni includono i collaboratori ma non i subappaltatori.

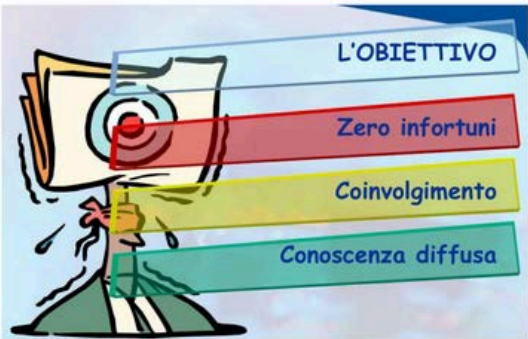
Nel corso del 2023 e del 2024, non sono state registrate malattie professionali tra il personale aziendale a conferma del nostro impegno a garantire e adottare misure efficaci in termini di salute e sicurezza sul lavoro. Questo risultato è il frutto di un costante impegno nell'attuare politiche preventive, come la formazione periodica del personale sui rischi professionali e l'adozione di protocolli di sicurezza aggiornati. Inoltre, sono stati implementati strumenti di monitoraggio per garantire ambienti di lavoro sicuri e adeguatamente protetti. L'azienda rimane fermamente impegnata nel garantire il benessere dei propri collaboratori, con l'obiettivo di creare e mantenere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti.

Vengo proiettate sui monitor aziendali le "Pillole di sicurezza" volte a sensibilizzare la popolazione aziendali sui temi con aggiornamento su base settimanale.

Istituito nel 2023 il progetto "obiettivo zero" ha lo scopo di premiare le risorse più attente ai temi della sicurezza. La prevenzione dei rischi e la sicurezza di tutti i lavoratori è un valore prioritario della nostra azienda, su cui siamo impegnati in un'ottica di miglioramento continuo. Assieme a Qualità e Ambiente, infatti, la Sicurezza è uno dei tre valori guida a cui ci ispiriamo nella gestione aziendale con l'obiettivo di migliorare ogni giorno i processi e le attività lavorative. Per questo, nel 2024 è partita la seconda edizione del progetto "Obiettivo Zero" infortuni.

Una "patente a punti" per misurare il rispetto delle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro. Esattamente come quella in vigore per gli automobilisti.

Progetto "Obiettivo Zero"
Seconda edizione



Abbiamo diviso il personale RDR in 3 gruppi in funzione della mansione svolta e della regione di competenza:

- Operai
- Magazzinieri
- Project manager (PM)

Nel gruppo PM e Magazzinieri verrà premiato il dipendente che avrà raggiunto il punteggio più alto mentre nel gruppo Operai, essendo più numeroso, i premiati saranno due. In caso di parimerito, si valuterà il numero di verifiche ricevute e per ulteriori parimerito, il numero di segnalazioni "costruttive" inviate al SPP e l'anzianità di servizio. Ad ogni lavoratore viene assegnato un punteggio iniziale pari a **20 punti**, che, in caso di violazione delle norme di sicurezza, sarà soggetto alla decurtazione di **-2 punti**. In presenza di reiterate violazioni da parte dello stesso lavoratore si procederà ad una decurtazione di **-5 punti**.

L'infortunio di un componente di una squadra di lavoro comporterà la decurtazione di -5 punti a tutti i componenti, se causato da violazione della normativa di sicurezza (es. assenza di Dpi, mancato rispetto di procedure, ecc).

Se il cliente segnala (con o senza verbale) una violazione delle norme di sicurezza e questa non viene comunicata internamente(a responsabili e/o RSPP), la decurtazione sarà di -5 punti.

Segnalazioni Nearmiss (quasi infortunio) +1 punto (inviare comunicazione all'indirizzo rspp_rdr@rdr.it)

L'eventuale decurtazione di punteggio verrà comunicata immediatamente in fase di sopralluogo. Il file excel con l'elenco del personale e il relativo punteggio saranno disponibili in doc. cantiere per opportuna presa visione.

Il presente progetto non è sostitutivo delle misure disciplinari previste dal CCNL vigente.

Obiettivi 1° finalità come da Piano di sostenibilità triennale

SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
 	Mensa Acqua gratis Frutta	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo
 	Politiche retributive	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo
 	Bonus nascita/ matrimonio	Gruppo	2025	Estensione a tutte le società del gruppo
	Potenziamento flessibilità oraria	Gruppo	2025	Estensione a tutte le società del gruppo
	Seminari sul benessere personale	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo

Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI

2° finalità: Creare le opportunità e il contesto per far crescere le competenze e valorizzare la crescita interna dei collaboratori attraverso percorsi di formazione e affiancamento che accrescano il valore delle competenze di ogni ruolo e delle relazioni interne.



Tema materiale: Formazione
404-1,404-2

RDR S.p.A. SB crede profondamente nel valore della formazione continua come leva strategica per la crescita sostenibile dell'organizzazione, la sicurezza dei lavoratori e l'innovazione dei servizi offerti. Per questo ha sviluppato **la RDR Academy**, un programma strutturato e interno di formazione tecnica, operativa e manageriale, rivolto a tutte le risorse aziendali.

Obiettivi dell’Academy:

- Garantire l'aggiornamento costante delle competenze su impianti, tecnologie e normative
- Rafforzare la cultura della sicurezza, in linea con i più alti standard HSE
- Promuovere la formazione dei giovani tecnici, favorendo il ricambio generazionale
- Supportare la crescita dei quadri e dei responsabili con percorsi dedicati alla leadership
- Diffondere la cultura della sostenibilità, integrando i principi ESG nei contenuti didattici

	2023	2024			2023	2024
Numero medio di ore di formazione per dipendente:	34,92	21,67	N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti		9395	5680
			N. tot di dipendenti		269	262
	2023	2024			2023	2024
Numero medio di ore di formazione per dipendenti di genere femminile	30,4	18,52	N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti di genere femminile		912	463
			N. tot di dipendenti di genere femminile		30	25
	2023	2024			2023	2024
Numero medio di ore di formazione per dipendenti di genere maschile	35,49	22,01	N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti di genere maschile		8483	5217
			N. tot di dipendenti di genere maschile		239	237
	2023	2024			2023	2024
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (IMPIEGATI)	40,7	34,69	N. tot ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti		3911	2984
			N. tot di dipendenti nella categoria		96	86
	2023	2024			2023	2024
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (OPERAI)	28,73	13,19	N. tot ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti		4684	2216
			N. tot di dipendenti nella categoria		163	168
	2023	2024			2023	2024
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (QUADRI)	80	60	N. tot ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti		800	480
			N. tot di dipendenti nella categoria		10	8

Attività 2024: Ore di formazione per ambito

		u.m	2023	2024
Sistema di Gestione	Autovalutazione	h		360,00
	Cyber Security	h		360,00
	Team Working	h		360,00
	Inglese	h		144,00
	Organizzazione aziendale	h		360,00
	Cultura della sicurezza	h		36,00
	Principi di qualità	h		360,00
	Comunicazione	h		360,00
	Diritti e doveri dei lavoratori	h		360,00

Informatico	Sharepoint	h		46,00
	Excel	h		525,00
	SAP	h	54,00	18,00
Sicurezza		h	4684,00	2216,00
Tecnico		h	383,00	575,00
Sostenibilità	Redazione del bilancio di Sostenibilità	h		24,00
	Gestione dei rifiuti	h	11,00	16,00
	Mobility Manager			16,00
	Disability Manager	h		8,00

		U.M.	2023	2024
Sostenibilità	Energy Manager	h		58,00
	Ecologia Integrale	h		12,00
	ESG	h	88,00	56,00
Executive Academy	Decision Making and Problem Solving	h	80,00	
	Time Management	h	80,00	
	Project Management	h	80,00	
	Gestione del conflitto	h	80,00	
	Public Speaking e comunicazione	h	80,00	
	Negoziiazione	h	80,00	

Ore di formazione per ambito

		U.M.	2023	2024
Executive Academy	Meeting Management	h	80,00	
	Stress management	h	80,00	
	Negoziazione	h	80,00	
	Corporate Emailing	h	80,00	
	Finance for non Finance	h	80,00	
	Change Management	h	80,00	
	Gestione delle relazioni interpersonali	h	80,00	
TEAM BUILDING		h	32,00	8,00
People Management - Academy		h	1548,00	749,00
Totale		h	9075,00	3684,00

Nel corso del 2024 si è registrata una riduzione del numero complessivo di ore di formazione rispetto all'anno precedente (da 9.395,00 ore nel **2023** a 5.680,00 ore nel **2024**).

Tale andamento è riconducibile ad una serie di fattori, tra cui:

- Il consolidamento dei percorsi formativi avviati negli anni precedenti, che ha comportato un naturale assestamento del fabbisogno formativo;
- Una revisione strategica dell'offerta formativa, con un orientamento crescente verso interventi più mirati e personalizzati, finalizzati a garantire una maggiore efficacia, anche attraverso modalità non sempre quantificabili in termini di ore (formazione on the job);
- La diminuzione del numero di nuovi ingressi: nel 2023 sono stati assunti 49 dipendenti, a fronte dei 27 del 2024. L'inserimento di un numero più elevato di nuove risorse ha comportato un fabbisogno formativo iniziale maggiore, con conseguente incremento delle ore erogate;
- L'avvio di una nuova fase di progettazione strutturata della formazione: è stato attivato un processo di raccolta del fabbisogno formativo per ciascuna funzione aziendale, che porterà alla realizzazione di specifici progetti formativi nel biennio 2025–2026;
- Lo sviluppo di ulteriori progettualità strategiche, attualmente in fase di strutturazione, tra cui l'Operation Academy, un percorso formativo pensato per rispondere alle esigenze di crescita dei giovani talenti e prepararli a ricoprire ruoli di operai specializzati con un adeguato livello di competenza, e il Progetto Reperibilità, ad esso strettamente connesso.
- Una riduzione della formazione obbligatoria rispetto al 2023, anno in cui si è reso necessario pianificare un numero maggiore di aggiornamenti normativi, in coerenza con le diverse scadenze previste dalla normativa vigente. Ogni corso, infatti, ha una propria validità temporale e periodicità, che ha inciso in modo significativo sul volume formativo dell'anno;

2023					2024		
Lavoratori che hanno ricevuto promozioni disaggregati per genere*	u.m.	M	F	Tot	M	F	Tot
Quadri	n	0	0	0	0	0	0
Impiegati	n	2	1	3	5	5	10
Operai	n	35	0	35	30	0	30
Tot.	n	37	1	38	35	5	40

L'azienda ha sempre dato particolare importanza alla valutazione delle performance e allo sviluppo professionale dei propri dipendenti, tanto che per il 2022 e 2023 è stato avviato il progetto di Performance Management, con l'obiettivo di strutturare e identificare procedure chiare in questo ambito.

Con il Performance Management sono stati definiti degli obiettivi professionali per tutta la popolazione aziendale. Sono stati poi previsti momenti di feedback strutturati nel corso dell'anno di valutazione, un momento di calibrazione tra i responsabili e una condivisione finale con i singoli dipendenti.

Nel corso del 2024, RDR ha avviato un percorso di evoluzione del proprio approccio alla valutazione delle performance, introducendo un primo ambito strutturato riferito al ruolo dei capicantiere.

Sebbene non sia ancora attivo un processo formalizzato e omogeneo per tutta la popolazione aziendale, la valutazione delle performance è già oggi una prassi diffusa, attuata con il coinvolgimento diretto dei responsabili di funzione. In concreto:

- Ogni manager promuove momenti periodici di confronto solitamente su base semestrale o al termine di specifici progetti – in cui si riflette insieme ai collaboratori sui risultati raggiunti, sulle competenze espresse e sugli obiettivi da perseguire.
- Le indicazioni emerse da questi incontri vengono raccolte e condivise con la Direzione HR, al fine di orientare eventuali percorsi formativi o iniziative di sviluppo professionale.
- I colloqui rappresentano inoltre un'occasione per cogliere eventuali bisogni legati al benessere organizzativo o all'equilibrio tra vita personale e professionale, utili ad allineare, ove necessario, la proposta di valore aziendale.



In linea con lo spirito del disclosure 404-3, si può quindi affermare che tutto il personale ha accesso a occasioni regolari di confronto e riconoscimento del proprio contributo (100% della popolazione aziendale).

Nel corso del 2025, RDR intende rafforzare ed estendere questo approccio attraverso l'introduzione di un processo di Performance & Development Review, basato su obiettivi SMART e criteri condivisi, così da promuovere maggiore trasparenza, coerenza e misurabilità.

Attività 2024:

Nel 2024, l'azienda ha continuato a rafforzare il suo impegno nel promuovere il benessere del personale, consolidando misure volte a facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro. Sono stati consolidati strumenti come lo Smart Working e la flessibilità oraria, per rispondere alle esigenze dei dipendenti. Inoltre, sono state attivate diverse Convenzioni con asilo nido, palestre, compagnie assicurative e istituti bancari, offrendo servizi utili e vantaggiosi al personale.

In linea con la normativa vigente, il nostro sistema di welfare garantisce importanti vantaggi, tra cui permessi e congedi per esigenze personali e familiari, oltre alla previdenza complementare. Inoltre, sono state promosse iniziative per garantire visite specialistiche gratuite al personale. Un ulteriore passo avanti è stato compiuto, nel 2024, con l'attivazione di una Piattaforma Welfare, che ha reso disponibili numerosi servizi, come buoni spesa, buoni benzina, e la possibilità di accedere a visite specialistiche, migliorando ulteriormente il supporto ai nostri collaboratori.

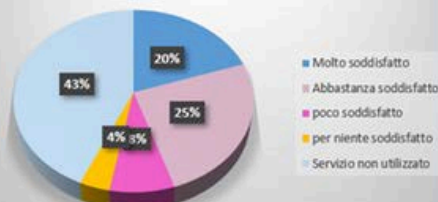
Inoltre, anche nel 2024, abbiamo sottoposto al nostro personale una survey al fine di raccogliere feedback sul grado di soddisfazione e benessere all'interno dell'azienda. Questo strumento consente di valutare l'efficacia delle iniziative già intraprese e di identificare nuovi servizi che potrebbero essere di interesse per i dipendenti in futuro.

Valutazione dei progetti implementati

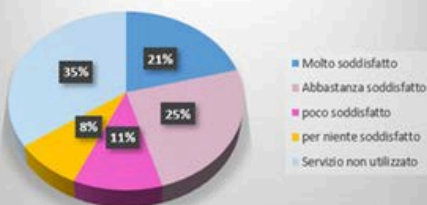
Servizio Mensa



Smart Working

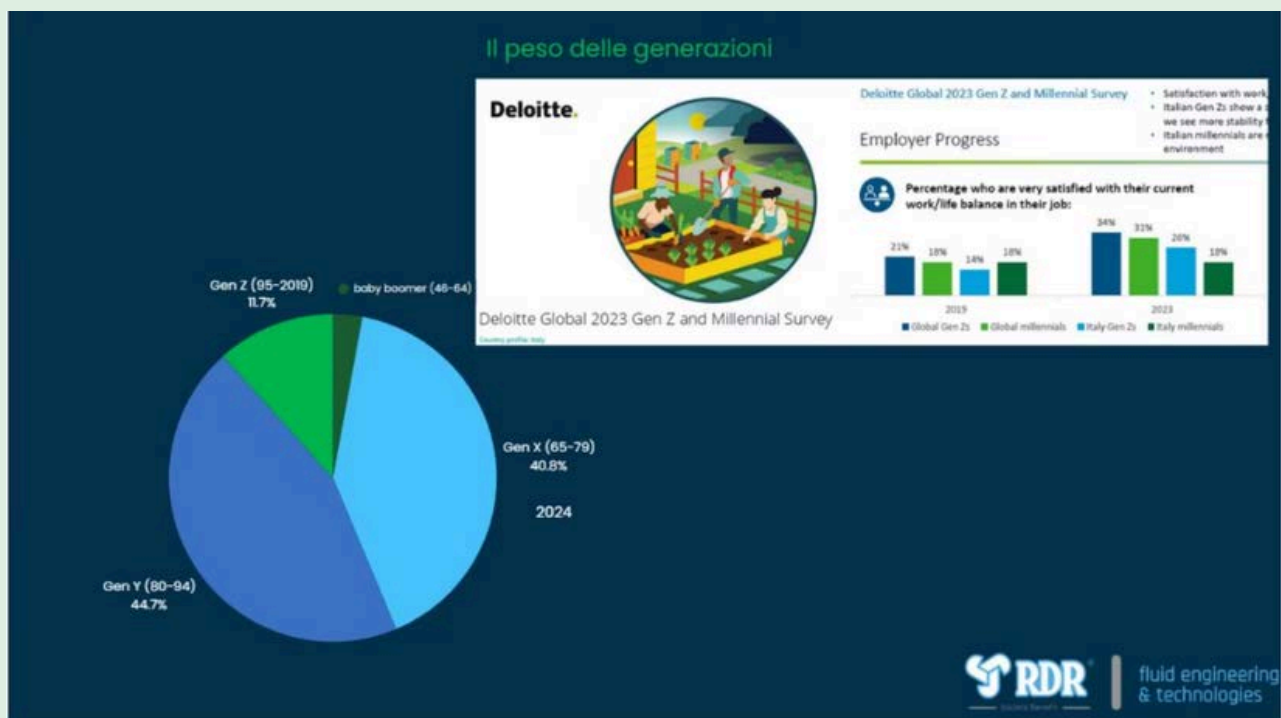
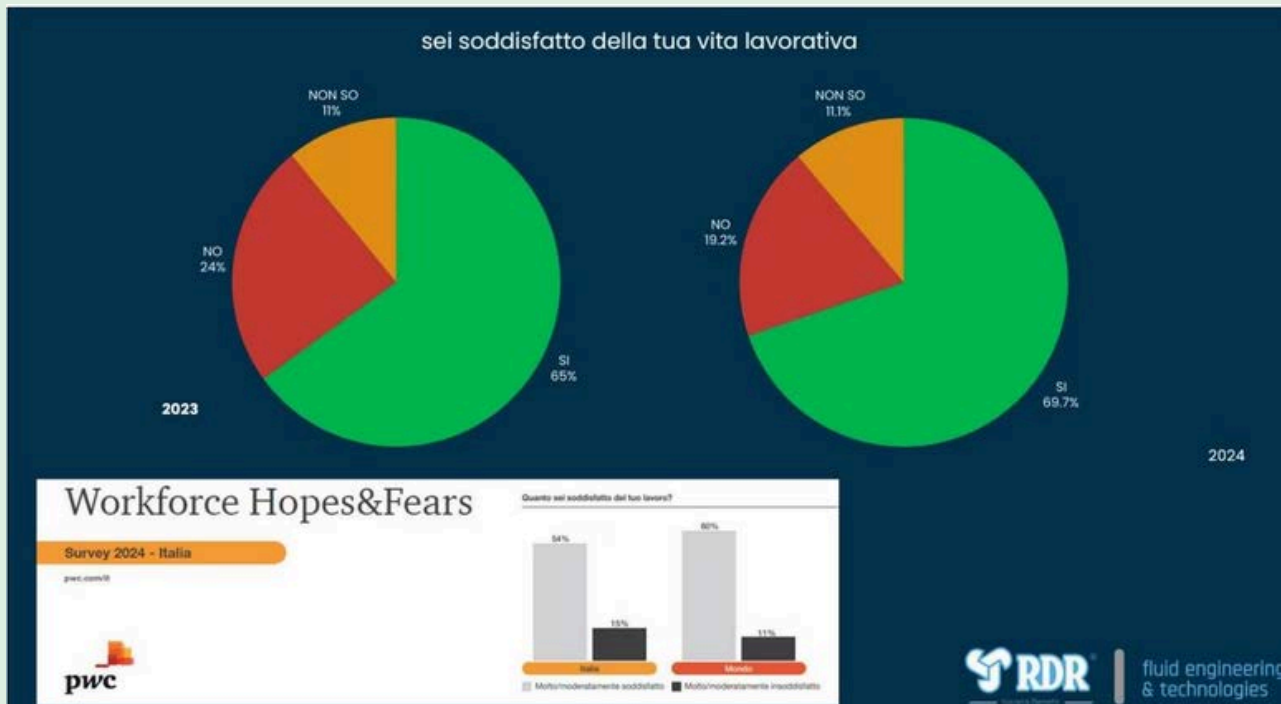


