

bilanci

**di Sostenibilità e Relazione di Impatto
al 31 dicembre 2025**



— Società Benefit —

Indice

01

Apertura e metodologia

Un percorso condiviso che cresce nel tempo · Nota metodologica

02

Contesto e settore idrico

Evoluzione delle Società Benefit · Ciclo Idrico Integrato · Sfide del settore idrico in Italia

03

Identità aziendale

Storia · Profilo societario · Business model · Catena del valore · Visione · Valori · Highlights

04

Strategia di sostenibilità

SDGs · UN Global Compact · Gestione della sostenibilità · B Impact Score · Rating ESG

05

Doppia materialità e stakeholder

Analisi di doppia materialità · IRO · Mappatura stakeholder

06

Governance, etica e sistema integrato

Organi di governo · Policy · Certificazioni · Anticorruzione · Compliance

07

Persone · 1^a e 2^a finalità

Benessere collaboratori · Salari · Formazione · Crescita interna · Competenze

08

Comunità e comunicazione · 3^a e 4^a finalità

Giovani e territorio · Comunicazione · Trasparenza · Coinvolgimento stakeholder

09

Clienti, partner e comunità · 5^a finalità

Partnership · Ascolto clienti · Sicurezza clienti · Fiducia e comunità

10

Fornitori e filiera · 6^a finalità

Approvvigionamenti · Capofiliera · Audit · Vendor rating · Miglioramento ESG

11

Ambiente · 7^a finalità

Energia · Emissioni · Rifiuti · Materiali · Acqua · Biodiversità

12

Innovazione sostenibile · 8^a finalità

Efficientamento del ciclo idrico · BrAln DT · Digital Twin · Programma 2026

13

Società controllate

DARF S.r.l. Società Benefit · Officine RDR Aviomar S.r.l. · Governance · Capitale umano · Ambiente

Un percorso condiviso che cresce nel tempo

2-22

Prima di entrare nel merito dei dati, delle analisi e dei risultati che compongono il nostro percorso di sostenibilità, desideriamo condividere ciò che continua a guidare il nostro impegno come impresa e come Società Benefit.

A un anno di distanza dalla prima edizione, questo documento rappresenta un **passo ulteriore di consolidamento**. Il Bilancio di Sostenibilità e la Relazione di Impatto non sono solo strumenti di rendicontazione, ma diventano sempre più parte integrante del modo in cui RDR legge il proprio ruolo, misura i propri impatti e orienta le scelte future.

La lettera dell'Amministratore Delegato

Aprire il Bilancio di Sostenibilità offrendo una visione d'insieme sui risultati raggiunti e sulle sfide che attendono l'azienda. È uno sguardo strategico che collega sostenibilità e direzione industriale, mettendo in evidenza priorità, responsabilità assunte e obiettivi futuri, con l'invito a proseguire insieme verso un modello di crescita solido, equo e rispettoso delle persone e dell'ambiente.

La lettera del Responsabile di Impatto

Introduce la Relazione di Impatto, cuore del documento, accompagnando il lettore all'interno del lavoro di misurazione, analisi e miglioramento degli impatti sociali e ambientali generati dalle attività di RDR. È il racconto di come i valori aziendali si traducano in azioni concrete e risultati osservabili, con uno sguardo rivolto al presente e al futuro.

Attraverso queste due prospettive – la guida strategica e l'attenzione quotidiana all'impatto – intendiamo offrire non solo trasparenza, ma anche una testimonianza della maturazione del percorso intrapreso. Un percorso che conferma la convinzione che la sostenibilità sia una responsabilità condivisa e un impegno da costruire nel tempo, insieme.

Cari Stakeholder, è con piacere che presento la seconda edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, una scelta volontaria in cui crediamo e che conferma la volontà di RDR di rendicontare in modo trasparente il proprio operato e gli impatti generati.

Questo documento rappresenta per l'azienda uno strumento di continuità e di responsabilità. Non si tratta solo di raccontare ciò che è stato fatto, ma di dare evidenza di un percorso che stiamo costruendo nel tempo, con metodo e coerenza, integrando progressivamente la sostenibilità nelle scelte strategiche e operative.

Per RDR, sostenibilità significa assumersi responsabilità concrete: verso le persone che lavorano con noi, verso i clienti e i partner, verso i territori in cui operiamo e verso una risorsa essenziale come l'acqua. Significa investire in innovazione, competenze e sicurezza, migliorare l'efficienza dei processi e ridurre gli sprechi, con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo proseguito su questa strada con azioni tangibili, rafforzando l'integrazione della sostenibilità nel nostro modello industriale e organizzativo. Questo Bilancio non vuole essere un esercizio formale, ma uno strumento di chiarezza, utile a misurare i risultati, rendere conto delle decisioni assunte e orientare le priorità future.

Siamo consapevoli che la sostenibilità non sia un traguardo da raggiungere una volta per tutte, ma un percorso continuo, che richiede attenzione, capacità di ascolto e miglioramento costante. È con questo approccio che intendiamo proseguire anche nei prossimi anni.

Desidero esprimere un ringraziamento a tutte le persone e le organizzazioni che, a diverso titolo, partecipano a questo percorso e contribuiscono ogni giorno a rafforzarlo. È grazie a questo impegno condiviso che possiamo continuare a costruire, con concretezza, un futuro più responsabile.

Con stima, Alessandro Di Ruocco



Scrivo queste righe con un sentimento che unisce gratitudine, responsabilità e profondo rispetto per la storia da cui questa impresa nasce. La Relazione d'Impatto che presentiamo oggi non è soltanto un documento di rendicontazione: è il racconto di un percorso che continua, fatto di valori trasmessi, di scelte quotidiane e di un impegno che si rinnova nel tempo.

RDR è nata da una visione chiara e coraggiosa: fare impresa mettendo al centro le persone, i territori e l'ambiente. Una visione che ha guidato il fondatore di questa realtà, e che ha dato forma a un modo di fare impresa fondato sulla responsabilità, sulla coerenza e sulla capacità di generare valore oltre il risultato economico. Questo patrimonio di valori rappresenta oggi una guida preziosa e un punto fermo per il nostro cammino.

Assumere il ruolo di Responsabile di Impatto significa, per me, raccogliere questo testimone con rispetto e portarlo avanti con uno sguardo attento al presente e al futuro. Sento forte la responsabilità verso ciò che costruiamo oggi e verso le generazioni che verranno.

In un contesto complesso e in continua trasformazione, il nostro impegno è quello di agire con trasparenza, di misurare gli impatti delle nostre decisioni e di mantenere un ascolto costante verso le persone che lavorano con noi, le comunità in cui operiamo e le sfide ambientali che ci riguardano tutti.

I traguardi raggiunti nel corso dell'ultimo anno raccontano un percorso fatto di progetti concreti, di processi migliorati e di relazioni costruite con cura. Ogni passo compiuto è il segno che un'impresa attenta all'impatto può crescere, evolvere e contribuire in modo positivo alla società e all'ambiente.

Ringrazio tutte le persone che, con ruoli e sensibilità diverse, fanno parte di questo cammino. È grazie al contributo quotidiano di ciascuno che possiamo continuare a generare impatto, costruire fiducia e immaginare un futuro più giusto, umano e sostenibile.

Con responsabilità e cura, Raffella Di Ruocco



2-1 · 2-2 · 2-3 · 2-5

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 di RDR S.p.A. Società Benefit copre il periodo compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2025**. Con questo documento, redatto su base volontaria, proseguiamo il percorso avviato negli anni precedenti, rafforzando il nostro impegno nel rappresentare in modo trasparente, accurato e responsabile la creazione di valore nel tempo. Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stata approvato dal Consiglio di Amministrazione di RDR S.p.A Società Benefit in data 27.05.2026 . Il documento è stato sottoposto a limited assurance da parte di un revisore indipendente, in conformità agli standard internazionali ISAE 3000 Revised. Il processo è supportato dalla piattaforma digitale Azeus Convene ESG, certificata GRI.