RDR Academy



Performance Management





Nella presentazione dei risultati della Survey RDR, si è ritenuto opportuno fare riferimento ai dati emersi dalle Survey condotte da Pwc e Deloitte, realtà riconosciute a livello nazionale e internazionale come esempi virtuosi in materia di sostenibilità e benessere organizzativo. Trattandosi, difatti, di indagini condotte anch'esse sul territorio italiano e aventi quale oggetto il medesimo della Survey interna predisposta da RDR, i risultati di Pwc e Deloitte sono stati considerati utili strumenti di confronto e supporto per una più efficace contestualizzazione, interpretazione e lettura del dato, senza alcun intento di trarre inferenze di tipo causale.

La scelta di riferirsi a queste due importanti realtà non è stata però casuale, bensì ben ponderata: l'auspicio di RDR è infatti quello di intraprendere, con impegno e dedizione, un percorso di crescita che la conduca ai risultati già conseguiti da Pwc e Deloitte, riconosciute per il loro approccio strutturato e avanzato ai temi della sostenibilità.

Obiettivi 2° finalità come da piano di sostenibilità:

Creare le opportunità e il contesto per far crescere le competenze e valorizzare la crescita interna dei collaboratori attraverso percorsi di formazione e affiancamento che accrescano il valore delle competenze di ogni ruolo e delle relazioni interne				
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
  	Survey	Gruppo	2026	+ 50%
	RDR 4 your institute	Gruppo	2027	+ 2 istituti
	RDR Academy	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo
	Biblioteca digitale (Wiki)	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo

Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI

Progetto Academy AO

Segnaliamo all'interno dell'Academy interna il Progetto Academy AO: Nel contesto della nostra strategia di sviluppo delle competenze, un esempio concreto è il piano di crescita dedicato ad **Operai Junior**.

Questo percorso è stato progettato per rispondere alle esigenze di formazione specifiche per i giovani talenti che ambiscono a ricoprire ruoli di operai specializzati con il giusto grado di competenza. I ragazzi saranno coinvolti in sessioni formative in aule e accanto a questo tipo di formazione avranno la possibilità di formarsi in campo affiancando direttamente degli operai esperti nonché OPERAI SENIOR toccando con mano le diverse dinamiche lavorative sul campo.





Vicini alla Comunità

"Ciò che facciamo per noi stessi muore con noi. Ciò che facciamo per gli altri e per il mondo resta ed è immortale."

— Albert Pike

3° finalità: essere vicini ai territori in cui opera l'azienda e alle istituzioni attraverso progetti dedicati ai giovani per favorirne lo sviluppo professionale e l'inserimento nel mondo del lavoro, sempre in riferimento a un modello di economia sostenibile.

Temi materiali: Formazione nuove generazioni, Cultura dell'acqua

413-1

Il nostro impegno come Società Benefit

Nel suo ruolo di Società Benefit, RDR S.p.A. promuove attivamente l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso percorsi strutturati di PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento) e incontri formativi con scuole tecniche, ITS e università del territorio.

Le principali iniziative

- Accoglienza di studenti in alternanza scuola-lavoro, affiancati da tutor tecnici e operatori esperti
- Realizzazione di moduli pratici in officina elettromeccanica, con focus su manutenzione, telecontrollo e sicurezza
- Partecipazione a giornate di orientamento scolastico e universitario su innovazione, sostenibilità e transizione ecologica
- Collaborazione con istituti tecnici e professionali per contribuire alla formazione dei profili richiesti dal mercato

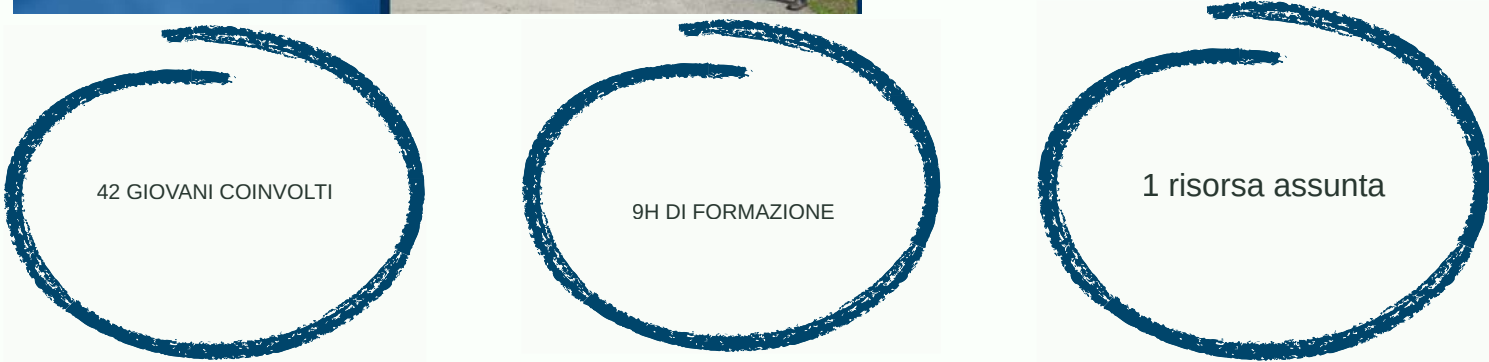
Impatto sociale

- Favorisce l'occupabilità giovanile e il trasferimento intergenerazionale delle competenze
- Rafforza il legame con il territorio e le comunità locali
- Alimenta una cultura del lavoro etica, tecnica e sostenibile

Attività 2024



PROGETTO "RDR FOR YOUR INSTITUTE"



Tema materiale: Favorire lo sviluppo economico e sociale

SPONSORIZZAZIONI FIERE ED EVENTI

Con entusiasmo e concretezza, sosteniamo l'economia e la vita sociale dei territori in cui operiamo, scegliendo di investire in ciò che rende unici i loro volti e le loro storie. Sponsorizziamo manifestazioni, eventi e fiere che muovono persone, idee e opportunità; destiniamo risorse a iniziative ludiche e culturali che regalano momenti di condivisione, stimolano la creatività e tengono vive le tradizioni. In questo modo, il nostro impegno diventa linfa per un tessuto sociale più ricco, inclusivo e vitale, in cui crescita economica e benessere convivono e si rafforzano a vicenda.

Nel 2024 abbiamo distribuito valore a favore della Comunità per un totale di 157.058,04 €

Obiettivi 3° finalità come da piano di sostenibilità:

Essere vicini ai territori in cui opera l'azienda e alle istituzioni attraverso progetti dedicati ai giovani per favorirne lo sviluppo professionale e l'inserimento nel mondo del lavoro, sempre in riferimento a un modello di economia sostenibile.				
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
	RDR A0 Academy	RDR	2025	100% BLUE COLLAR
	RDR 4 your institute	Gruppo	2027	+ 2 istituti
	Career Day	Gruppo	2027	Estensione a tutte le società del gruppo
	Assunzioni 18-29 anni	Gruppo	2025	+ 10%

● Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI

4° finalità: Attivare con gli stakeholders dei flussi comunicativi continui, improntati alla condivisione dell'informazione e alla motivazione verso i temi dell'ecologia e dell'economia integrale.

Temi materiali Sensibilizzazione temi ambientali e partnership strategiche catena del valore
308-1

RDR S.p.A., in quanto Società Benefit, riconosce l'importanza di estendere i propri principi ambientali anche ai partner della filiera. Per questo motivo, l'Albo Fornitori Qualificati non si limita a verificare la conformità tecnico-legale, ma include criteri ambientali stringenti, in coerenza con i requisiti del GRI 308-1.

Criteri ambientali applicati ai nuovi fornitori

Tutti i nuovi fornitori sono sottoposti a valutazione preventiva su:

	Conformità normativa Conformità alla normativa ambientale vigente (autocertificazione e verifiche DURF, AUA, AIA, etc.)		Certificazioni Possesso di certificazioni ambientali (es. ISO 9001)		Rating ESG Valutazione delle performance ambientali, sociali e di governance
---	---	---	---	---	--

Questa procedura è obbligatoria per ogni nuova iscrizione all'Albo e costituisce condizione vincolante per l'attivazione di rapporti commerciali.

La piattaforma è totalmente gratuita e consente agli operatori economici – imprese e professionisti – di ridurre gli oneri di produzione delle documentazioni standard per le fasi di gara e per la ricezione degli ordini di acquisto.

Attività 2024

Inserimento del rating ESG su Albo e sottoscrizione obbligatoria del codice di condotta.

Obiettivi 4° finalità come da Piano di sostenibilità:



5° finalità: Sviluppare delle collaborazioni con partner, clienti, e fornitori tese ad una relazione sinergica sui temi della sostenibilità.

Tema materiale Partnership strategiche
2-28

RDR S.p.A. Società Benefit crede nel valore del dialogo, della cooperazione e della condivisione di conoscenze come motori fondamentali per la crescita sostenibile e l'innovazione. Per questo, aderisce attivamente a **reti e associazioni** nazionali e internazionali che promuovono lo sviluppo industriale, la transizione ecologica, la cultura della sostenibilità e la governance etica.

Attività 2024

Nel 2024, RDR è parte attiva delle seguenti organizzazioni e network:



Confindustria

In qualità di associata, RDR partecipa al sistema di rappresentanza dell'industria italiana, condividendo buone pratiche in materia di sviluppo industriale, formazione tecnica, innovazione e competitività. La partecipazione ai gruppi tematici territoriali rafforza il legame con il tessuto produttivo locale e nazionale.



Utilitalia

Come impresa attiva nel settore del Ciclo Integrato delle Acque, RDR aderisce all'associazione nazionale delle imprese di pubblica utilità. Attraverso Utilitalia, contribuiamo a definire standard, indirizzi tecnici e politiche industriali sostenibili nel comparto idrico e ambientale.



The European House – Ambrosetti

RDR partecipa ai think tank e ai percorsi di alta formazione strategica promossi da Ambrosetti, una delle principali piattaforme europee per il confronto tra imprese, istituzioni, accademia e stakeholder. La presenza in questi contesti consente di anticipare scenari, interpretare trend e rafforzare la visione strategica a lungo termine.



UN Global Compact

Nel 2024, RDR ha formalizzato l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, rafforzando il proprio impegno nel promuovere i 10 principi universali in materia di diritti umani, standard lavorativi, ambiente e lotta alla corruzione. La partecipazione al network globale ci consente di accedere a strumenti, iniziative e benchmark internazionali per potenziare l'efficacia della nostra strategia ESG.

Assobenefit

Dal 2023 RDR è Associata all'Associazione Nazionale delle Società Benefit in Italia, con l'obiettivo di fare delle Società Benefit un pilastro della politica economica italiana, combinando profitabilità e valore comune in un'ottica di sviluppo sostenibile.

Attraverso queste partnership strategiche, RDR non solo amplia la propria sfera di influenza positiva, ma si conferma impresa aperta, dialogante e protagonista di una transizione giusta, collaborativa e condivisa.

Creazione di valore attraverso la trasformazione in Società Benefit

L'elemento caratterizzante di questa finalità è stato dettato dalla creazione di valore generato da RDR con la sua trasformazione in Società Benefit. Una trasformazione che acquisisce un senso proprio nella possibilità di condividere tale cambiamento con le altre aziende del gruppo.

L'indicatore più interessante, in tal senso, è rappresentato dall'attivazione di circoli virtuosi nati in seno al Gruppo, sulla scia della trasformazione di RDR, che porteranno nel corso del 2023 due altre aziende del gruppo a divenire Società Benefit. Si tratta di:



DARF

Società controllata al 100% da RDR, Darf nasce nel 2018 a Torre del Greco (NA) ed è una società specializzata nella costruzione, gestione e manutenzione e pronto intervento su reti idriche fognarie. Si occupa inoltre anche di realizzare opere edili infrastrutturali nell'ambito nazionale.

<https://www.darf.it/>

Nexus TLC Srl

Partecipata al 35% da RDR che opera nell'IoT.

Tema materiale: Ascolto clienti

Il rapporto con i clienti – prevalentemente enti gestori del Ciclo Integrato delle Acque – è al centro del nostro modello operativo. RDR adotta una logica di **partnership tecnica e relazionale**, basata sull'affidabilità, la trasparenza e la capacità di ascoltare in modo strutturato e costante i bisogni specifici.

Attività 2024

Nel corso del 2024, le attività di ascolto sono state svolte attraverso:



Riunioni periodiche

Coordinamento tecnico-operativo con i clienti



Indagini di soddisfazione

Valutazione qualitativa sui servizi offerti



Confronto one-to-one

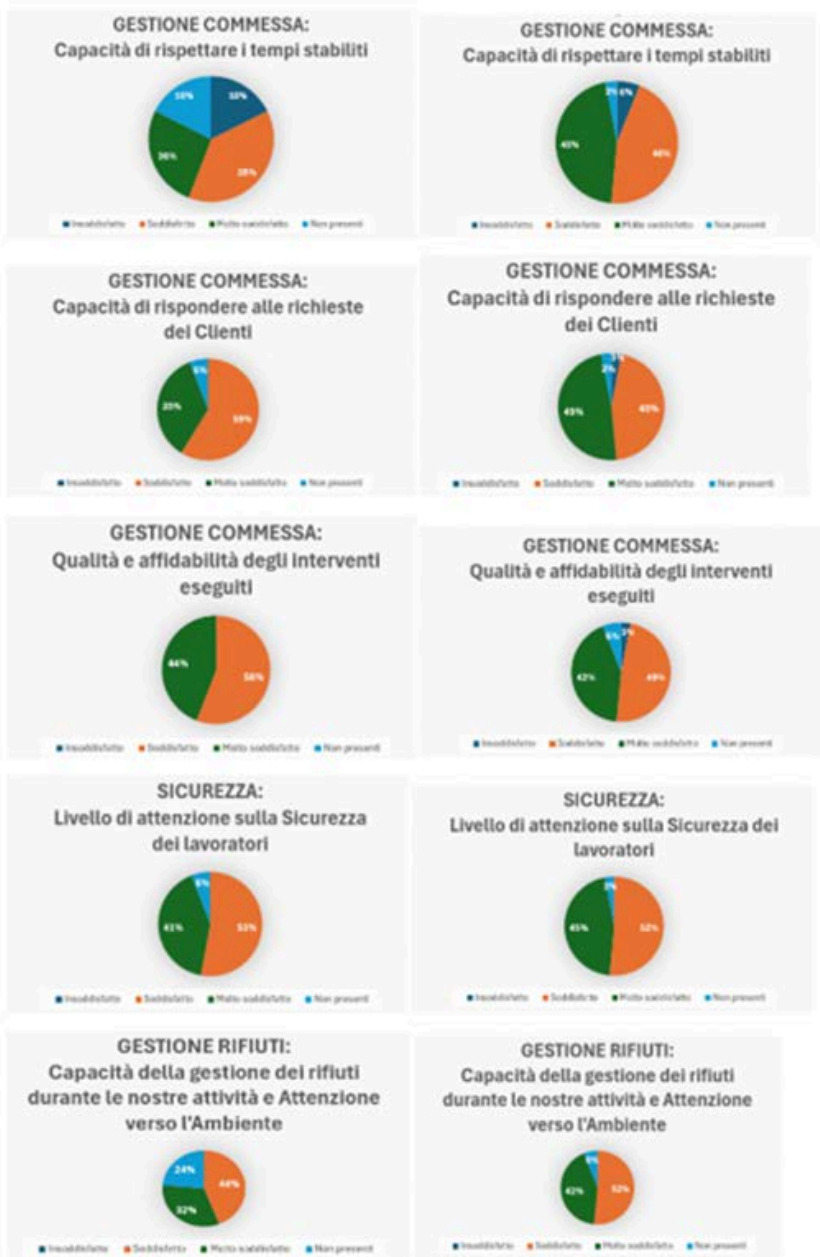
Su innovazione, sostenibilità e fabbisogni futuri



Comunicazione diretta

Canali h24 per la gestione dei pronto intervento

L'ascolto dei clienti ha un impatto diretto sul **miglioramento dei processi** interni, sulla personalizzazione delle soluzioni offerte e sulla nostra capacità di **generare fiducia di lungo periodo**.