Integrazione Bilancio e Relazione d'Impatto

Già a partire dall'esercizio 2024, RDR ha adottato un approccio integrato, unificando il Bilancio di Sostenibilità e la Relazione d'Impatto in un unico documento, in coerenza con la propria natura di Società Benefit e con quanto previsto dalla Legge 208/2015 (comma 382). Nel 2025 tale impostazione viene confermata e ulteriormente sviluppata.

Standard GRI e interoperabilità ESRS

Le informazioni sono rendicontate in conformità ai GRI Standards 2021, secondo l'opzione "In accordance with". RDR ha proseguito il processo di allineamento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), adottando un approccio di interoperabilità tra GRI ed ESRS. In linea con quanto previsto dagli Standard GRI (GRI 2-4 – Restatements of information), alcuni dati relativi agli esercizi precedenti sono stati oggetto di revisione rispetto a quanto pubblicato nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Le revisioni derivano da migliori processi di raccolta dati e aggiornamenti metodologici. Gli effetti delle revisioni sono stati applicati retroattivamente e, ove rilevanti, sono riportati nelle tabelle o nei commenti di dettaglio

Analisi di materialità e doppia rilevanza

Nel corso del 2025 RDR ha aggiornato il processo di analisi di materialità, procedendo a una revisione della matrice di doppia rilevanza in coerenza con gli ESRS. La valutazione della rilevanza è stata effettuata mediante un modello strutturato di pesatura, che distingue tra materialità d'impatto e materialità finanziaria:

- per la materialità d'impatto, gli impatti positivi e negativi sono stati valutati sulla base di criteri quali entità, perimetro, probabilità e, ove applicabile, irrimediabilità;
- per la materialità finanziaria, la rilevanza di rischi e opportunità è stata determinata considerando la magnitudo dell'effetto economico e la probabilità di accadimento.

Per ulteriori informazioni o approfondimenti sul contenuto del Bilancio di Sostenibilità: esg@rdr.it

Al fine di rafforzare la trasparenza e la comparabilità delle informazioni rendicontate, RDR ha sviluppato un'attività di raccordo tra i GRI Standards 2021 e gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). L'analisi ha consentito di individuare le corrispondenze tra le informative GRI e i requisiti ESRS, verificare la copertura informativa e supportare l'evoluzione futura del sistema di rendicontazione verso un modello pienamente conforme alla CSRD.

 GRI Standard	 Descrizione	 ESRS di riferimento	 Ambito ESRS
 GRI 2-1 / 2-2 / 2-3 / 2-5	Informativa generale, perimetro, periodo, assurance	ESRS 2	General Disclosures
 GRI 2-6 / 2-7 / 2-8	Attività, catena del valore, forza lavoro	ESRS 2 / ESRS S1	Governance / Workforce
 GRI 2-9 + 2-14	Governance e struttura organizzativa	ESRS 2 GOV	Governance
 GRI 2-15 + 2-16	Etica, integrità, gestione criticità	ESRS G1	Business Conduct
 GRI 2-22 + 2-29	Strategia, policy, stakeholder engagement	ESRS 2 SBM / IRO	Strategy & Impact
 GRI 201-1	Valore economico generato e distribuito	ESRS 2 / ESRS E1	Performance economica
 GRI 205-1 / 205-2 / 205-3	Anticorruzione	ESRS G1	Business Conduct
 GRI 403 (serie)	Salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1	Workforce
 GRI 404 (serie)	Formazione e sviluppo	ESRS S1	Workforce
 GRI 405 (serie)	Diversità e inclusione	ESRS S1	Diversity
 GRI 302-1 / 302-4	Energia	ESRS E1	Climate Change
 GRI 303-5	Acqua	ESRS E3	Water
 GRI 304-1	Biodiversità	ESRS E4	Biodiversity
 GRI 305 (serie)	Emissioni GHG	ESRS E1	Climate Change
 GRI 306 (serie)	Rifiuti	ESRS E5	Circular Economy

Il mapping presentato ha finalità di orientamento e non costituisce una dichiarazione di piena conformità agli ESRS, il cui recepimento sarà progressivamente implementato nei prossimi esercizi.

Il perimetro del Bilancio include RDR S.p.A. Società Benefit, con riferimento alle proprie sedi operative. In continuità con il percorso avviato nel 2024, nel corso del 2025 è proseguito il processo di strutturazione del sistema di rendicontazione relativo alle società controllate. . In tale contesto, nel presente documento sono state incluse le informazioni attualmente disponibili con riferimento alle società controllate, in un'ottica di progressivo ampliamento e consolidamento del perimetro e dei flussi informativi. In particolare:

RDR S.p.A. Società Benefit

Perimetro principale del Bilancio. Include tutte le sedi operative e le attività del Gruppo capofila, con rendicontazione completa degli indicatori GRI e degli impatti ESG.

DARF S.r.l. Società Benefit

In quanto società benefit dotata di una propria rendicontazione di sostenibilità, è inclusa nel presente documento attraverso la rappresentazione di **alcuni indicatori chiave**, al fine di garantire una visione complessiva di Gruppo.

Officine RDR Aviomar S.r.l.

È progressivamente inclusa nel perimetro di raccolta dati, con l'obiettivo di una futura integrazione più completa nel sistema di reporting, in coerenza con il Piano di Sostenibilità 2025–2027.

L'obiettivo di RDR è quello di estendere progressivamente il perimetro di rendicontazione a livello di Gruppo, nel rispetto delle specificità delle singole società e in coerenza con quanto previsto dal Piano di Sostenibilità 2025–2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione della controllante **Di Ruocco Holding S.r.l.**

A quasi dieci anni dall'introduzione della qualifica di Società Benefit nell'ordinamento italiano, il modello si conferma non come una scelta di nicchia, ma come una forma evoluta di fare impresa, capace di coniugare risultati economici e creazione di valore per la società e l'ambiente.

4.593

Società Benefit in Italia

Alla fine del 2024, con una crescita del +27% rispetto all'anno precedente

26%

Crescita fatturato mediano

Nel triennio 2021–2023, contro il 15,4% delle imprese non-benefit

62%

Delle Società Benefit ha aumentato il numero di addetti, rispetto al 43% delle non-benefit

4,14

SB ogni 1.000 imprese

Nel settore fornitura acqua, tra i più alti per incidenza in Italia

Dal punto di vista della governance, le Società Benefit mostrano caratteristiche evolutive: il **48% dei Consigli di Amministrazione include almeno una donna** (contro il 38% delle non-benefit) e il **27,9% presenta almeno un componente under 40**, con evidenze che correlano la diversità generazionale e di genere a una maggiore dinamicità economica e occupazionale.

È all'interno di questa traiettoria che si colloca il percorso di RDR S.p.A. Società Benefit, che interpreta il modello benefit come leva per rafforzare la propria identità industriale, generare impatti misurabili e contribuire in modo responsabile allo sviluppo dei territori e delle comunità in cui opera.

La decisione di RDR di assumere la qualifica di Società Benefit nel 2022, diventando la prima società del proprio settore, nasce dalla volontà di formalizzare valori, attenzioni e responsabilità che hanno da sempre caratterizzato l'idea di fare impresa del suo fondatore.



✓ Nel contesto del **Ciclo Idrico Integrato**, la qualifica di Società Benefit rafforza il ruolo di RDR come operatore consapevole della responsabilità connessa alla gestione di una risorsa pubblica e strategica, contribuendo a coniugare solidità industriale, innovazione e creazione di valore condiviso per l'ambiente, le persone e i territori.

Scopri il nostro impegno per dare valore all'acqua e alle persone.
Inquadra il QR code e guarda il video RDR.



Il Ciclo Idrico Integrato rappresenta il sistema attraverso cui l'acqua viene gestita lungo tutto il suo percorso, dalla sua origine naturale fino alla restituzione all'ambiente, garantendo un servizio essenziale per la vita delle persone, per le attività produttive e per lo sviluppo dei territori. In Italia, il servizio è disciplinato dal D.Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), modificato ed aggiornato con la Legge n. 191 del 13 dicembre 2024, ed è regolato da ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente), che definisce gli standard di qualità tecnica e contrattuale, i criteri tariffari e gli obblighi di servizio, con l'obiettivo di assicurare efficienza, sostenibilità e tutela degli utenti.

LE 6 FASI DEL CICLO DELL'ACQUA



Ogni fase richiede competenze tecniche avanzate, infrastrutture efficienti e un presidio costante della qualità, per garantire un servizio sicuro e sostenibile.

Il ciclo si articola in fasi strettamente connesse: dalla **captazione** delle acque naturali, alla **potabilizzazione** e **distribuzione**, fino alla **raccolta dei reflui**, alla loro **depurazione** e alla **restituzione sostenibile** all'ambiente. Ogni fase richiede competenze tecniche avanzate, infrastrutture efficienti e un presidio costante della qualità.

Le Sfide del Settore Idrico in Italia ed il contributo di RDR e le sue controllate

Fonte: Libro Bianco delle Acque 2026

Pressione climatica

La scarsità di acqua mette a rischio circa il 15% della produzione economica dell'Eurozona. RDR risponde con soluzioni per resilienza e ottimizzazione degli impianti, tra cui il rinnovo dell'impianto di dissalazione all'Isola del Giglio (4,7 Mln), il potabilizzatore della diga di Campolattaro (500 Mln) e il potenziamento dell'impianto di Mortaiolo (12 Mln) ed lavori di riassetto dell'alimentazione idropotabile dei comuni dell'Alta Gallura (13 Mln). Anche Darf contribuisce attivamente con Lavori di manutenzione ordinaria, compreso il pronto intervento (24 ore al giorno) delle reti idriche e fognarie distribuite sul territorio di Publiacqua S.p.A. Lotto Mugello/Valdarno - 30 Mln

Impatto economico

La filiera dell'acqua vale circa 384 miliardi di euro e coinvolge oltre 1,5 milioni di imprese. RDR supporta i gestori e garantisce la continuità del servizio con contratti 1. Manutenzione impianti di acquedotto, fognatura, depurazione riguardante interventi su: apparecchiature elettromeccaniche, impianti elettrici, di terra e di telecontrollo e impianti di condizionamento, Gestiti da Acquedotto del Fiora Lotto 3 e Lotto 4 – 8 mln

2. Accordo quadro per l'affidamento del servizio di riqualificazione, manutenzione e pronto intervento delle apparecchiature elettromeccaniche, elettriche, idrauliche e di telecontrollo installate negli impianti idrici, fognari e di depurazione ricadenti nel territorio dell'ATO 3 Gestito da GORI SPA – 48 mln

3. Servizio di presidio, conduzione e lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, con servizi tecnici di supporto alla stessa, per adeguamento e potenziamento necessari sulle opere acquedottistiche ricadenti nell'ambito dei complessi idrici regionali appartenenti all'Acquedotto Campano Ambiti distrettuali Napoli - NapoliNord - Caserta - Irpino - Sannita – 90 Mln

4. Lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elettrici MT, BT e telecontrollo mirati all'efficientamento e alla sicurezza del servizio degli impianti di acquedotto ubicati nella provincia di Monza Brianza” – 1,4 Mln

5. lavori di manutenzione degli impianti di stazioni di sollevamento e vasche volano gestiti da brianzacque lotto est e lotto ovest – 3,2 mln

6. Servizio di manutenzione elettromeccanica con riparazione sul posto e in officina degli asset in gestione presso le sovrastrutture del Sistema Idrico Integrato site nel territorio dell'ATO 4 Lazio Meridionale Gestito da Acqualatina Spa Lotto 1 e Lotto 2 – 2,4 Mln

7. Lavori di manutenzione impianti elettromeccanici del servizio idrico integrato gestiti da Acea ATO 2 – 5,8 Mln

.

Le Sfide del Settore Idrico in Italia ed il contributo di RDR e le sue controllate

Fonte: Libro Bianco delle Acque 2026



Perdite idriche

Le perdite si attestano intorno al 40% dell'acqua immessa in rete. DARF interviene con distrettualizzazione, telecontrollo e manutenzione:

Accordo Quadro per l'esecuzione di tutti i lavori e le forniture, necessari per la manutenzione ord. e straor. delle reti di distribuzione dell'acqua potabile e di raccolta e collettamento dei reflui urbani affidati in gestione ad Acque Veronesi Lotto 5 e Lotto 5 – 6 mln

interventi volti alla riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti per i comuni ricadenti nell'a.t.o.1 lazio nord viterbo gestiti dalla società talete s.p.a.”. – 16 mln

.Lavori di manutenzione, estensione e potenziamento delle reti del Servizio Idrico Integrato della Valle Umbra Servizi – 4,8 Mln

Accordo quadro per i lavori di pronto intervento, manutenzione ordinaria e straordinaria, rifunzionalizzazione delle reti idriche e fognarie dell'Ambito Distrettuale Sarnese Vesuviano» Gestito da GORI SPA 34 Mln)

Digitalizzazione e distrettualizzazione delle reti idriche dei comuni di gestione di ASIS Salernitana Reti e Impianti spa – 15,4 Mln

accordo quadro finalizzato all'affidamento degli interventi per l'efficienza delle reti di distribuzione idrica dei comuni della Calabria di terza fascia di grandezza (6-10.000 abitanti) cliente Sorical spa lotto 2 – 12 mln

7.Lavori di manutenzione ordinaria, compreso il pronto intervento (24 ore al giorno) delle reti idriche e fognarie distribuite sul territorio di Publiacqua S.p.A. Lotto Mugello/Valdarno - 30 Mln (DARF)



Consapevolezza

Il 96% degli italiani non conosce i propri consumi idrici. RDR risponde con programmi di educazione e sensibilizzazione: RDR for Your Institute e DARF Educational, iniziative dedicate alle scuole e alle comunità locali per promuovere una cultura dell'acqua responsabile.

Le Sfide del Settore Idrico in Italia ed il contributo di RDR e le sue controllate

Fonte: Libro Bianco delle Acque 2026



Investimenti

Servono circa 78 miliardi di euro annui in Europa con un gap del 23%. RDR sviluppa e riqualifica infrastrutture:

.Impianto di depurazione di Scafati – Riqualificazione della linea trattamento fanghi e della digestione anaerobica, realizzazione di nuovo impianto di essiccazione e implementazione dei sistemi per il recupero e l’efficientamento energetico – 6,9 mln

revamping generale dell’impianto di depurazione Casolino (AR) – Realizzazione di hub per digestione anaerobica ed essiccamento fanghi Nuove Acque S.p.A – 8,5 Mln

Comprensorio depurativo Foce Sarno - Impianto di depurazione Foce Sarno - Progetto di adeguamento - I Lotto – GORI SPA 2,5 Mln

Lavori e forniture, affiancamento e formazione post intervento dell’impianto denominato “hub Livorno fanghi-Forsu-biometano” ASA SPA – 16 Mln

Potenziamento dell’impianto di depurazione a servizio dell’Agglomerato di Casalvecchio di Puglia Acquedotto Pugliese – 3,9 Mln

Interventi di reingegnerizzazione dei sistemi depurativo-fognari dei comuni costieri della Calabria suddivisa SORICAL SPA – 4 Mln

Realizzazione della seconda linea liquami dell’impianto di depurazione sito in strada bagni 26 nel comune di Viterbo - Lavori di costruzione di impianti di depurazione delle acque residue TALETE SPA – 2,9 Mln

Impianto di Depurazione Comprensoriale Alto Sarno di Mercato San Severino - Interventi di riqualificazione e adeguamento della linea di trattamento acque – I stralcio GORI SPA – 1,4 Mln

Impianto di Depurazione Comprensoriale Area Nolana - Interventi di riqualificazione e adeguamento della linea di trattamento acque GORI SPA – 1,6 Mln

2-1

Da un piccolo laboratorio elettromeccanico a Torre del Greco fino a diventare una delle realtà di riferimento nel Ciclo Integrato delle Acque in Italia. La storia di RDR S.p.A. Società Benefit è una testimonianza viva di impegno, evoluzione e responsabilità condivisa.