Survey di gradimento clienti

Ogni anno ad opera dell'ufficio commerciale viene somministrata una survey di gradimento ai clienti mediante incontri one to one, con il fine di misurare il grado di soddisfazione del cliente ma anche per migliorare eventuali criticità:

Non si registrano segnalazioni da parte di clienti relativi alla sicurezza nei cantieri.

Nel 2024, le principali **azioni di miglioramento avviate o proposte** nell'ambito del dialogo tecnico sulla sicurezza includono:

Azioni implementate:



Relazioni tecniche

Redazione di **relazioni tecniche di adeguamento alla sicurezza** degli impianti, con segnalazione puntuale delle criticità e indicazione delle priorità



Misure preventive

Attuazione di **misure straordinarie preventive**, in risposta a contesti operativi complessi o a rischio elevato



Sopralluoghi informativi

Esecuzione di **sopralluoghi informativi**, con analisi dei rischi specifici dei luoghi di lavoro e valutazione delle misure preventive da attuare, in conformità al **DPR 177/2011** (Modulo DUVRI operativo)

Ulteriori azioni di sicurezza implementate



Consegna delle aree di lavoro

Applicazione dell'**istituto della "consegna delle aree di lavoro"**, secondo i principi del **CEI 11-27** e del **DPR 177**, per garantire la sicurezza elettrica e la gestione corretta degli spazi

Messa in sicurezza

Adozione di misure di **messa in sicurezza e sezionamento di comparti o impianti**, in linea con i requisiti tecnici previsti dal **CEI 11-27**

Obiettivi 2025

Azioni da avviare nel breve periodo:



Eliminazione rischi da interferenze

Eliminazione sistemica dei rischi da interferenze, tramite analisi integrata e revisione delle procedure di co-presenza tra più operatori



Pulizie preventive

Pulizie preventive delle vasche, finalizzate a ridurre i rischi biologici e garantire ambienti di lavoro più sicuri per il personale interno e per i fornitori

Custodire la fiducia delle persone
418-1

Ogni giorno entriamo in contatto con storie, progetti, fragilità e sogni che i nostri clienti, dipendenti e partner ci affidano. Non si tratta soltanto di dati: sono pezzi di vita reale che meritano attenzione e cura. Per questo, nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno sulla tutela della privacy e della sicurezza informativa con uno sguardo empatico, mettendo al centro le persone che si fidano di noi.

La nostra prima garanzia è un volto e un nome: il Data Protection Officer. È a lui che chiunque può rivolgersi se ha dubbi, richieste o timori sul trattamento dei propri dati. Il DPO non è solo una figura formale prevista dal GDPR: per noi è un ponte tra la normativa e le emozioni di chi si sente vulnerabile quando condivide informazioni personali.

Nell'anno appena trascorso nessuna di queste persone ha dovuto subire violazioni della propria riservatezza: non abbiamo registrato reclami né data-breach da notificare. Eppure non ci culliamo su questo risultato. Il numero di incidenti confermati relative alla sicurezza delle informazioni è pari a zero. Abbiamo scelto di arrivare preparati alle sfide future, avviando il percorso di adeguamento alla nuova Direttiva europea **NIS2** sulla cybersecurity. Significa dotarci di un Security Operations Center attivo 24 ore su 24, formare ogni collega sul riconoscimento dei tentativi di phishing e scrivere procedure di risposta agli incidenti che proteggano non solo le nostre reti, ma anche la tranquillità di chi ci ha consegnato i propri dati.

Abbiamo anche investito nel tempo delle persone: nel 2024 in sede di On Boarding le nuove Risorse sono state informate su temi inerenti la sicurezza informatica.

Tema materiale: Ascolto Comunità

Radicamento, relazione e restituzione di valore

Attività 2024

Nel 2024, l'ascolto delle comunità si è concretizzato attraverso:

-  **Incontri pubblici**
Incontri informativi nei territori interessati dai cantieri più rilevanti
-  **Raccolta feedback**
Meccanismi di raccolta feedback dai cittadini tramite i gestori
-  **Supporto locale**
Supporto a iniziative territoriali e realtà del terzo settore
-  **Partecipazione attiva**
Partecipazione a tavoli inter-istituzionali e stakeholder engagement

Come Società Benefit, RDR riconosce la centralità del legame con le comunità locali in cui opera. Il nostro impegno va oltre la realizzazione delle opere: è un rapporto basato sul **dialogo**, **sull'impatto positivo e sul rispetto del contesto sociale e ambientale**.



Questo approccio ci consente di **comprendere le aspettative locali**, prevenire potenziali criticità, rafforzare la nostra licenza sociale ad operare e **restituire valore attraverso progetti inclusivi e sostenibili**.

Obiettivi 5° Finalità come da Piano di sostenibilità:



6° finalità: Monitorare l'impatto sociale-ambientale dei partner e dei fornitori anche attraverso una politica formale scritta che favorisca l'evoluzione e il miglioramento reciproco.

Pratiche di approvvigionamento

2-6, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1

Acquisti responsabili e relazioni con il territorio

RDR S.p.A. Società Benefit adotta un approccio al procurement fondato su criteri di **qualità, trasparenza, etica e sostenibilità**, in linea con la propria missione benefit, con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e procedure e politiche interne: PO-SGI-14 "APPROVVIGIONAMENTO e politica acquisti sostenibili.

Il 100% degli addetti all'ufficio acquisti sono stati formati in tal senso.

Nel processo di selezione dei fornitori, l'azienda privilegia non solo la solidità tecnico-economica, ma anche **l'impatto ambientale e sociale delle forniture**, incoraggiando comportamenti virtuosi lungo tutta la catena del valore. I fornitori sono valutati anche in relazione al rispetto dei diritti dei lavoratori, alla sicurezza sul lavoro, alla conformità normativa e all'adozione di politiche ESG.

Spesa verso fornitori locali
204-1

La costruzione di valore condiviso passa anche attraverso il radicamento territoriale delle relazioni di fornitura. Per RDR, scegliere fornitori locali significa:



Rafforzare il tessuto economico

Rafforzare il tessuto economico delle comunità in cui opera



Ridurre le emissioni

Ridurre le emissioni connesse al trasporto e alla logistica

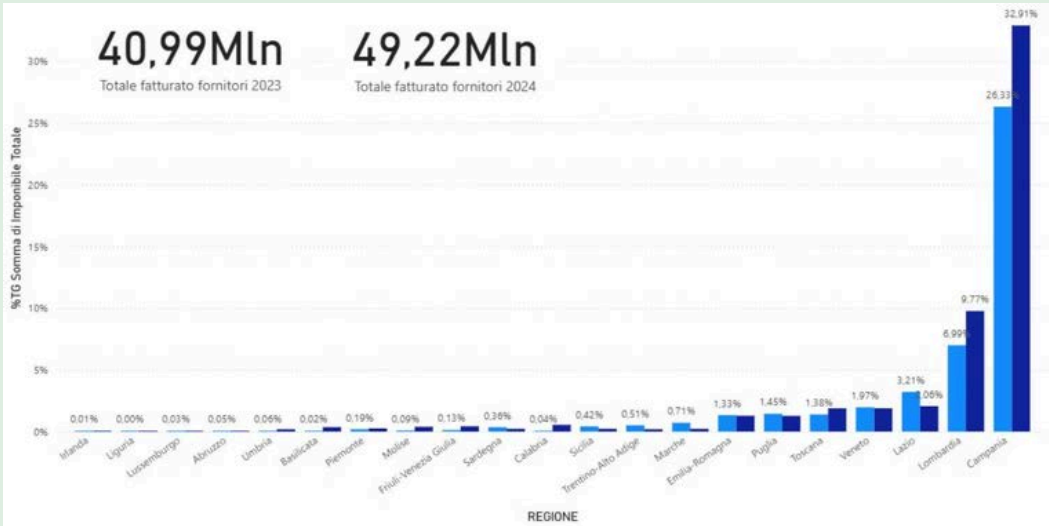


Favorire tempi di risposta

Favorire tempi di risposta più rapidi e una collaborazione più diretta

Attività 2024

Nel corso del 2024, la proporzione di spesa verso fornitori locali (intesi come operatori con sede legale o operativa nelle regioni in cui RDR realizza attività operative e cantieri) è stata pari a:



60%

Spesa locale

Del totale della spesa per approvvigionamenti

Questa scelta strategica contribuisce non solo alla resilienza della catena di fornitura, ma anche alla generazione di un impatto positivo stabile, continuo e misurabile sulle economie locali.

Tema materiale: rispetto del contratto

Attività 2024

RDR ad ottobre 2024 ha definito e diffuso un **Codice di Condotta per i Fornitori**, che rappresenta una **politica formale vincolante** per ogni rapporto di fornitura. Il Codice richiede espressamente ai partner di:

-  **Rispettare le normative**
Rispettare le normative ambientali, di sicurezza e lavoro
-  **Implementare sistemi di gestione**
Implementare sistemi di gestione ambientale e sociale
-  **Agire con trasparenza**
Agire in modo trasparente, equo e non discriminatorio
-  **Impegnarsi nel miglioramento**
Impegnarsi nel **miglioramento continuo** e nella collaborazione reciproca

La sottoscrizione del Codice è condizione obbligatoria per l'iscrizione all'Albo Fornitori, e la sua applicazione sarà **monitorata a partire dal 2025 periodicamente** tramite audit e strumenti di autovalutazione.

A dicembre 2024 il 100% dei fornitori aveva accettato e sottoscritto il codice di condotta che trova ampia spiegazione delle Condizioni generali di contratto ed è tra i documenti obbligatori per completare la qualificazione all'Albo.

Progetto "Capofiliera"

Nel 2024 è stato avviato il **Progetto Capofiliera**, un programma di accompagnamento dedicato ai fornitori strategici che:

-  **Condividono i valori**
Condividono i valori di RDR
-  **Mostrano potenziale**
Mostrano **potenziale di crescita** tecnica, organizzativa e sostenibile
-  **Operano in aree strategiche**
Operano in aree territoriali rilevanti per l'azienda

Obiettivi del progetto:

-  **Promuovere certificazioni**
Promuovere l'**adozione di certificazioni ambientali e sociali**
-  **Introdurre modelli HSE**
Introdurre modelli di gestione integrata HSE
-  **Supportare la transizione green**
Supportare l'**evoluzione digitale e la transizione green** dei fornitori
-  **Favorire lo sviluppo locale**
Favorire lo sviluppo di microimprese locali o inclusive

Il progetto è strutturato su **moduli formativi, audit condivisi e piani di miglioramento**. I risultati sono misurati tramite KPI ambientali e sociali specifici, condivisi con i partner coinvolti.

Indicatori 2024:

100%	141	86
Adesione al Codice	Fornitori aderenti	Fornitori strategici
Dei nuovi fornitori ha sottoscritto il Codice di Condotta	Al Progetto Capofiliera	Con rating ESG attivo

Obiettivi 6° Finalità come da Piano di sostenibilità:



Sosteniamo l'Ambiente

"Ogni goccia d'acqua, ogni foglia, ogni essere vivente merita rispetto. Proteggere la natura è proteggere la nostra anima."

— Papa Francesco, Enciclica Laudato Si'

7° finalità: Monitorare costantemente l'impatto ambientale dell'operatività aziendale con particolare attenzione ai consumi e alla riduzione degli sprechi in un'ottica di economia circolare.

In RDR S.p.A. Società Benefit crediamo che il successo abbia senso solo se va di pari passo con il benessere delle persone e del pianeta. Per questo, in ogni fase del ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi valutiamo con cura l'impatto sociale, etico e ambientale, privilegiando sempre scelte di acquisto sostenibile.

Siamo profondamente consapevoli che la tutela degli ecosistemi naturali è la chiave per garantire un futuro davvero duraturo. Ogni progetto che realizziamo è quindi guidato dall'obiettivo di favorire uno sviluppo che rispetti e rigeneri le risorse di cui tutti beneficiamo.

Il mondo degli impianti rappresenta per noi un'opportunità concreta di fare la differenza: proponiamo soluzioni che aiutano i nostri clienti a ridurre i consumi energetici e le emissioni di CO₂. Dal 2020 utilizziamo esclusivamente energia verde proveniente da fonti rinnovabili e abbiamo ampliato la nostra flotta con veicoli completamente elettrici, perché vogliamo che il nostro impegno sia tangibile e quotidiano.

Il nostro approccio alla sostenibilità

Fin dalla nascita, RDR ha messo le proprie competenze a servizio di enti pubblici e privati con un unico scopo: rendere più semplice ed efficace il percorso verso l'efficienza energetica. Insieme, passo dopo passo, costruiamo un domani in cui crescita e responsabilità vadano finalmente di pari passo. L'analisi e la valutazione degli aspetti ambientali e degli impatti relativi alle attività svolte dalla società, è basata sull'applicazione della procedura POSGI 03 "IDENTIFICAZIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI SIGNIFICATIVI DEI PERICOLI E VALUTAZIONE DEI RISCHI" tenendo conto dei seguenti aspetti:

ASPETTI DIRETTI:

- Emissioni in atmosfera
- Scarichi nell'acqua
- Limitazione, riciclaggio, trasporto, e smaltimento rifiuti solidi e di altro tipo, specialmente quelli pericolosi
- Uso e contaminazione del terreno
- Uso delle risorse naturali e delle materie prime
- Questioni locali (rumore, vibrazioni, odore, polvere, impatti visivi)
- Questioni di trasporto (per le merci, i servizi, i dipendenti)
- Rischio di incidenti ambientali e impatti sull'ambiente conseguenti o potenzialmente conseguenti agli incidenti e situazioni di potenziale emergenza

ASPETTI INDIRETTI:

- Questioni relative al servizio (progettazione, sviluppo, trasporto, uso e recupero/smaltimento dei rifiuti)
- Comportamenti ambientali degli appaltatori, dei subappaltatori e dei fornitori

Vettori energetici utilizzati

I principali vettori energetici che vengono utilizzati sono:



Energia Elettrica [kWh]

È l'energia elettrica che viene utilizzata per lo svolgimento delle attività all'interno delle strutture aziendali, espressa in kWh deducibile sia dalle bollette dei POD, sia dalla lettura dei quadri elettrici dotati di contatore



Gas Metano [Sm³]

Il gas naturale acquistato espresso in Sm³ e deducibile dalle bollette dei PDR



Gasolio [t]

L'eventuale Gasolio acquistato espresso in tonnellate, si riferisce ai consumi energetici imputabili a veicoli per il trasporto di cose o persone

Energia Elettrica

- Impianti elettrici
- Impianti condizionamento
- Macchinari industriali
- Muletti
- PC

Gas Metano

- Caldaia ad acqua calda

Gasolio/Diesel

- Veicoli aziendali

Sin dal 2017 anno di apertura del sito di Viale dell'Industria 22 – Torre del Greco (NA) sono stati implementati miglioramenti energetici quali:

Realizzazione di impianto solare termico

Realizzazione di illuminazione magazzino con lampade a led

Installazione di misuratori di energia elettrica per ogni utenza significativa

Sostituzione gruppi illuminanti dei parcheggi per il sito di via dell'industria con lampade a led

Sostituzione automezzi euro 3 con euro 6

Installazione di impianto fotovoltaico da 20 kWp*

Installate due colonnine elettriche da 22kW

Installate le protezioni da sovratensione nei seguenti quadri elettrici

QGBT – Quadro Generale di Bassa Tensione: installare SPD di tipo 1+2; QMAG – Quadro Magazzino: SPD di tipo 2 QUFN – Quadro Uffici Nuovi: SPD di tipo 2 QVC – Quadro Generale Villa Clotilde: SPD di tipo 2

L'installazione degli SPD (Surge Protection Device) si migliora la continuità di esercizio e si evitano danneggiamenti agli impianti ed agli utilizzatori (tra cui colonnine elettriche, impianti di riscaldamento, le regolazioni, L'HVAC.).

Tema materiale: Uso energia

302-1,302-4

RDR S.p.A. adotta un approccio consapevole e sostenibile alla gestione energetica dei propri impianti e delle attività operative, integrando l'efficienza energetica con l'utilizzo esclusivo di fonti rinnovabili certificate.

Nel 2024, l'energia totale consumata da RDR comprende:



Energia elettrica acquistata

Interamente da fornitori certificati 100% energia verde (da fonti rinnovabili)



Energia autoprodotta

Tramite impianti fotovoltaici installati presso le sedi operative

* Potenza **nominale di picco** del generatore FV, misurata in condizioni di prova standard (STC)

Consumi energetici

FONTI RINNOVABILI	U.M.	2023	2024
TOTALE ENERGIA ACQUISTATA - SEDE LEGALE TORRE DEL GRECO (NA)	kWh	34339,00	42262,63
TOTALE ENERGIA PRODOTTA FV - SEDE LEGALE TORRE DEL GRECO (NA)	kWh	20294,09	20278,09
TOTALE ENERGIA ACQUISTATA - SEDE OPERATIVA TORRE DEL GRECO (NA)	kWh	213986,00	196563,66
TOTALE ENERGIA PRODOTTA FV - SEDE OPERATIVA TORRE DEL GRECO (NA)	kWh		11482,76
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA GUIDONIA (RM)	kWh	13811,00	10487,78
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA CALENZANO (FI)	kWh	17996,00	16728,44
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA CONCOREZZO (MB)	kWh	9728,00	9726,29
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA NOCI (BA)	kWh	3132,00	5195,19
CONSUMO TOTALE ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	kWh	313286,09	312724,83
CONSUMO TOTALE ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Megajoule	1127829,924	1125809,39
CONSUMO TOTALE ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Gigajoule	1127,83	1125,81

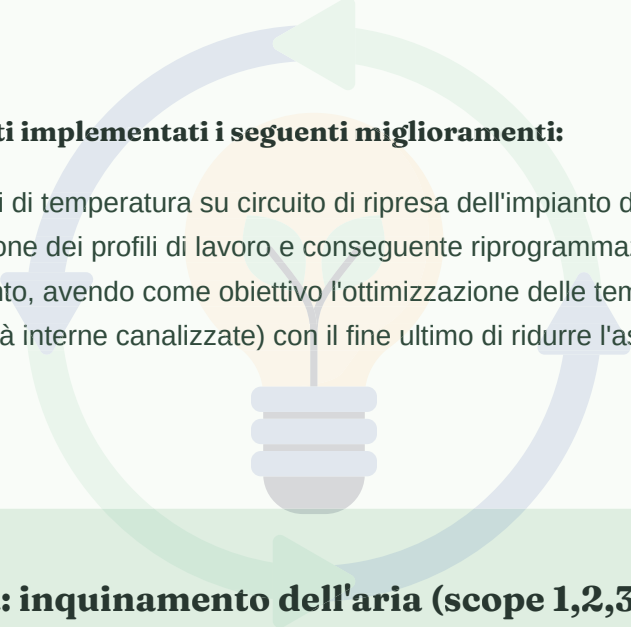
FONTI NON RINNOVABILI	U.M.	2023	2024
GASOLIO (cars and trucks)	Litri	214758	229163,00
GASOLIO (cars and trucks)	Gigajoule	2577,10	2749,96
GAS NATURALE - SEDE OPERATIVA TORRE DEL GRECO (NA)	mc	2170,00	2175,00
GAS NATURALE - SEDE OPERATIVA CALENZANO (FI)	mc	608,00	573,00
CONSUMO TOTALE GAS NATURALE	mc	2778,00	2748,00
CONSUMO TOTALE GAS NATURALE	Gigajoule	107,01	105,85

PRELIEVI IDRICI	U.M.	2023	2024
CONSUMO TOTALE IDRICO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	m³	4180	3830
CONSUMO TOTALE IDRICO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Megalitri	4,18	3,83

Attività 2024

Nell'anno 2024 sono stati implementati i seguenti miglioramenti:

Implementazione di sensori di temperatura su circuito di ripresa dell'impianto di climatizzazione a servizio degli uffici nuovi. Personalizzazione dei profili di lavoro e conseguente riprogrammazione del sistema building HVAC a servizio dello stesso impianto, avendo come obiettivo l'ottimizzazione delle temperature ambiente relative ad ogni macchina interna (unità interne canalizzate) con il fine ultimo di ridurre l'assorbimento di energia e limitazione degli sprechi



Tema di materialità: inquinamento dell'aria (scope 1,2,3)

305-1, 305-5

RDR S.p.A. si impegna a monitorare e ridurre l'impatto emissivo diretto derivante dalle proprie attività operative.

Le emissioni di gas ad effetto serra vengono classificate nel Green House Gas Protocol (GHG Protocol) in tre ambiti (Scope).

Lo Scope 1 riguarda le emissioni dirette provenienti da fonti possedute o direttamente controllate dall'Organizzazione.

Lo Scope 2 concerne le emissioni indirette derivanti dalla generazione di elettricità, vapore, riscaldamento e raffreddamento acquistati e consumati dall'Organizzazione.

Lo Scope 3 include tutte le altre emissioni indirette che si verificano a monte (Upstream) o a valle (Downstream) della catena del valore dell'Organizzazione. Per fronteggiare la sfida di ridurre i gas serra e contrastare gli effetti indotti dai cambiamenti climatici, abbiamo deciso di inventariare e quantificare le emissioni di gas serra ("carbon footprint") legate agli apporti indiretti (Scope 3) afferenti, comunque, alle attività produttive svolte negli stabilimenti.

Lo Scope 3 ricomprende tutte le emissioni indirette che avvengono a monte o a valle della catena del valore dell'organizzazione; gli impatti relativi a queste fasi del ciclo di vita dei prodotti ricoprono un ruolo chiave nella valutazione della sostenibilità ambientale legata all'attività dell'organizzazione, sebbene non direttamente generate dalla stessa.

Nella tabella sottostante sono rendicontate le emissioni dirette ed indirette dei gas a effetto serra (GHG) secondo quanto previsto dal Greenhouse gas protocol

Scope 1

Le emissioni dirette (Scope 1) di RDR S.p.A. SB derivano principalmente dal consumo di gasolio per autotrazione e di gas naturale per uso civile/industriale, e sono calcolati secondo i fattori di emissione ISPRA/DEFRA 2024.

L'aumento delle emissioni Scope 1 registrato nel 2024 (+16% rispetto al 2023) risulta coerente con l'espansione delle attività e aumento di fatturato.

RDR non produce direttamente in loco SO_x, NO_x, COV o polveri (PM) in quanto le attività di manutenzione e conduzione degli impianti non prevedono processi di combustione o di lavorazione chimica che generino tali inquinanti. Tali valori derivano principalmente dal consumo di gasolio per autotrazione e di gas naturale per uso civile/industriale, e sono calcolati secondo i fattori di emissione Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024.

Combustibile	Consumo 2024	kg CO2e	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio (cars and trucks)	229163,00 L	2,66	610
Gas naturale (to heat office)	4923,00 m ³	2,04542	10,1
Totale			620

Focus- Il nostro impegno concreto per proteggere il clima di domani

Le emissioni di Scope 1 riferite all'anno 2023 pari a 560 tCO2 sono state compensate al 100% mediante l'acquisto di crediti di carbonio certificati. Questa operazione rientra nelle azioni strategiche di sostenibilità ambientale di RDR S.p.A., coerenti con il suo status di Società Benefit e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

Lo abbiamo fatto aderendo al pacchetto SDG mix proposto da Up2You è stato pensato per **coprire l'intero spettro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** delle Nazioni Unite, combinando progetti **nature-based** (50 % di conservazione REDD+, 12 % cookstove) e **technology-based** (38 % rinnovabili). In questo modo:



Ambiente

Ogni anno vengono evitate o assorbite **7,47 milioni di t di CO₂**, proteggendo **1,62 milioni di ettari** di foreste e torbiere, habitat di **4.322 specie animali** e **75.108 specie vegetali**.



Persone

447.793 abitanti ricevono benefici diretti: energia pulita, salari dignitosi, scuole, strutture sanitarie e 49.000 fornelli solari che riducono fumi tossici nelle case.



Economia

Nei Paesi ospitanti si generano **1,37 TWh di elettricità rinnovabile** l'anno, un capitale-ponte che accelera la transizione energetica delle comunità più vulnerabili.

Questa architettura "a ventaglio" assicura una **copertura trasversale delle tre dimensioni ESG** e, soprattutto, delinea un percorso di compensazione che non si ferma al **SDG 13 (Azione per il clima)**, ma tocca salute, istruzione, lavoro dignitoso, parità di genere, tutela degli ecosistemi e innovazione tecnologica.

Diversificazione geografica e bilanciamento del rischio

Il pacchetto distribuisce gli impatti su quattro continenti – **40% Sud America, 40% Asia, 10% Africa, 10% Europa** – riducendo la dipendenza da singole aree politicamente o climaticamente instabili. Così, se un progetto dovesse rallentare (ad esempio per un'estrema siccità o per iter autorizzativi locali), gli altri continuerebbero a garantire la stessa performance climatica complessiva.

Rigore delle certificazioni

Tutti i progetti del pacchetto sono validati da **Verified Carbon Standard** e, per i progetti forestali, arricchiti dal **CCB Standard**, che valuta anche benefici a comunità e biodiversità. Ulteriori audit SDG Vista mappano il contributo agli Obiettivi ONU, garantendo tracciabilità e addizionalità lungo l'intero ciclo di vita del credito.

ID	Azienda	CO2 (kg)	Progetto	Origine	Data
003304	RDR S.P.A.	80.000	Katingan Peatland Restoration and Conservation Project	Indonesia	17 apr 2025
003303	RDR S.P.A.	50.000	Verified Carbon Standard The Envira Amazonia Project	S Brazil	17 apr 2025
003302	RDR S.P.A.	130.000	Verified Carbon Standard Rimba Raya Biodiversity Reserve Project Verified Carbon Standard	Indonesia	17 apr 2025
003301	RDR S.P.A.	220.000	The Mai Ndombe Verified Carbon Standard	Congo, Democratic Republic	17 apr 2025
003300	RDR S.P.A.	30.000	Boyabat Hydroelectric Power Plant Verified	C. Turkey	17 apr 2025
003299	RDR S.P.A.	50.000	Carbon Standard FSCECP Hydroelectric Power Plant Verified Carbon Standard	C Brazil	17 apr 2025

Come si innestano i progetti di RDR

Registry

Contattaci

Azienda

Quantità

Progetti

Origine

Data

Azzerati Filtri

ID

Azienda

CO₂ (kg)

Progetto

Origine

Data

003304

RDR S.P.A.

80.000

Katingan Peatland Restoration and Conservation Project
Verified Carbon Standard

 Indonesia

003303

RDR S.P.A.

50.000

The Envira Amazonia Project
Verified Carbon Standard

 Brazil

003302

RDR S.P.A.

130.000

Rimba Raya Biodiversity Reserve Project
Verified Carbon Standard

 Indonesia

003301

RDR S.P.A.

220.000

The Mai Ndombe
Verified Carbon Standard

 Congo, Democratic Republic

003300

RDR S.P.A.

30.000

Boyabat Hydroelectric Power Plant
Verified Carbon Standard

 Turkey

003299

RDR S.P.A.

50.000

FSCECP Hydroelectric Power Plant
Verified Carbon Standard

 Brazil

Scope 2

Le emissioni dirette (Scope 2) di RDR S.p.A. SB derivano dal consumo di energia elettrica in tutte le sedi di RDR.

Fonte	kWh 2024	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) Location based	Market based
Prelievi da rete	280.963,98	0,2356	66	0
Autoconsumo FV	31760,85	0	0	
Totale	312.724,83		66	0

Fonte fattore di emissione: per location based

Efficiency and decarbonization indicators in Italy and in the biggest European Countries - Rapporto ISPRA 404/2024 > fonte dei fattori di emissione location-based 235,60 gCO2/kWh

"Intensità di emissioni Scope 2: 0,2 t CO₂e per dipendente (anno 2024)."

Nota metodologica:

A partire dal 2024, RDR S.p.A. ha adottato un approccio più completo, includendo anche il calcolo delle emissioni secondo il metodo location-based, basato sul mix elettrico nazionale. Tale integrazione metodologica garantisce una maggiore trasparenza e confrontabilità dei dati nel tempo, in linea con le linee guida del GHG Protocol.

Attività 2024

Nel corso del 2024, RDR S.p.A. ha realizzato una significativa azione di riduzione indiretta delle emissioni, grazie all'aumento dell'autoproduzione di energia elettrica da fonte fotovoltaica e al mantenimento di una fornitura da fonti rinnovabili al 100%.

Scope 3

Nel 2024 abbiamo focalizzato la rendicontazione delle emissioni Scope 3 su tre principali categorie, ritenute le più significative nel nostro perimetro di attività:

A monte:

 Materiali e servizi acquistati Categoria 1, metodo spend-based	 Trasferte di lavoro Categoria 6	 Spostamenti casa-lavoro Categoria 7
--	---	---

Nella rendicontazione Scope 3 a valle (Categorie 9–15) non sono state individuate attività rilevanti:

- Non vengono ceduti prodotti o semilavorati che necessitino di trasporto o distribuzione a valle
- Non è prevista alcuna fase di uso o fine vita di beni venduti di nostra proprietà
- Non esistono schemi di leasing operativo, franchising o investimenti materiali collegati al core business. Pertanto, le emissioni Scope 3 a valle sono stimate pari a zero

Metodologia di calcolo

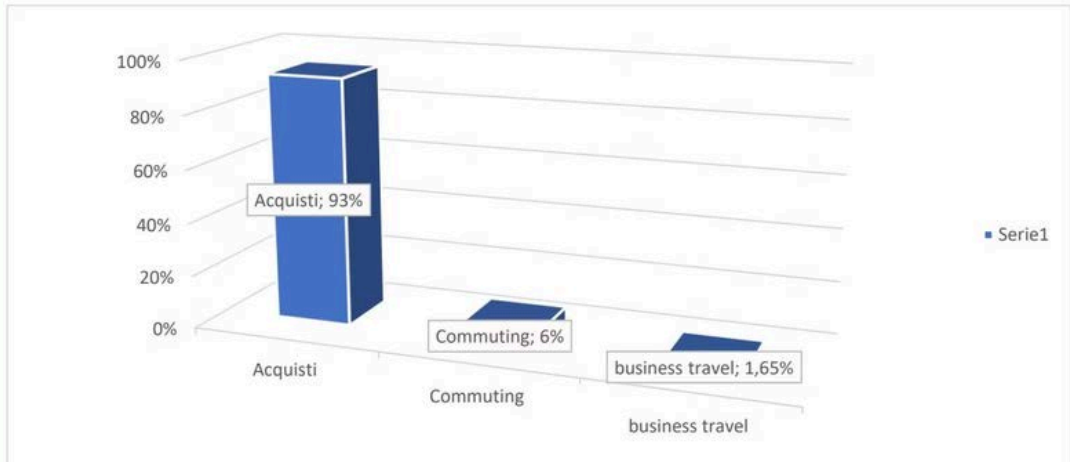
Per la categoria "Materiali e servizi acquistati" abbiamo applicato l'approccio *spend-based*, utilizzando i valori di acquisto 2024 riclassificati per macro-famiglie merceologiche e i fattori di emissione relativi al tipo di materiale/servizio acquistato. Inserendo tutti gli ordini con spesa superiore ai 100.000k€. Fonte fattore emissione di seguito il dettaglio:

Fonte / Note
Fluid Power Pump and Motor Manufacturing. (0.202 kg CO2e/USD)
Air and Gas Compressor Manufacturing. (0.117 kg CO2e/USD)
All Other Miscellaneous Electrical Equipment and Component Manufacturing (0.128 kg CO2e/USD)
Other Industrial Machinery Manufacturing (0.185 kg CO2e/USD)
Consumer Electronics and Appliances Rental (0.102 kg CO2e/USD)
Software and Other Prerecorded Compact Disc, Tape, and Record Reproducing (0.063 kg CO2e/USD)
Telephone Answering Services (0.111 kg CO2e/USD)

Metodologia di calcolo per trasferte e spostamenti

Le emissioni da "Trasferte di lavoro" sono state calcolate raccogliendo i dati di trasporto (Frecciarossa) dalle note spese e associando il rispettivo emission factors. Fonte fattore emissione Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 WTW (WTT, Well-to-Tank, + TTW, Tank-to-Wheel) specifico del mezzo di trasporto.

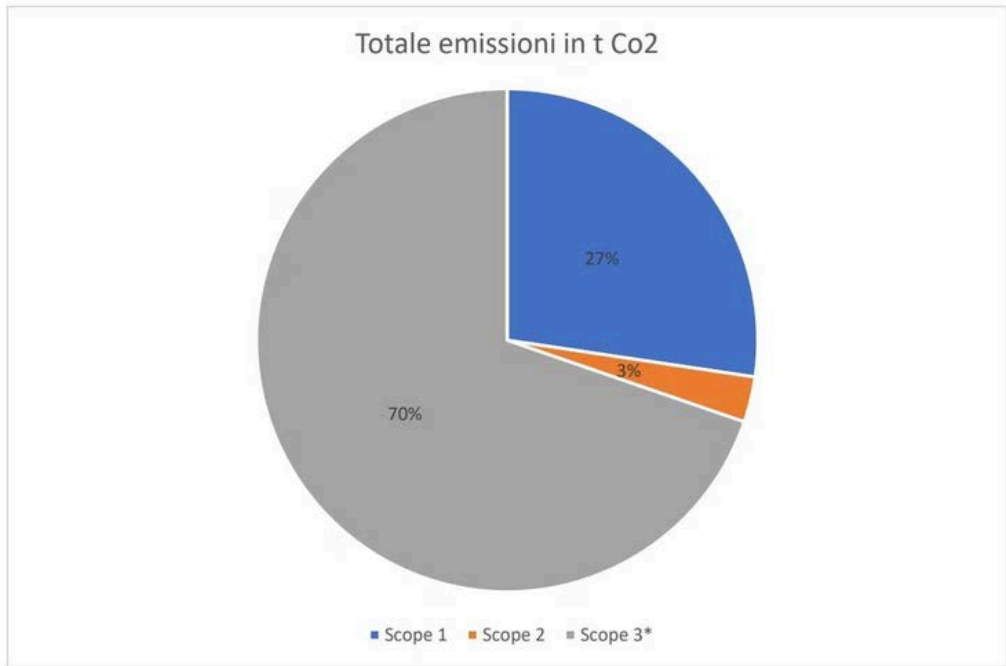
Per la categoria "Spostamenti casa-lavoro", ogni anno, con cadenza fissa, redigiamo il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL). Questo documento – frutto di un'analisi dettagliata dei flussi di spostamento del personale, di questionari interni e di rilevazioni sul campo – definisce obiettivi concreti, tempi di attuazione e indicatori di performance (ad es. riduzione dei km percorsi in auto privata, aumento dell'uso delle bici, percentuale di colleghi aderenti ai gruppi di car-pooling). Il PSCL viene poi condiviso con la Direzione Aziendale e comunicato a tutto il team, per garantire trasparenza e favorire la partecipazione attiva di ciascuno al progetto di mobilità sostenibile di RDR. Per il calcolo delle emissioni sono state considerate le risposte dei soli dipendenti che lavorano presso la sedi di Torre del Greco (NA) ovvero 131 su 155 rispondenti al sondaggio, la fonte è Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 WTW (WTT, Well-to-Tank, + TTW, Tank-to-Wheel).



Le emissioni totali Scope 3 nel 2024 ammontano a 1717 tCO₂e, di cui il 93% derivante dagli acquisti di beni e servizi.

Risultati quantitativi 2024

Totale emissioni



Temi materiali: generazione rifiuti riuso e riciclo

306-1, 306-2, 306-4, 306-5

Per le attività svolte la RDR è produttrice di rifiuti urbani o assimilabili e di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi che si possono così definire:



Rifiuti di cantiere

Rifiuti derivanti dall'attività produttiva di cantiere



Rifiuti da ufficio

Rifiuti derivanti dall'attività degli uffici (toner esausti, carta etc.)



Rifiuti da manutenzione

Rifiuti derivanti dall'attività di manutenzione dell'edificio e degli automezzi/attrezzature



Rifiuti da magazzino

Rifiuti provenienti dall'attività del magazzino (imballaggi, cartoni etc.)