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.

Le Tappe della Crescita

1978

Fondazione del laboratorio elettromeccanico a Torre del Greco (NA) da parte di Francesco Di Ruocco.

1996

Ampliamento infrastrutturale: passaggio da realtà artigianale a impresa strutturata. Nuovi spazi, nuovi strumenti, nuovi orizzonti.

2022

RDR diventa Società Benefit, formalizzando i valori che da sempre guidano ogni decisione aziendale.

Oggi

Cinque sedi operative in tutta Italia, headquarter su oltre 40.000 m², team multidisciplinare e modello organizzativo di eccellenza.

RDR Oggi: Presenza e Dimensioni

Oggi RDR è presente in cinque sedi operative in tutta Italia, 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.



5

Torre del Greco, Concorezzo, Calenzano, Guidonia e Noci

40K

Oltre 40.000 m² di spazio operativo

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.

DARF S.r.l Società Benefit.

Società Benefit specializzata nella costruzione, gestione e manutenzione di reti idriche e fognarie. Partecipazione RDR: **100%**

Officine RDR Aviomar S.r.l.

Specializzata nella riparazione di sistemi di pompaggio. Partecipazione RDR: **100%**

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.



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

RDR S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Operare nel Ciclo Idrico Integrato significa gestire una risorsa essenziale per la vita, per i territori e per lo sviluppo economico.

Per RDR S.p.A. Società Benefit, questo si traduce in un impegno concreto: uniamo competenze tecniche, affidabilità, continuità operativa e sostenibilità.

In qualità di Società Benefit ai sensi della Legge n. 208/2015, definiamo nel nostro statuto finalità specifiche orientate al beneficio comune, orientando la propria attività non solo alla creazione di valore economico, ma anche alla generazione di impatti positivi per l'ambiente e per le comunità.

Questo principio trova piena applicazione nel Ciclo Idrico Integrato, dove ogni intervento incide direttamente sulla qualità della risorsa idrica, sulla qualità della vita e sulla crescita sostenibile dei territori.



SICUREZZA E AFFIDABILITÀ

Garantire continuità operativa e performance elevate degli impianti, attraverso manutenzione, pronto intervento e gestione integrata.



INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Adottare soluzioni avanzate per migliorare il monitoraggio, la gestione e l'efficiamento delle infrastrutture idriche.



RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Ridurre gli impatti ambientali e promuovere un uso sostenibile della risorsa idrica per il beneficio di tutti.



PER RDR, LA GESTIONE DELL'ACQUA NON È SOLO UN SERVIZIO: È UNA RESPONSABILITÀ VERSO IL FUTURO.

POSIZIONAMENTO NELLA FILIERA E SERVIZI OFFERTI

IL CICLO IDRICO INTEGRATO

RDR opera su tutte le fasi della filiera idrica, sviluppando soluzioni su misura per enti e gestori del servizio idrico, garantendo qualità e continuità lungo tutta la catena del valore.



A MONTE

Ricerca di soluzioni e tecnologie per l'approvvigionamento della risorsa idrica.



AL CENTRO

Progettazione e gestione integrata di impianti e reti per il servizio idrico a cittadini e imprese.



A VALLE

Gestione del servizio idrico integrato, manutenzione delle infrastrutture e relazione fluida.

I SERVIZI OFFERTI DA RDR



MANUTENZIONE IMPIANTI

Gestione completa di reti idriche e fognarie. Monitoraggio predittivo e correttivo per garantire la massima operatività e ridurre i disagi impianto.



PROGETTAZIONE

Sviluppo di opere acquedottistiche e sistemi avanzati di monitoraggio, sempre con soluzioni su misura per ogni esigenza infrastrutturale.



FACILITY MANAGEMENT

Servizi integrati di gestione e ottimizzazione delle infrastrutture, garantendo sicurezza, rispetto normativo e alta performance.



81

CONTRATTI ATTIVI

al 31.12.2025

(il dato non considera gli ordini ricevuti ed evasi nell'arco dell'anno)



51

GESTORI DEL SERVIZIO IDRICO

Partner affidabili al fianco delle competenze operative di RDR.



Operare come **Società Benefit** significa, per RDR, rendere misurabile e trasparente questa impegno, integrandolo nelle scelte strategiche e nelle attività quotidiane.

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.

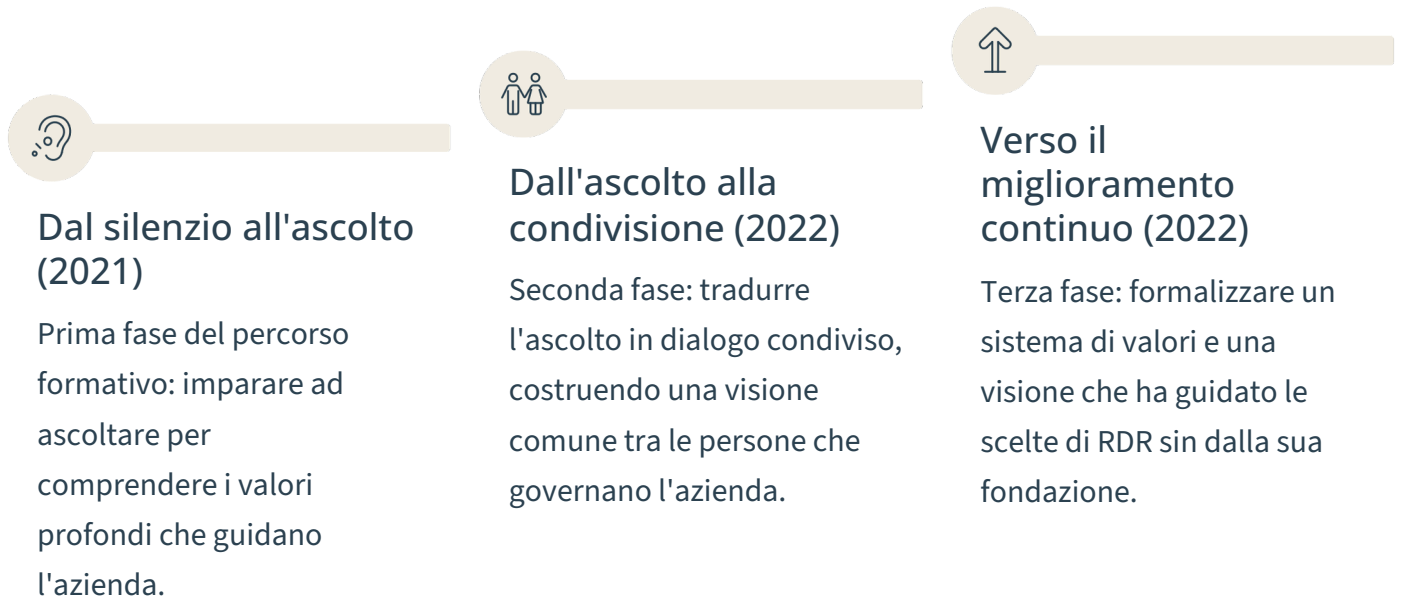
Rendicontazione pubblica

La Relazione di Impatto è diventata la sede naturale per raccontare in modo sistematico i risultati di un impegno che, di fatto, accompagna RDR sin dalla fondazione.

Il Percorso Formativo verso la Società Benefit

03

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:



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.

Le 8 Finalità di Beneficio Comune

03

La mission di RDR, che trova fondatezza anche nello statuto sociale, è stata declinata in 8 finalità di Beneficio Comune:

1

Innovazione e benessere dei collaboratori



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.

2

Crescita delle competenze interne



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.

3

Vicinanza ai territori e ai giovani



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.

4

Comunicazione con gli stakeholder



Attivare con gli stakeholder dei flussi comunicativi continui, improntati alla condivisione dell'informazione e alla motivazione verso i temi dell'ecologia e dell'economia integrale.