Tutti i rifiuti speciali prodotti, prima di essere avviati allo smaltimento vengono stoccati in apposite aree, in cantiere e presso la sede aziendale, e identificati con etichetta CER.

Gestione dei rifiuti

Le modalità operative della gestione dei rifiuti vengono effettuate secondo quanto descritto nelle seguenti procedure operative: PO-SGI-07 – "GESTIONE RIFIUTI", IO-SGI-05 - "OBBLIGHI DOCUMENTALI SUI RIFIUTI" e IO-SGI-07 – "TRASPORTO INTERNO DI RIFIUTI E SOSTANZE PERICOLOSE"

I rifiuti generati dalla società RDR S.p.A. Società Benefit nello svolgimento delle proprie attività operative su cantieri vengono affidati a società terze per il trasporto e per il recupero e/o smaltimento.

Piccole quantità di trasporti è gestita direttamente da RDR e in ogni automezzo è presente l'autorizzazione.

RDR utilizza il software "Ecomatico" della società "Ecoquadro" al fine di svolgere i controlli delle autorizzazioni dei trasportatori e destinatari dei rifiuti.

Registriamo le movimentazioni di carico e scarico in conformità al Dlgs 152/06 utilizzando il software sopra citato. Sono altresì presenti i formulari d'identificazione del rifiuto per ogni movimento effettuato.

Abbiamo effettuato l'iscrizione al RENTRI applicando l'interoperabilità con il software e inviamo i dati in conformità alle direttive del MITE.

Tutti i rifiuti prodotti in RDR S.p.A. Società benefit vanno a recupero e non a smaltimento (R13) e compiliamo annualmente il MUD in conformità al Dlgs 152/06.

Riepilogo rifiuti prodotti

TOTALE 2023	PERICOLOSO	NON PERICOLOSO	SMALTIMENTO	RECUPERO
T	8,49	279,40	24,15	263,74

Riepilogo totale destinazione rifiuti prodotti anno 2023/2024

TOTALE 2024	PERICOLOSO	NON PERICOLOSO	SMALTIMENTO	RECUPERO
T	10,34	1090,47	11,89	1088,93

L'aumento dei quantitativi di rifiuti prodotti è legato all'aumento del fatturato e dei cantieri gestiti.

Attività 2024

Camapagna di sensibilizzazione interna su differenziazione Rifiuti assimilabili agli urbani.

I Rifiuti assimilabili agli urbani prodotti negli uffici vengono differenziati e conferiti al Comune di appartenenza.

Obiettivi futuri

Contenitori "ESObbox" & Contenitori" Back to work"

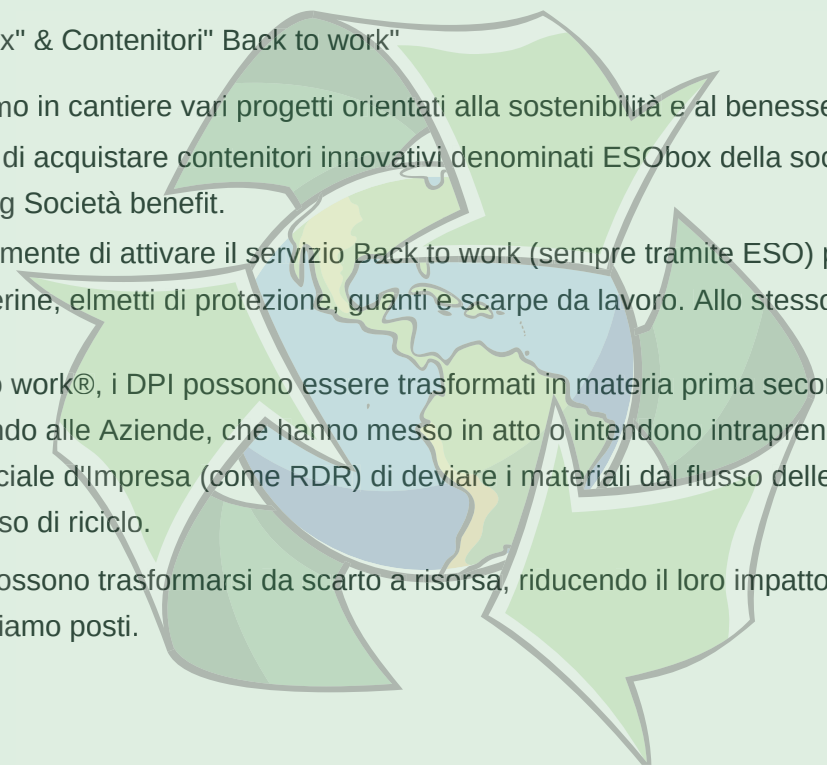
Per il futuro abbiamo in cantiere vari progetti orientati alla sostenibilità e al benessere dei dipendenti.

Abbiamo in mente di acquistare contenitori innovativi denominati ESObbox della società ESO Ecological services Outsorcing Società benefit.

Inoltre abbiamo in mente di attivare il servizio Back to work (sempre tramite ESO) per la raccolta e il riciclo di indumenti, mascherine, elmetti di protezione, guanti e scarpe da lavoro. Allo stesso tempo la completa raccolta dei DPI.

Invece con back to work®, i DPI possono essere trasformati in materia prima seconda per generare altri prodotti, permettendo alle Aziende, che hanno messo in atto o intendono intraprendere percorsi di Responsabilità Sociale d'Impresa (come RDR) di deviare i materiali dal flusso delle discariche destinandoli a un processo virtuoso di riciclo.

Per RDR i rifiuti possono trasformarsi da scarto a risorsa, riducendo il loro impatto ambientale ed è questo l'obiettivo che ci siamo posti.



Materiali

301-1

RDR nel corso del 2024 ha acquistato beni materiali per oltre 16.000.000 di €.

Nell'ambito delle gare pubbliche di appalto indette dai Gestori del Servizio Idrico Integrato, non è generalmente consentita la fornitura e posa in opera di componenti realizzati con materiale usato o riciclato, in particolare per quanto concerne apparecchiature elettromeccaniche ad elevata criticità funzionale, come pompe sommerse, quadri elettrici, strumenti di misura, motori e impianti di automazione.

Questa limitazione è coerente con quanto riportato nei Capitolati Speciali d'Appalto (CSA), che richiedono l'impiego esclusivo di materiali e componenti nuovi, conformi alle normative tecniche di riferimento (es. CEI, UNI EN) e dotati di certificazioni di origine e qualità.

Pertanto, per garantire la piena conformità ai requisiti di gara, RDR S.p.A. non procede all'approvvigionamento di materie prime, semilavorati o apparecchiature riciclate o rigenerate.

Questa scelta è coerente con i principi di affidabilità, tracciabilità e garanzia di durata dei componenti impiegati nelle infrastrutture pubbliche.

Politica plastic free

301-3

RDR S.p.A., in coerenza con i principi dello standard GRI 301, ha adottato una politica aziendale plastic free con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale associato al consumo di materiali sintetici non biodegradabili, in particolare quelli derivati da polimeri plastici a uso singolo.

La strategia implementata si basa su:



Eliminazione plastica monouso Eliminazione plastica monouso

Eliminazione della plastica monouso negli uffici, magazzini e cantieri (bicchieri, bottiglie, stoviglie, packaging)



Materiali riutilizzabili

Fornitura ai dipendenti di materiali riutilizzabili (borracce in alluminio, lunchbox lavabili, cartelline in materiale riciclato)



Sostituzione con alternative

Sostituzione dei materiali plastici da consumo con alternative sostenibili e compostabili (vetro, alluminio, carta certificata FSC, biopolimeri)



Riduzione imballaggi

Richiesta ai fornitori di ridurre l'imballaggio plastico nei beni consegnati, promuovendo logiche di filiera sostenibile

Tutti i materiali di consumo acquistati da RDR per finalità non tecniche (esclusi quindi cavi, componenti elettrici, valvole, etc.) sono privi di plastica monouso e selezionati in base a criteri di sostenibilità.

Questo approccio è pienamente coerente con le finalità benefit dichiarate da RDR S.p.A., e contribuisce alla riduzione della dipendenza da risorse non rinnovabili, migliorando l'impronta ambientale complessiva dell'organizzazione.

Attività 2024

In linea con i principi di economia circolare e responsabilità sociale, i colleghi del magazzino di RDR hanno preso l'iniziativa di trasformare i materiali di imballaggio in eccesso, destinati inizialmente allo smaltimento, in pratici e innovativi arredi per esterno. Su loro stesso input:



Hanno raccolto cassette, pallet e cartoni in buono stato, pulendoli e rinforzandoli con vernici e trattamenti protettivi eco-compatibili



Creazione arredi

Hanno ideato panchine, fioriere e tavolini modulari, utilizzando componenti di scarto per creare soluzioni robuste e facilmente smontabili



Workshop interno

Hanno organizzato un piccolo workshop interno per condividere il progetto e le tecniche di assemblaggio con altri reparti, promuovendo la cultura del riuso

Durante il Family DAY del 2024 c'è stata la cerimonia di premiazione dei colleghi.

Prelievo idrico

303-5

RDR S.p.A. utilizza acqua esclusivamente per usi igienico-sanitari all'interno delle proprie sedi operative e amministrative. Non sono presenti cicli industriali idrointensivi, né impianti che prevedano il prelievo, lo scarico o il trattamento specifico di acque tecniche.

Caratteristiche del consumo:



Fonte di approvvigionamento

Rete idrica pubblica



Utilizzo

Servizi igienici, spogliatoi e ambienti comuni



Impatto ambientale

Nessun impatto su corpi idrici o falde



Uso produttivo

Nessun consumo idrico per usi produttivi o per test su banchi prova

Attività 2024



Riduttori di portata

Rubineti e scarichi con riduttori di portata e flusso controllato



Manutenzione periodica

Manutenzione periodica degli impianti idrici per evitare sprechi e perdite



Sensibilizzazione

Sensibilizzazione del personale all'uso consapevole dell'acqua

Biodiversità
304-1

L'analisi di materialità ha confermato che la biodiversità, pur riconosciuta come valore strategico, non è critica per il nostro modello di business in assenza di impatti diretti. Monitoreremo comunque eventuali evoluzioni del perimetro operativo per garantire trasparenza e conformità agli standard internazionali GRI 304



Attività 2024

Kit e-bee

All'interno della sede operativa sono stati installati 2 KIT-E Bee di Nexus Tlc Srl, appositamente progettati per offrire rifugio e monitoraggio alle colonie di api selvatiche. Ogni kit comprende pannelli solari a basso impatto per alimentare i sensori interni e un modulo in legno certificato FSC, garantendo condizioni ottimali di temperatura e umidità. offrire un rifugio sicuro alle api selvatiche, permettendo loro di riposare tra un viaggio e l'altro.

Questo dispositivo non solo offre un rifugio sicuro, ma contribuisce attivamente al miglioramento della qualità della vita sul tutto il pianeta, riaffermando l'importanza cruciale di questi impollinatori per la nostra esistenza.

Inoltre, tramite l'app, è possibile verificare la qualità dell'aria, favorendo un senso di comunità e coinvolgimento nella salvaguardia dell'ambiente.

Obiettivi 6°Finalità come da Piano di Sostenibilità:



- Nel corso dell'attività di Analisi per il continuo miglioramento del livello di Efficienza Energetica e per controllare l'efficacia del Sistema di Gestione dell'Energia, sono state individuate le seguenti opportunità di miglioramento per il 2025-2027:
- Imlementazione di un impianto solare termico per la sede operativa di Torre del Greco (NA)
 - Installazione colonnina elettrica da 22kW
 - Installazione di impianto fotovoltaico per la sede operativa di Torre del Greco (NA) tra 100 e 150 kwp
 - Formazione: Prevedere ore di formazione al personale (Es. utilizzo PC; Utilizzo mensa e locali conviviali, guida consapevole "Corso Eco Drive")
 - Approvvigionamento: prosecuzione della campagna di sensibilizzazione dei fornitori e di qualificare gli stessi anche in base ad aspetti energetici

8° finalità: sensibilizzare e promuovere soluzioni per l'efficientamento del ciclo idrico integrato

Tema di materialità: Innovazione sostenibile



Focus MIT-4 ARERA

ARERA è l'acronimo di *Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente*, l'ente indipendente che in Italia vigila sui servizi di pubblica utilità legati a:

- Energia elettrica e gas naturale
- Servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura, depurazione)
- Teleriscaldamento e teleraffrescamento
- Rifiuti urbani e assimilati

Compiti principali di ARERA

Regolazione tariffaria

Definisce metodologie e aggiornamenti dei prezzi per garantire certezza, trasparenza e copertura dei costi efficienti.

Qualità del servizio

Fissa standard tecnici e contrattuali (continuità, sicurezza, tempi di risposta), con meccanismi automatici di indennizzo agli utenti in caso di disservizi.

Promozione della concorrenza

Emana norme secondarie, vigila sull'accesso alle reti e segnala a Governo e Parlamento eventuali interventi normativi necessari

Tutela dei consumatori

Gestisce procedure di conciliazione, esamina reclami, irroga sanzioni e promuove la trasparenza delle offerte commerciali.

Sostenibilità

Implementa direttive europee (es. efficienza, smart metering), monitora gli obblighi di decarbonizzazione e l'evoluzione dei mercati retail.

ARERA garantisce che servizi essenziali come luce, gas, acqua e gestione rifiuti siano erogati con livelli di qualità omogenei su tutto il territorio, a costi congrui e con adeguata protezione degli utenti finali. Allo stesso tempo, presidia la transizione energetica, favorendo investimenti in reti intelligenti, rinnovabili ed economia circolare.

Il cuore dell'azione regolatoria di ARERA è rappresentato dalle delibere.

La delibera MIT-4 stabilisce che tutti i gestori del servizio idrico integrato (SII) devono rispettare i criteri di sostenibilità ambientale, economica e sociale elaborati da ARERA. In particolare, ogni gestore è tenuto a implementare soluzioni e pratiche che:

- Garantiscano l'efficientamento energetico degli impianti di captazione, trattamento e distribuzione;
- Ottimizzino le risorse riducendo l'uso di materiali di consumo e la produzione di rifiuti;
- Minimizzino le emissioni legate alle attività di manutenzione e ai trasporti;
- Favoriscano l'economia circolare, promuovendo la riparazione e il riutilizzo delle infrastrutture idriche;
- Assicurino trasparenza e Responsabilità Sociale, con reportistica ESG rivolta agli stakeholder e alle autorità di regolazione.

Solo attraverso l'adozione obbligatoria di questi principi, sanciti da ARERA, il SII può contribuire alla transizione verso un modello di gestione sostenibile e resiliente.

Innovazione tecnologica nel ciclo idrico

Per supportare concretamente i gestori del SII in questo percorso, RDR ha strutturato un Ufficio di Ingegneria e Innovazione, dedicato a sviluppare soluzioni mirate all'efficientamento energetico e alla riduzione dei rifiuti. Il team si impegna a:



Tecnologie IoT e sensoristica avanzata

Ricerca e prototipazione per monitorare in tempo reale consumi, dispersioni e condizioni degli impianti.



Manutenzione predittiva

Implementazione di strategie che sfruttano algoritmi di machine learning sui dati di campo per prevenire guasti e ottimizzare la vita utile delle infrastrutture.



Materiali eco-compatibili

Studio di materiali e processi finalizzati al riuso e al riciclo dei componenti sostituiti durante gli interventi.



Collaborazione con stakeholder

Collaborazione con stakeholder e centri di ricerca, per allineare le innovazioni alle normative ARERA e alle best practice di settore.

417-1,417-2,417-3

Attività 2024

Solo nel 2024 sono stati portati avanti da RDR diversi progetti di ricerca e sviluppo, tra cui:



brAInbox

Monitoraggio vibrazioni/temperature per asset, con algoritmi di IA



FlowControl

Sistema IoT per monitoraggio livello acqua



ManDown

APP e piattaforma Cloud per monitoraggio "uomo a terra"



Pumplog

Registro digitale asset, report interventi e manutenzioni



Operaio 4.0

Sistema di visione audio/video remoto con occhiali AR



Chatbot

IA al servizio di operation



Droni al servizio della ricerca perdite

Droni utilizzati per ricerca perdite ed ispezioni

A seguire il dettaglio dei singoli progetti.

brAIinbox®

brAIinbox® è un sistema che acquisisce ed elabora i parametri chiave (vibrazioni e temperature) che caratterizzano lo stato di salute delle macchine e degli impianti di sollevamento idrico, riduce i disservizi e i costi di esercizio, ed assicura la continuità di servizio nonché la massima efficienza energetica richiesta ai gestori nei sistemi complessi del servizio idrico. Grazie all'uso dell'intelligenza artificiale è possibile mettere in atto una manutenzione predittiva delle macchine al fine di evitare interventi in emergenza e senza programmazione, riducendo così ogni probabilità di guasto, spreco energetico e soprattutto costi di gestione e manutenzione.



Infrastruttura tecnologica brAIinbox

I nostri algoritmi di AI girano nei data center OVHcloud, strutture progettate in funzione dell'efficienza energetica.

Server sostenibili

Server progettati in-house con componenti riparabili e riutilizzabili.

Raffreddamento efficiente

Raffreddamento a circuito d'acqua chiuso, che limita il ricorso ai climatizzatori tradizionali.

Energia a basse emissioni

Alimentazione elettrica in Europa coperta al 100% da fonti a basse emissioni (idroelettrico e nucleare francese con basso carbon footprint).

La soluzione brAIinbox è installata presso gli impianti di diversi nostri clienti tra cui **GORI e Regione Campania**. Nell'ultimo anno abbiamo registrato una diminuzione del 30% dei guasti ed un'ottimizzazione dei consumi poiché tutti i macchinari hanno lavorato nel loro miglior punto di efficienza.



Per RDR questo si traduce in un'impronta di CO₂ fino al 40% inferiore rispetto alla media dei data center tradizionali¹, con minori consumi energetici a parità di capacità di calcolo.

30%

Riduzione guasti

Diminuzione significativa degli interventi di emergenza

I nostri algoritmi di AI girano nei data center OVHcloud, strutture progettate in funzione dell'efficienza energetica.

Server progettati in-house con componenti riparabili e riutilizzabili.

Raffreddamento a circuito d'acqua chiuso, che limita il ricorso ai climatizzatori tradizionali.

Alimentazione elettrica in Europa coperta al 100 % da fonti a basse emissioni (idroelettrico e nucleare francese con basso carbon footprint).

Per RDR questo si traduce in un'impronta di CO₂ fino al 40 % inferiore rispetto alla media dei data center tradizionali¹, con minori consumi energetici a parità di capacità di calcolo.

FlowControl[®]

FlowControl è un datalogger intelligente che, abbinato ad un sensore di livello a ultrasuoni, consente di effettuare la misurazione del livello di una vasca o di un canale anche in assenza di fornitura elettrica, garantendo l'inoltro del dato acquisito ad un server in cloud, tramite un modulo di comunicazione dati dotato di SIM in grado di utilizzare diverse reti di trasmissione, ovvero GPRS* – NBIoT ** - LTE-M*** a seconda della copertura disponibile.

Compliant
Requisiti
ARERA

FlowControl e la sostenibilità

FlowControl nasce per offrire soluzioni sempre più efficienti e sostenibili nella gestione delle risorse idriche, nel segno dei Sustainable Development Goals al 2030 fissati dalle Nazioni Unite per rendere la società e l'economia globali più sostenibili, contrastare la crisi climatica, e capaci di soddisfare i bisogni e le aspirazioni delle nostre comunità.



GPRS

General Packet Radio Service, Messaggistica dati "always-on" a bassa velocità; primi servizi Internet mobile, telemetria base.



NB-IoT

Narrowband Internet of Things, Rete LPWAN cellulare: sensori fissi, contatori smart, dispositivi IoT a lunghissima autonomia.



LTE-M

Long Term Evolution for Machines, Comunicazioni IoT a mobilità piena: tracciamento di asset in movimento, wearables, sistemi industriali.



Pumplog e la digitalizzazione

Pumplog è una piattaforma digitale innovativa pensata per gestire in modo completo e efficiente gli asset nel settore delle acque. Questa soluzione si distingue per la sua capacità di tracciare e monitorare pompe, motori e tutti gli altri componenti essenziali presenti negli impianti idrici, offrendo una gestione integrata che migliora significativamente l'efficienza operativa.

Uno degli aspetti fondamentali di Pumplog è la sua anagrafica dettagliata degli asset. Ogni elemento viene registrato con informazioni tecniche precise, ubicazione, storico delle operazioni e specifiche di manutenzione, permettendo una facile consultazione e ricerca. Questo livello di dettaglio facilita l'accesso rapido ai dati necessari, riducendo i tempi di gestione e migliorando la precisione delle operazioni.

Un elemento distintivo di Pumplog è l'app mobile integrata, che consente di riconoscere immediatamente ogni asset tramite l'inquadratura di un QR code. Questa funzionalità permette di accedere istantaneamente a tutte le informazioni relative all'elemento riconosciuto, incluse le specifiche tecniche e lo storico delle manutenzioni. Inoltre, l'app facilita la registrazione delle attività svolte direttamente dal campo, migliorando la tracciabilità e aggiornando i dati in tempo reale.

Pumplog e la sostenibilità

Oltre ai vantaggi operativi, Pumplog offre significativi benefici in termini di sostenibilità. La digitalizzazione dei processi elimina completamente l'uso della carta, riducendo lo spreco e l'impatto ambientale. Questo approccio non solo contribuisce alla tutela dell'ambiente, ma ottimizza anche i processi operativi, riducendo i tempi di gestione e minimizzando gli errori. Inoltre, la piattaforma permette un monitoraggio continuo e preciso degli asset, favorendo interventi tempestivi che prevengono sprechi e migliorano la sostenibilità complessiva degli impianti.

Pumplog supporta anche decisioni più sostenibili grazie agli strumenti di analisi e reportistica avanzata che fornisce. Questi dati permettono di adottare pratiche più responsabili e informate, promuovendo una gestione degli impianti idrici moderna, efficiente e rispettosa dell'ambiente.

Workforce Management

Grazie alla piattaforma di **Field Service Management (FSM)** abbiamo digitalizzato l'intero flusso di pianificazione degli interventi: oggi l'assegnazione dei tecnici, la composizione delle squadre e la priorità degli ordini di servizio avvengono in automatico, secondo criteri che riducono i chilometri percorsi, i tempi di attesa e l'impiego non ottimale di ricambi e attrezzature. In pratica, meno viaggi a vuoto e meno sprechi di carburante si traducono in minori emissioni dirette di CO₂ e in un uso più intelligente delle risorse aziendali.



Monitoraggio in tempo reale

Il sistema, monitorato in tempo reale tramite dashboard dedicate, ci permette di **controllare lo stato di avanzamento delle attività**, tracciare ogni fase manutentiva e tenere sotto osservazione KPI e budget di ciascuna area.



Eliminazione carta

Un vantaggio immediato – ma tutt'altro che secondario – è **l'eliminazione dei rapporti cartacei**: le procedure sono ora guidate via app, con firme digitali e caricamento automatico della documentazione.



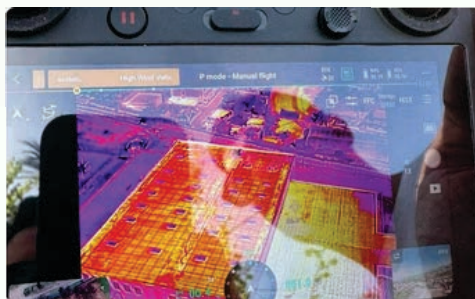
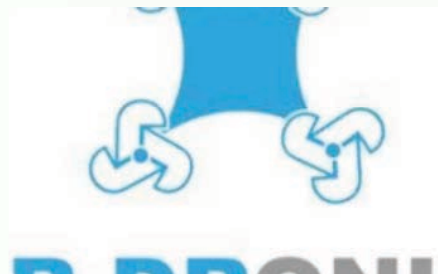
Benefici sociali

Sul piano sociale, la visibilità sugli incarichi e sui carichi di lavoro rende più equa l'assegnazione delle attività, valorizza le competenze dei tecnici e migliora la loro sicurezza.

In sintesi, il WFM non è solo un salto di efficienza: è il tassello che collega l'operatività quotidiana agli obiettivi ESG di RDR, dimostrando che la trasformazione digitale, quando è pensata con criterio, diventa leva concreta per ridurre l'impatto ambientale, rafforzare il benessere delle persone e generare valore condiviso con tutte le parti interessate.

Droni e ricerca perdite

Nel 2024 è nato l'RDRoni Team dove, per la prima volta, è stato introdotto l'utilizzo di droni per attività di ricerca e sviluppo inerenti alla ricerca perdite.



In particolare sono stati utilizzati dei droni dotati di termocamere in grado di rilevare le variazioni di temperatura anche ad alta quota; in questo modo è possibile verificare se ci sono delle perdite di acqua poiché la temperatura, in quel tratto, è inferiore rispetto al resto.

Drone con termocamera

Tecnologia avanzata per il rilevamento delle perdite

Visualizzazione termica

Identificazione delle anomalie di temperatura

Nel 2024 non sono stati segnalati episodi di non conformità di cui ai GRI 417-2 e 417-3



Droni per le ispezioni

Altro interessante utilizzo dei droni, nel mondo delle acque, è legato a quello delle ispezioni di infrastrutture ed impianti. Grazie alla possibilità di effettuare foto e video, e grazie anche ai software ed algoritmi di postanalisi, è possibile monitorare lo stato delle infrastrutture in modo più preciso e completo possibile.

Inoltre questa metodologia può dare supporto anche in fase di ispezione per sopralluogo, digitalizzando tutte le informazioni reperibili così da ottimizzare tutti i processi aziendali.

Nel 2024 non sono stati segnalati episodi di non conformità di cui ai GRI 417-2 e 417-3

Obiettivi 7°finalità come da Piano di Sostenibilità:



Dettaglio 2025

Progetti	Descrizione
brAIInbox Evolution	Espandere le funzionalità di brAIInbox per supportare anche gli asset sommersi
Monitoraggio Energetico	Piattaforma di monitoraggio energetico con algoritmi di intelligenza artificiale per il decision making
AI for RDR	Implementazione di un substrato di Intelligenza Artificiale (IA) trasversale alle diverse Business Unit (BU) e settori operativi. Questo substrato sarà concepito come un nuovo asset strategico aziendale, basato sui dati e il know-how accumulato nel tempo, per supportare il decision making dei vari responsabili di settore, migliorare l'efficienza operativa e ottimizzare i processi aziendali.
S.O.f.I.A. (Sustainable Optimization Framework for Intelligent Aqua-management)	Il progetto mira a rivoluzionare la gestione e il trattamento delle acque, sia reflue che potabili, attraverso un sistema avanzato di purificazione e riutilizzo basato su tecnologie innovative, come microalghe, batteri e/o molluschi.

Società Controllate di RDR S.p.A. SB

La forza di un gruppo non è la somma dei singoli talenti, ma l'energia nuova che nasce quando quei talenti si intrecciano: un'idea diventa visione, un passo diventa cammino, un risultato diventa impatto. Insieme trasformiamo la potenza del "noi" in un valore che nessun "io" potrebbe generare da solo.

RDR S.p.A. Società Benefit presenta la presente Appendice al Bilancio di Sostenibilità 2024 per fornire un focus dedicato alle performance di sostenibilità delle due società interamente controllate: Darf S.r.l. e Officine RDR Aviomar S.r.l.

Questo documento rappresenta un'analisi approfondita delle attività, dei risultati e degli obiettivi futuri delle società controllate, con particolare attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di governance. L'obiettivo è fornire una visione completa e trasparente dell'impegno del gruppo verso pratiche sostenibili e responsabili.

Nelle pagine seguenti, esploreremo in dettaglio le caratteristiche, la governance, i sistemi di gestione e le performance di sostenibilità di ciascuna società, evidenziando i progressi compiuti nel 2024 e delineando gli obiettivi strategici per il 2025. Questo approccio riflette la volontà del gruppo RDR di integrare la sostenibilità in ogni aspetto delle proprie operazioni, creando valore condiviso per tutti gli stakeholder.

La presente appendice si concentrerà inizialmente su Darf S.r.l., analizzando la sua struttura organizzativa, il capitale umano, le iniziative ambientali e gli obiettivi futuri, per poi passare all'analisi di Officine RDR Aviomar S.r.l. Entrambe le società, pur operando in settori diversi, condividono i valori fondamentali del gruppo RDR e il suo impegno verso un modello di business sostenibile e responsabile.

DARF SRL

DARF nasce nel 2018 a Torre del Greco, in provincia di Napoli, dalla volontà del gruppo Di Ruocco di investire nel settore delle infrastrutture pubbliche del Ciclo Idrico Integrato.

DARF, infatti, è una società interamente controllata da RDR S.p.A. Società Benefit, giovane e strutturata, specializzata nella costruzione, gestione, manutenzione e pronto intervento su reti idriche e fognarie, oltre che nella realizzazione di opere edili infrastrutturali, su tutto il territorio nazionale.

È attiva nella manutenzione reti idriche e fognarie, oltre che collabora, in associazione temporanea di imprese, alla distrettualizzazione di alcune migliaia di chilometri di reti idriche e fognarie. Dal 2023 ha iniziato un percorso di formazione che la porterà a marzo 2025 a diventare società benefit.

L'azienda si distingue per la sua capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze del mercato, combinando competenze tecniche specialistiche con un forte orientamento alla sostenibilità. La decisione di intraprendere il percorso per diventare società benefit riflette l'impegno di DARF verso un modello di business che integra obiettivi di profitto con finalità di beneficio comune.

Grazie alla solida esperienza maturata nel settore e al supporto del gruppo Di Ruocco, DARF ha rapidamente consolidato la propria posizione nel mercato delle infrastrutture idriche, diventando un partner affidabile per enti pubblici e gestori del servizio idrico integrato in tutta Italia.



La governance

La struttura di governance di DARF S.r.l. è progettata per garantire una gestione efficace e responsabile dell'azienda, con un consiglio di amministrazione che combina competenze diverse e complementari.

Ruolo	Nome	Genere	Anno	Indipenden za	Competenz e
Presidente	Alessandro Di Ruocco	M	1984	No	1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14
Amministra tore delegato	Arturo Busco	M	1975	Si	1,2,3,4,5,6,7,9,10,12,13,14
Consigliere	Raffaella Di Ruocco	F	1980	No	1,3,4,6,7,10,11,12,14

Le competenze dei membri del consiglio di amministrazione coprono diverse aree strategiche per l'azienda:

Competenza	n°
Corporate governance	1
Competenze economico-finanziarie	2
Strategia e modello di business	3
Competenze tecnico settore idrico	4
Responsabilità sociale d'impresa	5
Pianificazione e programmazione tecnica	6
Gestione dei rischi	7
Business Ethic	8
Comunicazione professionale	9
Indirizzi e programmazione strategica	10
Cultura della sostenibilità, governance e innovazione	11
Tematiche ambientali	12
Codice degli appalti	13

Il Sistema di gestione

DARF S.r.l., opera nel settore pubblico delle infrastrutture del Ciclo Idrico Integrato, è quotidianamente impegnata a fornire ai propri clienti i migliori prodotti/servizi e Know-how da utilizzare nei processi produttivi.

La Direzione di DARF S.r.l. considera quali principi fondamentali della propria strategia aziendale:

- la soddisfazione dei Clienti e dei Colleghi;
- il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente;
- la tutela della sicurezza e della salute dei propri colleghi;
- la tutela nei confronti degli atti discriminatori diretti e indiretti sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età e qualsiasi altra condizione che possa dar origine a discriminazione.

Per assicurare un costante impegno nell'applicazione di tali principi e orientare le attività verso un miglioramento continuo, DARF S.r.l. ha adottato un Sistema di Gestione Integrato coerente con le prescrizioni delle norme UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità) – UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) – UNI EN ISO 45001:2018 (Sicurezza) – SA8000:14 (Responsabilità Sociale) – UNI ISO 37001:2016 (Anticorruzione)

Darf adotta inoltre il modello 231.

L'implementazione di questo sistema di gestione integrato rappresenta un elemento distintivo dell'approccio di DARF alla gestione aziendale, dimostrando l'impegno dell'organizzazione verso l'eccellenza operativa, la responsabilità ambientale e sociale, e la conformità normativa. Questo approccio sistematico consente all'azienda di monitorare e migliorare continuamente le proprie performance in tutte le aree rilevanti, creando valore per i clienti, i dipendenti e tutti gli stakeholder.

Il capitale Umano

Il capitale umano rappresenta una risorsa fondamentale per DARF S.r.l., che si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. L'azienda monitora attentamente la composizione del proprio organico e le politiche retributive per assicurare la parità di genere e l'adeguatezza dei salari.

Parità di genere e adeguatezza salari

Dipendenti per fascia d'età e genere	M	F	Tot.	% donne
<30	8	1	9	0,111
30-50	46	8	54	0,148
>50	38	1	39	0,026
Tot.	92	10	102	0,098

Dipendenti cat. Protette	M	F	Tot.	% donne
Quadri	0	0	0	0
Impiegati	0	2	2	100
Operai	0	0	0	0
Tot.	0	2	2	100

Non dipendenti suddivisi per contratto e genere (2024)	M	F	Tot.	%
Numero di lavoratori somministrati	0	0	0	0
Numero di tirocinanti	0	1	1	100
Tot.	0	1	1	100

Dall'analisi dei dati emerge che DARF ha un organico composto prevalentemente da uomini (90,2%), con una presenza femminile del 9,8%. La fascia d'età più rappresentata è quella tra i 30 e i 50 anni (52,9% del totale), seguita dagli over 50 (38,2%).

Tournover

Indicatori 2024	M	F	Tot.
Dipendenti assunti	39	5	44
Dipendenti a chiusura esercizio	92	10	102
Tasso turnover dipendenti assunti	35,8	0,5	36,3
Dipendenti cessati	12	2	14
Tasso turnover dipendenti cessati	11,04	0,2	14,28
Tasso turnover totale	46,84	0,7	47,54

I dati sul turnover mostrano una significativa crescita dell'organico nel 2024, con 44 nuove assunzioni a fronte di 14 cessazioni. Questo trend positivo riflette l'espansione delle attività dell'azienda e la sua capacità di attrarre nuovi talenti. Il tasso di turnover complessivo del 47,54% è principalmente dovuto alle nuove assunzioni, mentre il tasso di turnover negativo (cessazioni) si attesta al 14,28%, un valore che, sebbene significativo, è coerente con le dinamiche del settore.

Attività 2024

Darf crede fortemente nel benessere dei dipendenti. Tra le attività 2024 annoveriamo:

- Maggiorazione per tutti i dipendenti dell'indennità di pasto: 25% in più rispetto a quanto previsto dal CCNL Edile
- Maggiorazione paga oraria del 16% per tutti gli operai. "bonus piedi in acqua"
- Family day

Queste iniziative dimostrano l'impegno dell'azienda nel valorizzare il proprio capitale umano, riconoscendo l'importanza di condizioni di lavoro favorevoli e di un adeguato equilibrio tra vita professionale e personale. In particolare, il "bonus piedi in acqua" rappresenta un riconoscimento concreto delle condizioni di lavoro specifiche degli operai impegnati nella manutenzione delle reti idriche e fognarie, mentre il Family Day sottolinea l'attenzione dell'azienda verso la dimensione familiare dei propri dipendenti.

Obiettivi 2025

Per il 2025, DARF ha definito obiettivi ambiziosi per migliorare ulteriormente il benessere dei propri dipendenti e rafforzare il proprio capitale umano. Questi obiettivi riflettono l'impegno dell'azienda verso una gestione responsabile e attenta alle esigenze dei lavoratori, in linea con i valori di sostenibilità sociale che caratterizzano il gruppo RDR.