5

Collaborazioni sostenibili



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

6

Monitoraggio della sostenibilità dei partner



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

7

Monitoraggio dell'impatto ambientale



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

8

Efficientamento del ciclo idrico integrato



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

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

Generare Valore Assieme

Sentirsi parte di un gruppo, creare fiducia, coinvolgere tutti per convergere verso un percorso di crescita comune. La Persona è sempre il fulcro, per valorizzare talenti e competenze.

Responsabili della Sostenibilità

Prendersi cura dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e dell'ecosistema. Sentirsi protagonisti di questo cambiamento epocale, promuovendo i valori e l'opportunità della sostenibilità.

Lungimiranza

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

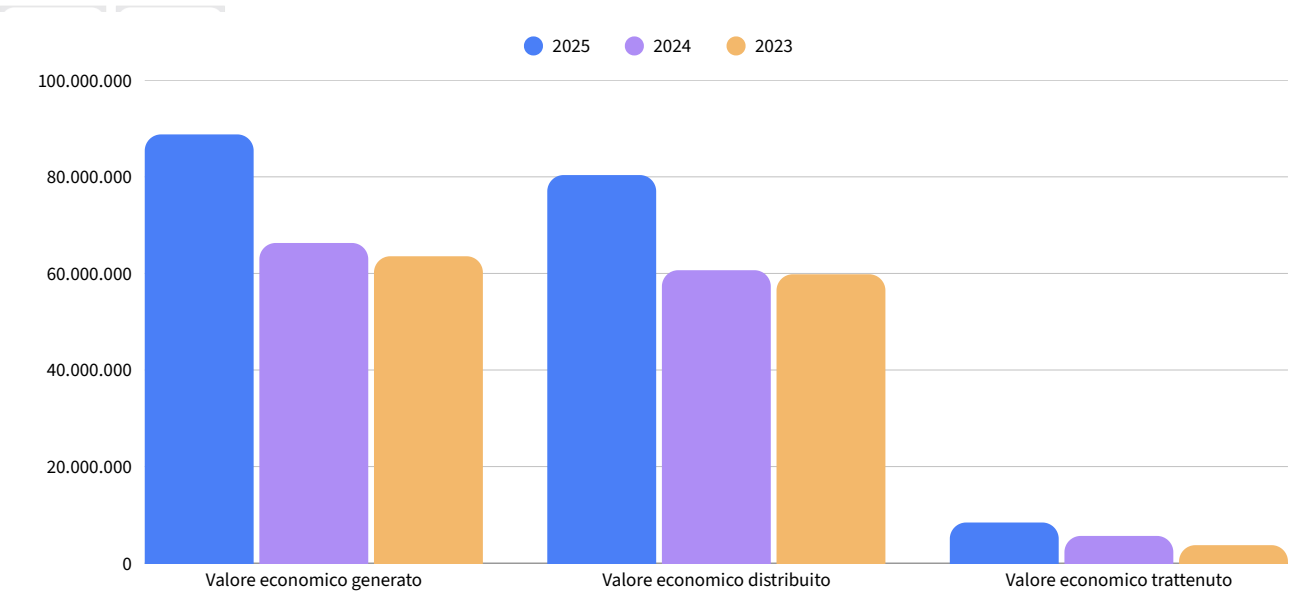
Essere Esempio

Agire con lealtà e coerenza rispetto ai valori e alla storia aziendale, rimanendo inclusivi. Attraverso le azioni vogliamo contribuire a migliorare il futuro di tutti.

La **Persona** è il fulcro della storia dell'azienda: dipendenti, clienti e fornitori sono partner con cui accrescere insieme professionalità, innovazione e soluzioni per il Bene Comune.

201-1

Indicatore	2025	2024	2023
Valore economico generato	88.785.904,95 €	66.303.587,84 €	63.554.293,62 €
Valore economico distribuito	80.367.609,51 €*	60.664.684,65 €	59.826.904,94 €
Costi operativi	1.970.851,06 €	2.453.946,67 €	2.519.095,79 € **
Dipendenti	13.019.879,83 €	13.455.253,00 €	12.312.689,58 €
Fornitori di capitale	379.371,20 €	365.978,87 €	482.235,55 €
Tributi	2.822.029,40 € *	2.066.501,67 €	1.644.704,20 €
Comunità	150.961,65 €	157.058,04 €	100.963,94 €
Fornitori di beni e servizi	62.024.516,37 €	42.165.946,40 €	42.767.142,96 €
Valore economico trattenuto	8.418.295,44 €*	5.638.903,19 €	3.727.388,82 €



* Alla data di approvazione del presente documento, i dati relativi alla tassazione complessiva sostenuta da RDR per l'esercizio 2025 non risultano ancora definitivi, non essendo stato completato l'iter di chiusura e approvazione del Bilancio civilistico. Pertanto, i valori relativi al 2025 riportati nella tabella seguente rappresentano una stima elaborata sulla base dell'incidenza percentuale della tassazione rilevata nell'esercizio 2024.

**Si segnala che alcune informazioni riportate nella tabella 4 sono state oggetto di restatement rispetto all'edizione precedente del Bilancio di Sostenibilità, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza dei dati.

207-1,207-2

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 — principio cardine del controllo interno — nonché verifiche periodiche trimestrali da parte del Collegio Sindacale e 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 31/12/2025. Vengono richiesti con periodicità quadrimestrale il DURF, i carichi pendenti fiscali e il DURC.

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.

Nessun Tax Ruling

Non sono stati richiesti né ottenuti tax ruling o accordi preventivi con le autorità fiscali.

Incentivi Ordinari

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.

Nel 2025, RDR S.p.A. ha versato imposte e tributi (diretti e indiretti) per un ammontare complessivo di € 2.822.029,40*, interamente in Italia, dove è situata l'unica sede fiscale dell'organizzazione.

* Alla data di approvazione del presente documento, i dati relativi alla tassazione complessiva sostenuta da RDR per l'esercizio 2025 non risultano ancora definitivi, non essendo stato completato l'iter di chiusura e approvazione del Bilancio civilistico.

Pertanto, i valori relativi al 2025 riportati nella tabella seguente rappresentano una stima elaborata sulla base dell'incidenza percentuale della tassazione rilevata nell'esercizio 2024.

2-24,2-25

Nel mese di ottobre 2024, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Di Ruocco Holding S.r.l. ha approvato il **Piano di Sostenibilità triennale 2025-2027**, quale elemento centrale della visione strategica di lungo periodo di RDR S.p.A. Società Benefit e delle società da essa interamente controllate.

Nel corso del 2025, RDR ha dato concreta attuazione alle linee guida definite nel Piano, avviando e sviluppando iniziative coerenti con gli obiettivi ESG individuati, in un percorso progressivo di integrazione della sostenibilità nei processi aziendali, nei modelli organizzativi e nelle decisioni strategiche. Il Piano ha rappresentato, pertanto, una bussola operativa per orientare le azioni del Gruppo verso una crescita equa, inclusiva e responsabile.

La definizione del Piano ha visto il coinvolgimento attivo di tutti i Responsabili di Funzione, attraverso incontri one-to-one e momenti di condivisione plenaria, ed è stato successivamente diffuso all'interno dell'organizzazione mediante riunioni di coordinamento, favorendo un'ampia partecipazione e un allineamento diffuso sugli obiettivi di sostenibilità.

Il Nostro Impegno con UNGC

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.

Dal 2024 aderiamo 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 condividere i benefici.

Diritti Umani	Lavoro	Ambiente	Lotta alla Corruzione
1 Principio 1 – Le imprese devono sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale.	3 Principio 3 – Tutelare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.	7 Principio 7 – Sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali.	10 Principio 10 – Le imprese devono contrastare la corruzione in tutte le sue forme, comprese estorsione e tangenti.
2 Principio 2 – Le imprese devono assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani.	4 Principio 4 – Promuovere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato.	8 Principio 8 – Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale.	
	5 Principio 5 – Favorire l'abolizione effettiva del lavoro minorile.	9 Principio 9 – Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.	
	6 Principio 6 – Combattere ogni discriminazione in materia di impiego e professione.		