Programmi di assistenza sanitaria complementare

DARF intende implementare un sistema di assistenza sanitaria complementare per tutti i dipendenti, andando oltre quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Questo programma mira a garantire un maggiore livello di protezione della salute dei lavoratori e delle loro famiglie, contribuendo a migliorare la qualità della vita e il senso di sicurezza. Il programma prevederà coperture per visite specialistiche, esami diagnostici, ricoveri ospedalieri e altre prestazioni sanitarie, con l'obiettivo di facilitare l'accesso alle cure e promuovere la prevenzione. L'iniziativa rappresenta un importante investimento nel benessere dei dipendenti e una concreta dimostrazione dell'attenzione dell'azienda verso le loro esigenze.

Formazione trasversale "soft Skills" per il personale impiegatizio 93

Riconoscendo l'importanza delle competenze trasversali nel contesto lavorativo contemporaneo, DARF ha programmato per il 2025 un piano di formazione dedicato allo sviluppo delle soft skills per il personale impiegatizio. Questo percorso formativo si concentrerà su competenze come la comunicazione efficace, il lavoro di squadra, la gestione del tempo, la risoluzione dei problemi e la leadership.

Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta una priorità assoluta per DARF S.r.l., che si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e a promuovere una cultura della prevenzione a tutti i livelli dell'organizzazione.

Tipologia	M	F	Tot.
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro di lieve entità registrati	3	0	3

Nel 2024 si sono registrati 90 giorni totali di assenza per infortunio, tutti relativi a infortuni di lieve entità. L'assenza di decessi e infortuni gravi testimonia l'efficacia delle politiche di prevenzione adottate dall'azienda e l'attenzione costante alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tipologia (2024)	Ore Medie	Tot.
Quadri	0,24	8
Impiegati	149	555
Operai	952	1323

DARF investe significativamente nella formazione sulla sicurezza, con un totale di 1.886 ore erogate nel 2024. La maggior parte delle ore (1.323) è stata dedicata agli operai, che sono esposti a rischi maggiori data la natura delle loro mansioni. Anche il personale impiegatizio ha ricevuto una formazione consistente (555 ore), mentre i quadri hanno partecipato a sessioni formative più limitate (8 ore).

Ambiente

Attività 2025

Darf dal 2024 si base del tutto volontaria ha iniziato il percorso di monitoraggio del suo impatto ambientale in termini di T Co2.

Questa iniziativa rappresenta un passo significativo nell'impegno dell'azienda verso la sostenibilità ambientale e la trasparenza delle proprie performance. Il monitoraggio delle emissioni di CO2 consente a DARF di quantificare il proprio impatto sul cambiamento climatico, identificare le aree di miglioramento e definire obiettivi concreti di riduzione.

Il percorso intrapreso da DARF si inserisce in un contesto più ampio di crescente attenzione verso le tematiche ambientali da parte delle imprese, in risposta sia alle normative sempre più stringenti sia alle aspettative degli stakeholder. La decisione di avviare questo monitoraggio su base volontaria, prima che diventi un obbligo normativo, dimostra la proattività dell'azienda e il suo impegno autentico verso la sostenibilità.

Per il 2025, DARF prevede di ampliare e perfezionare il sistema di monitoraggio, includendo ulteriori parametri ambientali e affinando le metodologie di calcolo. L'obiettivo è ottenere un quadro sempre più preciso e completo dell'impronta ecologica dell'azienda, che servirà come base per la definizione di strategie di mitigazione efficaci.

Inoltre, DARF intende comunicare in modo trasparente i risultati di questo monitoraggio a tutti gli stakeholder, includendoli nei propri report di sostenibilità e utilizzandoli come strumento di sensibilizzazione interna ed esterna sulle tematiche ambientali.

Questo approccio riflette la visione di DARF di un modello di business che integra la responsabilità ambientale come elemento fondamentale della propria strategia, contribuendo alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Emissioni Scope 1

Combustibile	Consumo	Unità	Fattore (t CO ₂ /unità massica/vol.)	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio	202893,07	L	2,66	539,6955662
Gas naturale	743	m ³	2,04542	1,51974706
Totale				541,2153133

Le emissioni di Scope 1, che comprendono le emissioni dirette generate dalle attività dell'azienda, ammontano a 541,22 tonnellate di CO₂ per l'anno 2024. La maggior parte di queste emissioni (539,70 tonnellate, pari al 99,7% del totale) deriva dal consumo di gasolio, principalmente utilizzato per i mezzi di trasporto e i macchinari operativi. Il consumo di gas naturale contribuisce in misura molto minore, con 1,52 tonnellate di CO₂ (0,3% del totale).

Questi dati evidenziano come la flotta di veicoli e macchinari rappresenti la principale fonte di emissioni dirette per DARF, suggerendo che le strategie di riduzione dell'impronta carbonica dovrebbero concentrarsi prioritariamente sull'efficientamento del parco mezzi e sull'ottimizzazione dei percorsi e delle operazioni.

Obiettivo 2025

- Efficientamento parco automezzi
- Integrazione software IFS-Workforce management al fine di ottimizzare l'impiego di mezzi

Per il 2025, DARF ha definito due obiettivi principali per ridurre le proprie emissioni di Scope 1. Il primo riguarda l'efficientamento del parco automezzi, che potrebbe includere la graduale sostituzione dei veicoli più inquinanti con modelli più efficienti o a basse emissioni, la manutenzione regolare per garantire prestazioni ottimali e l'adozione di tecniche di guida eco-sostenibile.

Il secondo obiettivo prevede l'integrazione del software IFS-Workforce management per ottimizzare l'impiego dei mezzi. Questo sistema permetterà una pianificazione più efficiente degli interventi, riducendo i percorsi inutili e massimizzando l'utilizzo delle risorse disponibili. L'ottimizzazione logistica non solo contribuirà alla riduzione delle emissioni, ma porterà anche benefici in termini di efficienza operativa e riduzione dei costi.

Emissioni Scope 2

Le emissioni di Scope 2 si riferiscono alle emissioni indirette associate all'energia elettrica acquistata e consumata dall'azienda. DARF ha adottato una politica di approvvigionamento energetico sostenibile, acquistando energia da fonti rinnovabili al 100%.

Fonte	kWh	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) LOCAL BASED	Emissioni (t CO ₂ e) MARKET BASED
Prelievi da rete	32309	0,2356	7,6120004	0
Autoconsumo FV		0	0	0
Totale	32309		7,6120004	0

Fonte fattore di emissione: Rapporto ISPRA 404/2024

L'analisi delle emissioni di Scope 2 mostra un consumo totale di 32.309 kWh di energia elettrica nel 2024. Utilizzando l'approccio "location-based", che considera il mix energetico medio della rete nazionale, queste emissioni ammonterebbero a 7,61 tonnellate di CO₂e. Tuttavia, grazie alla scelta di acquistare energia da fonti rinnovabili certificate, le emissioni calcolate con l'approccio "market-based" risultano pari a zero.

Questa strategia di approvvigionamento energetico rappresenta un importante contributo alla sostenibilità ambientale di DARF, eliminando completamente le emissioni indirette associate al consumo di energia elettrica. L'azienda dimostra così il proprio impegno concreto nella transizione verso un modello energetico più sostenibile.

Obiettivo 2025

Fine costruzione del nuovo sito operativo a Napoli dove saranno installati pannelli fotovoltaici.

Per il 2025, DARF prevede di completare la costruzione del nuovo sito operativo a Napoli, che includerà l'installazione di un impianto fotovoltaico. Questo progetto rappresenta un ulteriore passo avanti nella strategia di sostenibilità energetica dell'azienda, permettendo non solo di mantenere a zero le emissioni di Scope 2, ma anche di produrre energia rinnovabile in autonomia.

L'impianto fotovoltaico consentirà a DARF di ridurre la dipendenza dalla rete elettrica, aumentare la resilienza energetica e potenzialmente generare un surplus di energia da reimmettere in rete. Oltre ai benefici ambientali, questa iniziativa porterà anche vantaggi economici a lungo termine, riducendo i costi energetici dell'azienda.

La scelta di investire in energia solare riflette l'impegno di DARF verso l'innovazione sostenibile e la volontà di contribuire attivamente alla transizione energetica, in linea con gli obiettivi nazionali ed europei di decarbonizzazione.

Rifiuti

Produzione dei rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti – Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti

La gestione sostenibile dei rifiuti in DARF è altamente monitorata.

Il nostro obiettivo è quello di diminuire in modo significativo il carico ambientale riducendo al minimo i rifiuti alla fonte, e incoraggiando a riutilizzare quando possibile.

Nei nostri magazzini, presenti in tutt'Italia, attuiamo un approccio di segregazione dei rifiuti attraverso la raccolta differenziata. Con una corretta separazione dei rifiuti, infatti è possibile recuperare materiali preziosi e ridurre la quantità di rifiuti destinati alle discariche, contribuendo a un modello di economia circolare.

Dal punto di vista operativo, globalmente ogni direttore tecnico di cantiere è responsabile del ciclo di smaltimento dei rifiuti, della compilazione del Registro di carico e scarico giornaliero, conformemente alla legge, e di ogni movimentazione adeguatamente tracciata da un formulario identificativo, attualmente cartaceo, ma dal 13/02/2026 soggetto a digitalizzazione come definito dal RENTRI.

Viene compilato annualmente il MUD (modello unico di dichiarazione ambientale) in ottemperanza a quanto definitivo dalla legge.

Oltre alla produzione dei rifiuti derivanti dal ciclo produttivo, Darf ove possibile si è impegnata nel redigere un Piano Scavi per il corretto riutilizzo di terre e rocce da scavo, secondo quanto stabilito dal D.lgs 156/06.

Il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Regolamento UE 241/2021) stabilisce che tutte le misure dei Piani nazionali per la ripresa e la resilienza (PNRR) debbano soddisfare il principio di "non arrecare danno significativo agli obiettivi ambientali". Tale vincolo si traduce in una valutazione di conformità degli interventi al principio del "Do No Significant Harm" (DNSH), con riferimento al sistema di tassonomia delle attività ecosostenibili indicato all'articolo 17 del Regolamento (UE) 2020/852.

98

A tal proposito, a titolo puramente esemplificativo, gli interventi finanziati denominati "Intervento F12: Rinnovo di tratti di rete di distribuzione a servizio di Via Guglielmo Marconi, Via Malatesta, Viale Luigi Fatti, Via E. Francini, Via Beato Ranieri e Via Angelo Scarpetti" e rientranti nell'appalto "LOTTO 5 RINNOVO RETI IDRICHE AREA TIBERINA" - CUP: D15H22000000002 CIG: 9755342AE1 di cui DARF è risultata aggiudicatrice in qualità di mandataria, per il Comune di San Sepolcro (AR), ricadono nel Regime 2. Al fine di rispondere al vincolo "Mitigazione del cambiamento climatico" DARF ha adottato in fase cantieristica il seguente fattore "premiante" riguardante la produzione di rifiuti:

Redazione del Piano Ambientale di Cantierizzazione (PAC).

Obiettivi 2025



PROGETTI 2025

1. Al fine di ottimizzare i processi di gestione rifiuti DARF ha deciso di acquistare nel 2025 ECOMATICO, software in cloud totalmente web appositamente sviluppato per gestire e risolvere con estrema semplicità tutti gli adempimenti obbligatori previsti dall'attuale normativa sui rifiuti. Un unico software che permette inoltre di gestire: clienti e fornitori, costi e ricavi, la fatturazione, la programmazione dei servizi, i contratti, le offerte, gli automezzi, i documenti di trasporto ed il magazzino.



Focus fondamentale è l'interoperabilità con la piattaforma RENTRI. Attraverso questo modulo sarà possibile gestire l'invio delle registrazioni, l'emissione, vidimazione e stampa del formulario digitale. Tutte le operazioni con il RENTRI e per tutte le sedi dell'azienda saranno eseguite senza l'ausilio di SPID o CNS (persona fisica). Le comunicazioni saranno firmate digitalmente attraverso i certificati di interoperabilità associati all'azienda (soggetto giuridico) e nel rispetto delle regole tecniche definite da AgID per l'interoperabilità applicativa da e verso le P.A.

I vari moduli presenti all'interno del pacchetto consentiranno un'ottimizzazione dei processi, la digitalizzazione completa delle operazioni, riducendo così l'utilizzo della carta.



Installazione Box smaltimento Scarpe, guanti, abiti ed elementi di lavoro

La Normativa Europea 2018/851/UE invita aziende ed enti a fare la raccolta differenziata cercando di arrivare all'obiettivo "Rifiuti Zero".

Indumenti, guanti, mascherine e scarpe sono materiali che, se non sono smaltiti correttamente, possono avere un grave impatto sull'ambiente e aumentare la mole, già consistente, di rifiuti destinati alla discarica. Tali materiali possono essere riciclati e trasformati in materia prima seconda, permettendo in questo modo, a chi aderisce, di contribuire concretamente con un'azione di responsabilità sociale d'impresa che devia i rifiuti dal conferimento in discarica verso un processo virtuoso di riciclo.



Piantumazione di alberi all'interno del nuovo Capannone della DARF s.r.l.

Darf vuole compensare le emissioni di CO2 derivanti dal proprio parco automezzi piantando all'interno della nuova sede 1 albero per ogni automezzo presente. Crediamo che sia un ottimo modo per ispirare la nostra comunità a partecipare alla lotta al cambiamento climatico nel modo più efficiente ed economico.



Rifiuti generati – Rifiuti destinati allo smaltimento

- Rifiuti destinati alla discarica (destinazione D) = 1.555,99 ton di cui pericolosi 0%
- Rifiuti destinati al recupero (destinazione R5/R10/R13) = 21.885,62 ton DI CUI PERICOLOSI 0.26 T

L'analisi dei dati sulla gestione dei rifiuti mostra che DARF ha generato un totale di 23.441,61 tonnellate di rifiuti nel 2024. Di questi, solo il 6,6% (1.555,99 tonnellate) è stato destinato alla discarica, mentre il 93,4% (21.885,62 tonnellate) è stato avviato a operazioni di recupero. Questo elevato tasso di recupero dimostra l'efficacia delle politiche di gestione dei rifiuti adottate dall'azienda e il suo impegno verso l'economia circolare.

È importante sottolineare che la quasi totalità dei rifiuti generati è classificata come non pericolosa, con solo 0,26 tonnellate di rifiuti pericolosi (pari allo 0,001% del totale) avviati a recupero. Questo dato riflette l'attenzione di DARF nella scelta dei materiali e nella gestione delle proprie attività, minimizzando la produzione di rifiuti potenzialmente dannosi per l'ambiente.

Note sostenibilità:

- L'impegno futuro negli anni a seguire sarà applicare un piano di riduzione per la produzione dei rifiuti, adottando le seguenti strategie di azione:
- In conclusione, quindi nel 2025 Darf intende redigere per ogni cantiere due piani ambientali:

Piano ambientale di cantierizzazione (PAC)

Si metteranno in atto le indicazioni di contenute nelle "Linee Guida Per La Gestione Dei Cantieri Ai Fini Della Protezione Ambientale" per ogni regione, al fine di rispettare i Criteri ambientali minimi, previsti dal

- Si metteranno in atto le indicazioni di contenute nelle *“Linee Guida Per La Gestione Dei Cantieri Ai Fini Della Protezione Ambientale”* per ogni regione, al fine di rispettare i Criteri ambientali minimi, *previsti dal nuovo Codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023*. In questo documento



verranno quindi analizzate le opere di cantierizzazione correlate alla realizzazione degli interventi di progetto, con il fine ultimo di individuare e valutare gli impatti ambientali significativamente correlabili alle attività di cantiere, e definire le misure di mitigazione e le procedure operative per contenere e gestire gli impatti stessi.

Piano di gestione rifiuti del cantiere (PGR)

Conclusioni e Prospettive Future

L'analisi delle performance di sostenibilità di DARF S.r.l. evidenzia un'azienda in crescita che sta integrando progressivamente considerazioni ambientali, sociali e di governance nelle proprie strategie e operazioni quotidiane. Il percorso intrapreso verso la trasformazione in società benefit, prevista per marzo 2025, rappresenta un ulteriore passo in questa direzione, formalizzando l'impegno dell'azienda verso obiettivi di beneficio comune.

Sul fronte ambientale, DARF ha avviato importanti iniziative per monitorare e ridurre il proprio impatto, con particolare attenzione alle emissioni di CO₂, all'efficienza energetica e alla gestione dei rifiuti. L'acquisto di energia da fonti rinnovabili, il progetto di installazione di pannelli fotovoltaici nella nuova sede di Napoli, l'efficientamento del parco automezzi e l'implementazione di software per l'ottimizzazione logistica sono esempi concreti dell'impegno dell'azienda verso la sostenibilità ambientale.

Per quanto riguarda la dimensione sociale, DARF dimostra attenzione al benessere dei propri dipendenti attraverso iniziative come la maggiorazione dell'indennità di pasto, il "bonus piedi in acqua" per gli operai e l'organizzazione di eventi come il Family Day. Gli obiettivi per il 2025 includono l'implementazione di programmi di assistenza sanitaria complementare e percorsi di formazione sulle soft skills, evidenziando la volontà dell'azienda di investire nel proprio capitale umano.

La governance di DARF è strutturata per garantire una gestione efficace e responsabile, con un consiglio di amministrazione che combina diverse competenze e include un amministratore indipendente. L'adozione di un Sistema di Gestione Integrato conforme a molteplici standard internazionali (qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale, anticorruzione) e del modello 231 dimostra l'impegno dell'azienda verso la conformità normativa e l'eccellenza operativa.

Guardando al futuro, DARF ha definito obiettivi ambiziosi per il 2025, che includono l'ottimizzazione dei processi di gestione dei rifiuti attraverso l'implementazione di software dedicati, l'utilizzo esclusivo di carta riciclata, l'installazione di box per lo smaltimento di indumenti e dispositivi di protezione, la piantumazione di alberi nella nuova sede e l'adozione di materiali eco-compatibili. Inoltre, l'azienda prevede di redigere per ogni cantiere un Piano Ambientale di Cantierizzazione e un Piano di Gestione Rifiuti, per garantire un approccio sistematico alla sostenibilità in tutte le fasi delle proprie attività.

In conclusione, DARF S.r.l. sta dimostrando un impegno concreto verso un modello di business più sostenibile e responsabile, in linea con i valori del gruppo RDR S.p.A. Società Benefit. Le iniziative avviate e gli obiettivi definiti per il futuro riflettono la volontà dell'azienda di contribuire positivamente all'ambiente e alla società, creando valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Officine RDR Aviomar Srl

nasce per volontà del gruppo Di Ruocco di investire sulle riparazioni e manutenzioni delle macchine rotanti nei settori del Ciclo Integrato delle Acque, Oil&Gas, Industry, Power Generation, Navale e Chimico.