Diritti Umani | Lavoro | Ambiente | Lotta alla Corruzione

La valutazione degli impatti si concretizza in due strumenti operativi: il B Impact Assessment e l' SDG 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 2030.



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.

RDR utilizza il B Impact Assessment come strumento volontario di autovalutazione e miglioramento continuo delle proprie performance ESG, senza aver avviato, alla data di rendicontazione, un iter di certificazione B Corp

SDG Action Manager — Performance SDG

04

RDR
S.p.A. Società Benefit

RDR e gli SDG's 2025

VALUTAZIONE INTERNA TRAMITE
SDG ACTION MANAGER

Assessment al 31.12.2025



MODULO BASE

83,3%

PUNTEGGIO GENERALE

Valutazione complessiva su diritti umani,
pratiche lavorative, gestione ambientale
e governance.



DIRITTI UMANI



PRATICHE
LAVORATIVE



GESTIONE
AMBIENTALE



GOVERNANCE

I MIGLIORI RISULTATI

6



SDG 6

Acqua pulita e servizi
igienico-sanitari

64,8%

9



SDG 9

Industria, innovazione
e infrastrutture

42,3%

4



SDG 4

Istruzione di qualità

40,7%

8



SDG 8

Lavoro dignitoso e
crescita economica

40,2%

10



SDG 10

Ridurre le
disuguaglianze

38,4%

16



SDG 16

Pace, giustizia e
istituzioni forti

38,3%

TUTTI GLI SDG: PANORAMICA COMPLETA



TOTALE MODULI

16

Assessment completato al 31.12.2025

DOMANDE RISPOSTE

337/337

FOCUS STRATEGICO: AREE DI CONSOLIDAMENTO



SDG 13 – Agire per il clima

17,0%



SDG 15 – Vita sulla terra

9,2%



SDG 12 – Consumo e produzione responsabili

22,9%



SDG 11 – Città e comunità sostenibili

25,5%



OBIETTIVO 2026

Rafforzare la misurazione degli impatti ambientali, climatici e di filiera attraverso:



Governance ESG integrata



Economia circolare e
uso efficiente delle risorse



Monitoraggio emissioni
Scope 1-2-3



Coinvolgimento e sviluppo
della supply chain



L'Assessment SDG's rappresenta per RDR uno strumento di autovalutazione e miglioramento continuo, volto a integrare sostenibilità, innovazione e impatto positivo all'interno del modello di business.



LEGENDA PERFORMANCE



0-20%
Iniziale



20-40%
In sviluppo



40-60%
Buono



60-80%
Avanzato



80-100%
Eccellente

Fonte: SDG Action Manager

Assessment interno RDR S.p.A. Società Benefit

Rating ESG: Synesgy "A" ed EcoVadis Gold

Nel primo trimestre del 2025, RDR S.p.A. Società Benefit ha ottenuto il **rating ESG "A"** attraverso la piattaforma Synesgy, sistema validato da CRIF Rating Agency. Un risultato significativo che conferma l'impegno dell'azienda verso un modello di business sostenibile, responsabile e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

A rafforzare ulteriormente questo percorso si aggiunge anche il riconoscimento **EcoVadis Gold**, assegnato alle aziende che dimostrano performance ESG avanzate e sistemi di gestione strutturati sui temi ambientali, sociali, etici e della supply chain sostenibile. Un risultato che colloca RDR S.p.A. Società Benefit tra le realtà con le migliori performance ESG valutate a livello internazionale nel proprio settore di riferimento.

Environmental

Gestione delle risorse, consumi energetici, emissioni, rifiuti e impatti ambientali.

Social

Tutela delle persone, salute e sicurezza sul lavoro, inclusione, formazione e condizioni lavorative.

Governance

Trasparenza, etica aziendale, sistemi di controllo, compliance e struttura organizzativa.



Lo score A è stato riconfermato anche ad aprile 2026

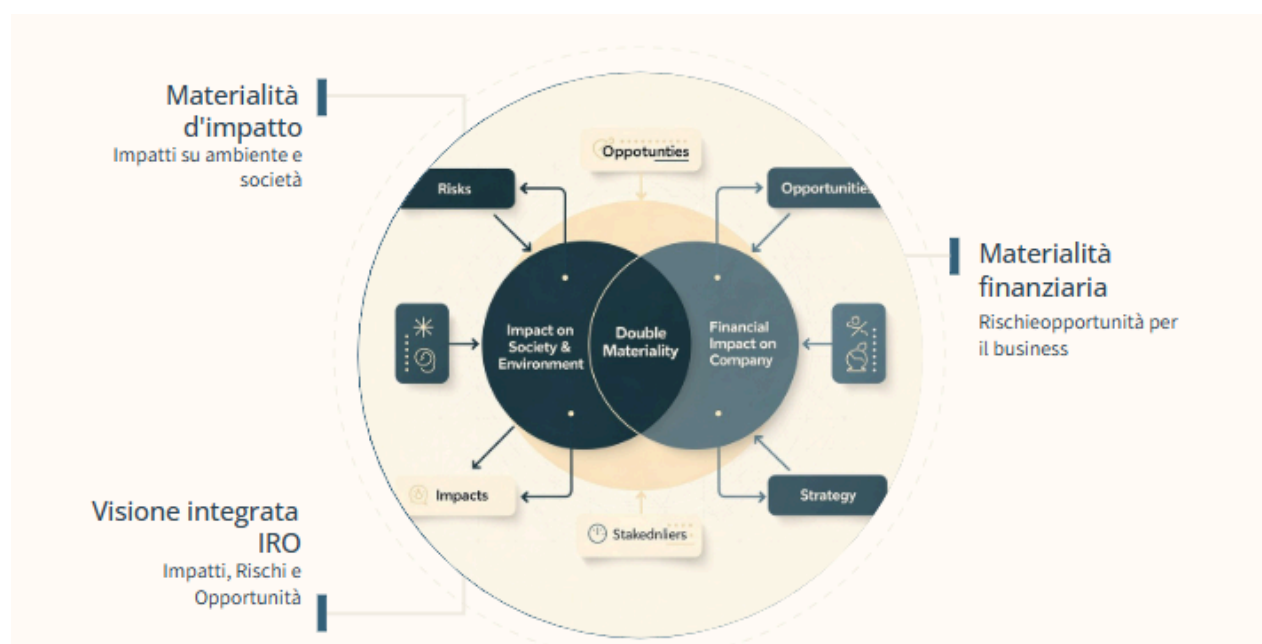


Il questionario sarà rinnovato nel corso del mese di Maggio 2026.

Per RDR S.p.A. Società Benefit, questi riconoscimenti contribuiscono inoltre a rafforzare la credibilità verso clienti, partner, istituzioni e stakeholder pubblici e privati, anche nell'ambito di gare e affidamenti in cui la sostenibilità rappresenta un criterio premiante; a consolidare il percorso intrapreso come Società Benefit, in coerenza con la rendicontazione sviluppata secondo i Global Reporting Initiative Standards e con gli obiettivi dell'United Nations Agenda 2030; a supportare il monitoraggio delle performance ESG attraverso indicatori misurabili, confrontabili e progressivamente integrati nei processi aziendali e strategici.

Aggiornamento 2025 — Analisi di Doppia Materialità

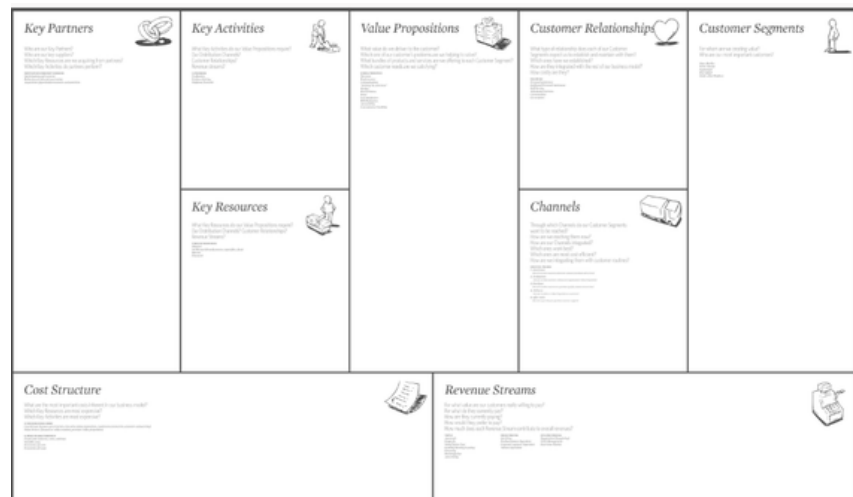
Nel corso del 2025, RDR S.p.A. Società Benefit ha aggiornato e rafforzato il proprio processo di analisi di materialità, evolvendo l'approccio adottato nel 2024 verso un modello di **doppia materialità**, in linea con gli sviluppi normativi europei e con i principi degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).



L'analisi è stata sviluppata attraverso l'identificazione e la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), in coerenza con quanto previsto dagli ESRS. In particolare, la materialità d'impatto è stata valutata considerando la significatività degli impatti positivi e negativi, sulla base di criteri quali entità, perimetro, probabilità e, per gli impatti negativi, irrimediabilità; la materialità finanziaria è stata analizzata valutando la magnitudo degli effetti economici associati ai rischi e alle opportunità e la loro probabilità di accadimento. Questo approccio ha consentito di ottenere una visione integrata dei temi rilevanti, superando una logica esclusivamente impatto- centrica e rafforzando il collegamento con la gestione dei rischi aziendali.

1° step DMA-Business Model Canvas della Sostenibilità

RDR ha reinterpretato il Business Model Canvas in chiave ESG, mappando dove l'azienda genera valore e quali aree producono impatti rilevanti.



Ambiente

Impatti ambientali delle attività core

Sociale

Relazioni con persone e territorio

Governance

Processi decisionali e trasparenza

2° step DMA-Analisi PESTEL+E: Il Contesto Esterno



Politici & Legislativi

Evoluzioni normative e requisiti regolatori in ambito idrico e sostenibilità



Economici

Dinamiche di settore, competitività e opportunità di crescita sostenibile



Sociali

Aspettative degli stakeholder e dinamiche territoriali



Tecnologici

Innovazione digitale e opportunità di trasformazione dei processi



Legali

Obblighi normativi, compliance e responsabilità legale in ambito ESG e settore idrico



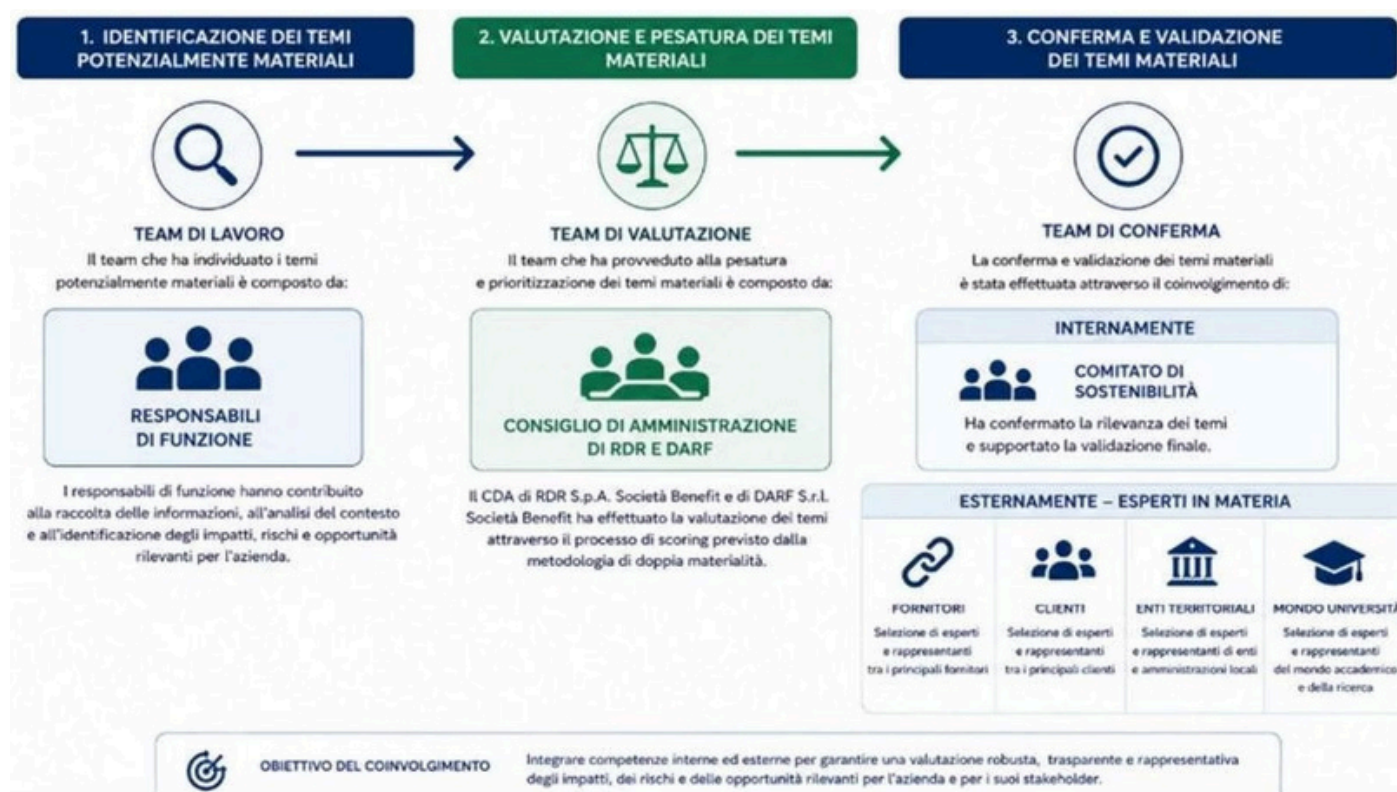
Etici

Valori aziendali, integrità, equità e comportamenti responsabili verso persone e ambiente

Il processo di aggiornamento ha previsto:

- analisi del contesto interno ed esterno (anche attraverso strumenti quali Business Model Canvas della sostenibilità e analisi PESTEL+E);
- identificazione di 38 temi potenzialmente rilevanti, per ciascuno dei quali sono stati analizzati impatti, rischi e opportunità;

Governance del Processo e Coinvolgimento Stakeholder



1. Identificazione dei Temi Potenzialmente Materiali

Team di lavoro: Responsabili di Funzione. Hanno contribuito alla raccolta delle informazioni, all'analisi del contesto e all'identificazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti per l'azienda.

2. Valutazione e Pesatura dei Temi Materiali

Team di valutazione: Responsabili di Impatto di RDR e DARF attraverso il processo di scoring previsto dalla metodologia di doppia materialità.

3. Conferma e Validazione dei Temi Materiali

Internamente: Comitato di Sostenibilità—ha confermato la rilevanza dei temi e supportato la validazione finale.

Esternamente:

- n. 4 clienti
- n. 2 fornitori
- n. 2 rappresentanti delle amministrazioni locali
- n. 2 rappresentanti del mondo dell'istruzione e della formazione
- n. 2 rappresentanti della comunità locale

Obiettivo del coinvolgimento: Integrare competenze interne ed esterne per garantire una valutazione robusta, trasparente e rappresentativa degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti per l'azienda e per i suoi stakeholder.

Output dell'Analisi di Doppia Materialità

Matrice di Doppia Materialità

Posiziona i temi in funzione della loro rilevanza in termini di impatto e di rischi/opportunità finanziarie.

Mappatura degli IRO

Sintetizza per ciascun tema gli impatti generati e i rischi e opportunità associati lungo tutta la catena del valore.