Vanta una lunga esperienza nella manutenzione industriale, nelle lavorazioni, nelle costruzioni e nei montaggi meccanici.

Attualmente tra le poche aziende ad aver implementato programmi di manutenzione preventiva e predittiva sulle macchine dei propri clienti, utilizzando sistemi di diagnostica ed applicando metodologie per l'ottimizzazione delle parti di ricambio.

Organizzata con una struttura per reparti (attualmente 8), ne sono il cuore pulsante ed il viaggio del prodotto al loro interno è dettato da un'attenta analisi svolta a monte, verificandone la fattibilità tecnica/economica. L'utilizzo di attrezzature e macchinari di altissima qualità e precisione, oltre all'impiego di ricambi originali delle case costruttrici, garantiscono un risultato ottimale delle manutenzioni e riparazioni.



La Governance

Officine RDR Aviomar è guidata da un'amministratore unico.

Il Sistema di gestione

La Direzione aziendale considera quali principi fondamentali della propria strategia:

- la soddisfazione dei Clienti e dei Colleghi;
- il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente;
- la tutela della sicurezza e della salute dei propri colleghi.

Per assicurare un costante impegno nell'applicazione di tali principi e orientare le attività verso un miglioramento continuo, Officine RDR AVIOMAR Srl ha adottato un Sistema di Gestione Integrato coerente con le prescrizioni delle norme UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità) – UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) – UNI EN ISO 45001:2018 (Sicurezza).

Il capitale umano

Numero dipende nti per categori a e genere*	2023				2024			
	M	F	Tot.	% donne	M	F	Tot.	% donne
Quadri	1	0	1	0%	1	0	1	0%
Impiegati	4	2	6	33%	5	1	6	17%
Operai	17	0	17	0%	17	0	17	0%
Tot.	22	2	24	8%	23	1	24	4%

* Il numero di dipendenti considera l'organico in forza al 31 dicembre di ogni anno.

Attività 2024: mensa aziendale fruibile da tutti I dipendenti e Family DAY

Distribuzione per età e tipologia contrattuale

Numero dipendenti per fascia di età e genere*	2023				2024			
	M	F	Tot.	% F	M	F	Tot.	% F
<30	6	1	7	14%	7	0	7	0%
30 - 50	10	1	11	9%	10	1	11	9%
>50	6	0	6	0%	6	0	6	0%
Totale	22	2	24	8%	23	1	24	4%

* Il numero di dipendenti considera l'organico in forza al 31 dicembre di ogni anno.

Numero dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere	2023			2024		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Numero di dipendenti full-time a tempo indeterminato	22	2	24	23	1	24
Numero di dipendenti full-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti part-time a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti part-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a ore non garantite (es.lavoratori occasionali; lavoratori a chiamata)	0	0	0	0	0	0
Numero totale di dipendenti	22	2	24	23	1	24

Categorie protette e collaboratori esterni

Dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale*	2023			2024		
	u.m.	Valore	%	u.m.	Valore	%
Quadri	n	0	0,00%	n	0	0,00%
Impiegati	n	0	0,00%	n	0	0,00%
Operai	n	1	5,88%	n	1	5,88%
Tot.	n	1	5,88%	n	1	5,88%

*è stato coniderato il numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette (inclusendo anche apprendisti), rapportate al totale dipendenti per categoria.

Numero non dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere	2023			2024		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Numero di lavoratori somministrati	0	0	0	0	0	0
Numero di tirocinanti/stagisti	3	0	3	0	0	0

Turnover e dinamiche del personale

Turnover in entrata, in uscita e totale diviso per genere*	2023			2024		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Dipendenti assunti	2	1	3	2	0	2
Dipendenti a chiusura esercizio	22	2	24	23	1	24
Tasso turnover dipendenti assunti	9,09%	50%	12,50%	8,70%	0%	8,33%
Dipendenti cessati	0	1	1	1	0	1
Tasso turnover dipendenti cessati	0,00%	50%	4,17%	4,35%	0%	4,17%
Tasso turnover totale	9,09%	100%	16,67%	13,04%	0%	12,50%

Formazione e sviluppo professionale

Officine RDR Aviomar reputa fondamentale il benessere dei propri dipendenti e la formazione trasversale.

	2023	2024
Numero medio di ore di formazione per dipendente:	26,21	47.91
N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti	603	1150
N. tot di dipendenti	23	24



Retribuzione e promozioni

Rapporto dello stipendio base annuale delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale*	u.m.	F/M
Impiegati	%	13,19
Operai	%	0

Rapporto di retribuzione delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale*	u.m.	F/M
Quadri	%	0
Impiegati	%	14,54

GENDER PAY GAP*	2024
Quadri	100%
Impiegati	34%
Operai	100%

Con riferimento al 2024, il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona che ha ricevuto la massima retribuzione e quella che ha ricevuto la minima retribuzione è pari a 2,68. Per il calcolo sono stati considerati tutti i dipendenti in forza al 31/12/2024 senza distinzione di categoria professionale.

2024	Max/Min
	2,68

Lavoratori che hanno ricevuto promozioni disaggregati per genere*	u.m.	M	F	TOT
Quadri	n	0	0	0
Impiegati	n	2	0	2
Operai	n	2	0	2
Tot.	n	4	0	4

Ambiente e Sostenibilità

Nel 2024 Officine ha iniziato il monitoraggio delle proprie emissioni di CO2.

Scope1

Combustibile	Consumo	Unità	kg CO2e	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio	3.158,13	L	2.66	26,63709574
Gas naturale	0	m ³	2,04542	0
Totale				26,63709574

Fattori di emissione da DEFRA 2024

Scope2

L'energia acquistata proviene da fonti rinnovabili al 100%

Fonte	kWh	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) LOCAL BASED	Emissioni (t CO ₂ e) MARKET BASED
Prelievi da rete	77.496,30	0,2356	18,25812828	0
	0		0	0
Totale	77496,3		18,25812828	0

Rifiuti

I rifiuti generati dalla società Officine RDR Aviomar S.r.l, vengono affidati a società terze per il trasporto e per il recupero e/o smaltimento.

Piccole quantità di trasporti è gestita direttamente da RDR e in ogni automezzo è presente l'autorizzazione. Officine RDR-Aviomar, così come RDR, utilizza il software "Ecomatico" della società "Ecoquadro" al fine di svolgere i controlli delle autorizzazioni dei trasportatori e destinatari dei rifiuti.

Registriamo le movimentazioni di carico e scarico in conformità al Dlgs 152/06 utilizzano il software sopra citato. Sono altresì presenti i formulari d'identificazione del rifiuto per ogni movimento effettuato.

Abbiamo effettuato l'iscrizione al RENTRI applicando l'interoperabilità con il software e inviamo i dati in conformità alle direttive del MITE.

Tutti i rifiuti prodotti in Officine RDR-Aviomar vanno a recupero e non a smaltimento (R13) e compiliamo annualmente il MUD in conformità al Dlgs 152/06.

RIEPILOGO TOTALE DESTINAZIONE RIFIUTI PRODOTTI ANNO 2023/2024	U.M.	2023	2024
Recupero	t	87,63	21,74
Smaltimento	t	0	0

Prelievi idrici

Business Unit		
ORA	Anno 2023	Anno 2024
(m3)	114	174

GRI 2 – Informativa Generale 2021

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
2-1	Dettagli organizzativi	5;7
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	5
2-4	Revisione delle informazioni	5
2-5	Assurance esterna	5

Attività, Catena del Valore e Governance

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	9
2-6	le attività, i prodotti, i servizi dell'organizzazione e i mercati serviti;mappatura clienti per tipologia e regione	9
2-6	la catena di fornitura dell'organizzazione; fornitori per tipologia e regione	9
2-7	Dipendenti	38
2-8	Lavoratori non dipendenti	40

Struttura di Governance

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
2-9	Struttura e composizione della governance	27
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	27
2-11	Presidente del massimo organo di governo	28
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	30
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	30
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	30

Etica e Integrità

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
2-15	Conflitti d'interesse	31
2-16	Comunicazione delle criticità	35
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	31
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	28

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
2-19	Politiche retributive	45
2-20	Processo di determinazione della retribuzione	45
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	46

Strategia e Politiche

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2
2-23	Impegno in termini di policy	10
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	15
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	15
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	52
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	58
2-28	Appartenenza ad associazioni	61
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	23

Valore Economico e Fiscalità

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
201-1	Valore generato-condiviso con stakeholder-valore trattenuto	13
202-2	Dipendenti provenienti da Comunità locale	45
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	55
205-2	Comunicazione e formazione su legalità, etica e anticorruzione	55
205-3	Episodi di corruzione ed azioni intraprese	55
206-1	Episodi di non conformità	58
207-1	Imposte	14
207-2	Governance fiscale	14
2-30	Contratti collettivi	65

Economic Value Distribution



1° Finalità: Valorizzare le Proposte di Innovazione

CONTINUARE A FAVORIRE E VALORIZZARE LE PROPOSTE DI INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO CHE PROVENGONO DAL «SISTEMA RDR» PER MIGLIORARE IL BENESSERE E LA VITA DEI COLLABORATORI.

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestione dei temi materiali	23
401-1	Turnover	61
401-2	benefit	63
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza	47
403-3	Servizi per la salute professionale	47
403-4	Partecipazione e consultazione e relativa comunicazione	47
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	47
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47
403-9	Infortuni sul lavoro	47
403-10	Malattia professionale	47

2° Finalità: Crescita delle Competenze

CREARE LE OPPORTUNITÀ E IL CONTESTO PER FAR CRESCERE LE COMPETENZE E VALORIZZARE LA CRESCITA INTERNA DEI COLLABORATORI ATTRAVERSO PERCORSI DI FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO CHE ACCRESCANO IL VALORE DELLE COMPETENZE DI OGNI RUOLO E DELLE RELAZIONI INTERNE

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestione dei temi materiali	23
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	51
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti	51
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	54
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	29
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	46
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	42

3° e 4° Finalità: Vicinanza ai Territori e Comunicazione con gli Stakeholder

3° Finalità

ESSERE VICINI AI TERRITORI IN CUI OPERA L'AZIENDA E ALLE ISTITUZIONI ATTRAVERSO PROGETTI DEDICATI AI GIOVANI PER FAVORIRNE LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO, SEMPRE IN RIFERIMENTO A UN MODELLO DI ECONOMIA SOSTENIBILE.

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestione dei temi materiali	23
413-1	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulla comunità locale	58

4° Finalità

ATTIVARE CON GLI STAKEHOLDERS DEI FLUSSI COMUNICATIVI CONTINUI, IMPRONTATI ALLA CONDIVISIONE DELL'INFORMAZIONE E ALLA MOTIVAZIONE VERSO I TEMI DELL'ECOLOGIA E DELL'ECONOMIA INTEGRALE.

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestione dei temi materiali	23
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	65

5° e 6° Finalità: Collaborazioni e Monitoraggio dei Partner

5° Finalità

SVILUPPARE DELLE COLLABORAZIONI CON PARTNER, CLIENTI, E FORNITORI TESE AD UNA RELAZIONE SINERGICA SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ.

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestioni dei temi materiali	23
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	65
416-1	Salute e sicurezza dei clienti	62

6° Finalità

MONITORARE L'IMPATTO SOCIALE-AMBIENTALE DEI PARTNER E DEI FORNITORI ANCHE ATTRAVERSO UNA POLITICA FORMALE SCRITTA CHE FAVORISCA L'EVOLUZIONE E IL MIGLIORAMENTO RECIPROCO

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestione dei temi materiali	23
204-1	Pratiche di approvvigionamento	65
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	55

7° Finalità: Impatto Ambientale

7° Finalità

MONITORARE COSTANTEMENTE L'IMPATTO AMBIENTALE DELL'OPERATIVITÀ AZIENDALE CON PARTICOLARE ATTENZIONE AI CONSUMI E ALLA RIDUZIONE DEGLI SPRECHI IN UN'OTTICA DI ECONOMIA CIRCOLARE.

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestioni dei temi materiali	23
301-1	Materiali	77
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	70
302-4	riduzione energia	70
303-5	Prelievo idrico	78
304-1	Biodiversità	79
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	71
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	71
305-3	Scope 3	71
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	71
306-1	Generazione impatti significativi legati ai rifiuti	75
306-2	Gestione impatti significativi legati ai rifiuti	75
306-4	Rifiuti generati	75

8° Finalità: Ciclo Idrico

8° Finalità

SENSIBILIZZARE E PROMUOVERE PRESSO GLI STAKEHOLDER SOLUZIONI CHE RIGUARDANO L'EFFICIENTAMENTO DEL CICLO IDRICO INTEGRATO

Informativa Standard	Descrizione	Pagina
3-3	Gestione dei temi materiali	23
417-1	Requisiti prodotti o servizi	81
417-2	Episodi di non conformità	81
417-3	Incidenti legati a comunicazioni di marketing	81



Dichiarazione di Assurance Indipendente

SGS Italia S.p.A. ha ricevuto l'incarico dal Management di **RDR S.p.A. società benefit** (di seguito anche **RDR** o "Organizzazione") di condurre una verifica sul Bilancio di Sostenibilità periodo di rendicontazione **2024** rispetto ai "Global Reporting Initiative Standards" definiti nel 2021 da GRI - Global Reporting Initiative.

La nostra responsabilità nello svolgimento del lavoro commissionatoci, in accordo con le condizioni concordate con l'Organizzazione, è unicamente rivolta al management di **RDR S.p.A. società benefit**.

Questa Dichiarazione di Assurance Indipendente è destinata esclusivamente agli stakeholder di **RDR S.p.A. società benefit** e non è destinata ad essere e non deve essere utilizzata da persone diverse da questi.

RESPONSABILITÀ DEGLI AMMINISTRATORI PER IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

La responsabilità della redazione del Bilancio di Sostenibilità **in accordance** agli Standard GRI compete agli amministratori di **RDR S.p.A. società benefit**, così come la definizione degli obiettivi in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti.

Compete altresì agli amministratori di **RDR S.p.A. società benefit** l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare, così come l'implementazione e il mantenimento di adeguati processi di gestione e di controllo interno relativi ai dati e alle informazioni presentati nel Bilancio di Sostenibilità.

INDIPENDENZA DEL VERIFICATORE E CONTROLLO DELLA QUALITÀ

SGS Italia S.p.A. dichiara la propria indipendenza da **RDR S.p.A. società benefit** e ritiene che non sussista alcun conflitto di interesse con l'Organizzazione, le sue controllate e le Parti Interessate.

SGS Italia S.p.A. mantiene un sistema di controllo della qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici ed ai principi professionali.

RESPONSABILITÀ DEL VERIFICATORE

La responsabilità di SGS Italia S.p.A. è di esprimere una conclusione sull'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni, dati ed asserzioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità **2024** e valutarne la conformità ai requisiti di riferimento, nell'ambito dello scopo di verifica di seguito riportato, con l'intento di informare tutte le Parti Interessate.

La verifica ha incluso le seguenti attività, in coerenza con quanto concordato con **RDR**:

- Analisi, secondo *Limited Assurance Engagement*, delle attività e dei dati legati alla sostenibilità, riconducibili al periodo compreso tra **gennaio 2024 - dicembre 2024**, così come rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità;
- Valutazione dei principi di Reporting richiamati nei **GRI Standards 2021**, secondo l'opzione "**in accordance** agli Standard GRI".

L'attività è stata svolta secondo i criteri indicati nello standard "*International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (ISAE 3000), emanato dall'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board), per gli incarichi che consistono in un esame limitato. Tale standard richiede il rispetto dei principi etici applicabili, compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del lavoro ai fini di acquisire una sicurezza limitata che il Bilancio non contenga errori significativi.

SGS Italia S.p.A.

Via Caldera, 21, 20153 Milano (MI) – Italy - t +39 02 73931 f +39 02 70124630 e sgs.italy@sgs.com www.sgs.com
Membri del Gruppo SGS (Société Générale de Surveillance) - Sede Legale Milano Via Caldera, 21 - Capitale sociale € 2.500.000 i.v. C.F./N. Iscriz. Reg. Imprese di Milano 04112680378 - P. IVA n. 11370520154 - Cod. Mecc. n. MI223913 - Società unipersonale soggetta a direzione e coordinamento di SGS European Subholding BV

METODOLOGIA DI VERIFICA

La verifica ha riguardato la valutazione del rispetto dei principi per la definizione del contenuto e della qualità del Bilancio, nei quali si articolano i "GRI Standards 2021", e sono riepilogate di seguito:

- analisi, tramite interviste, del sistema di governo e del processo di gestione dei temi connessi allo sviluppo sostenibile inerenti la strategia e l'operatività dell'azienda;
- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- analisi della conformità e della coerenza interna delle informazioni qualitative riportate nel Bilancio e analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Bilancio. In particolare, sono state svolte:
 - interviste con i referenti aziendali di **RDR** coinvolti nella gestione operativa degli aspetti riportati nel documento al fine di raccogliere informazioni riguardo il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del Bilancio, nonché dei processi e procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio;
 - analisi a campione della documentazione di supporto al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel Bilancio.

Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione alle diverse dimensioni valutate.

Le attività di audit sono state effettuate a **maggio 2025 in modalità ibrida**, coinvolgendo le diverse funzioni corporate dell'Organizzazione per la verifica dell'affidabilità del processo di raccolta e consolidamento dei dati.

LIMITAZIONI

Non sono stati oggetto di verifica da parte di SGS le informazioni e i dati di carattere economico e finanziario relativi al Bilancio d'Esercizio al 31/12/2024, inclusi nel Report di Sostenibilità.

CONCLUSIONI

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti all'attenzione di SGS Italia S.p.A. elementi che facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità **2024 di RDR S.p.A. società benefit** non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi in conformità agli Standard GRI.

Milano, 04/06/2025

SGS Italia S.p.A.

Nicolò Cristoni
Business Assurance
Team Leader