Tabella di Raccordo

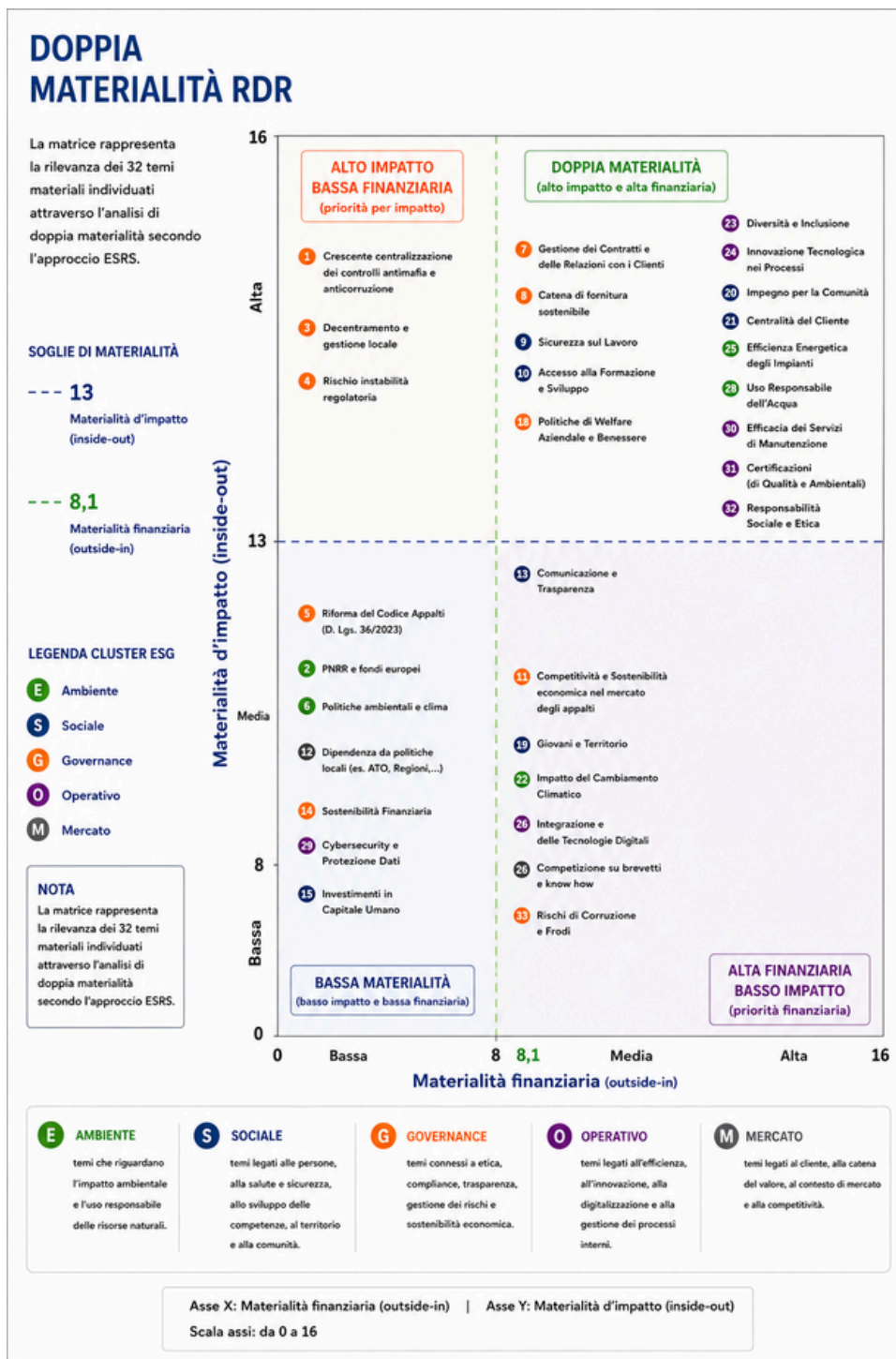
Evidenzia la coerenza tra finalità di beneficio comune, temi materiali e standard di rendicontazione ESG.

TEMA MATERIALE	IMPATTI (INSIDE-OUT)	RISCHI (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)
1  Centrale controlli antimafia	 Legalità e trasparenza	 Oneri burocratici	 Affidabilità
2  Gestione contratti clienti	 Qualità servizio	 Contenziosi	 Fidelizzazione
3  Sicurezza sul lavoro	 Tutela lavoratori	 Infortuni	 Produttività
4  Formazione e sviluppo	 Competenze	 Skill gap	 Efficienza
5  Efficienza energetica	 Riduzione consumi	 Costi energia	 Saving
6  Innovazione tecnologica	 Performance	 Obsolescenza	 Competitività
7  Manutenzione impianti	 Continuità servizio	 Guasti	 Affidabilità
8  Trasformazione digitale	 Efficienza processi	 Cyber risk	 Ottimizzazione
9  Innovazione green	 Riduzione impatti	 Pressione normativa	 Nuovi mercati
10  Uso acqua	 Tutela risorsa	 Perdite	 Efficienza rete
11  Certificazioni	 Standard elevati	 Non conformità	 Credibilità
12  Corruzione e frodi	 Integrità	 Sanzioni	 Governance
13  Responsabilità sociale	 Impatto territorio	 Perdita fiducia	 Reputazione
14  Comunicazione	 Trasparenza	 Rischio reputazionale	 Posizionamento
15  Decentramento	 Presidio territorio	 Inefficienze	 Flessibilità
16  Rischio regolatorio	 Compliance	 Cambi normativi	 Adattamento
17  Forza lavoro tecnica	 Operatività	 Carenza competenze	 Attrazione talenti
18  Catena valore	 Filiera sostenibile	 Rischi fornitori	 Relazioni
19  Giovani e territorio	 Occupazione	 Mismatch competenze	 Legame locale
20  Centralità cliente	 Qualità servizio	 Reclami	 Fidelizzazione

Questi strumenti consentono di rappresentare in modo chiaro gli impatti che le attività di RDR generano sull'ambiente e sulla società (prospettiva inside-out); i rischi e le opportunità che tali temi esercitano sul modello di business (prospettiva outside-in); il collegamento tra temi materiali, finalità di beneficio comune e obiettivi di sostenibilità.

Matrice di Doppia Materialità RDR

05



Materialità Finanziaria

Prevale la dimensione economico-finanziaria — supera solo la soglia finanziaria $\geq 8,1$.

Doppia Materialità

Alto impatto ESG e alta rilevanza finanziaria — quadrante in alto a destra.

La matrice rappresenta la rilevanza dei 32 temi materiali individuati attraverso l'analisi di doppia materialità secondo l'approccio ESRS. Asse X: Materialità finanziaria (outside-in) | Asse Y: Materialità d'impatto (inside-out). Scala assi: da 0 a 16.

Soglie adottate: Materialità d'impatto ≥ 13 | Materialità finanziaria ≥ 8,1

RDR S.p.A. Società Benefit — Tabella di Doppia Materialità						
Soglie adottate: Materialità d'impatto ≥ 13 Materialità finanziaria ≥ 8,1						
CLUSTER	TEMA	IMPATTO +/-	EFF./POT.	MATERIALITÀ D'IMPATTO 0 20	MATERIALITÀ FINANZIARIA 0 20	ESITO
Environment	PNRR e fondi europei	±	^	9,0	5,0	Monitoraggio
Environment	Politiche ambientali e clima	±	^	9,0	5,0	Monitoraggio
Environment	Decentramento e gestione locale	±	^	9,0	4,0	Monitoraggio
Governance	Rischio instabilità regolatoria	-	^	9,0	5,0	Monitoraggio
Governance	Riforma del Codice Appalti (D. Lgs. 36/2023)	-	^	8,0	6,5	Monitoraggio
Governance	Crescente centralizzazione dei controlli antimafia e anticorruzione	+	=	16,0	9,0	Doppia materialità
Business / Value Chain	Dipendenza da politiche locali (es. ATO, Regioni,...)	-	^	4,0	-	Monitoraggio
Business / Value Chain	Gestione dei Contratti e delle Relazioni con i Clienti	+	=	16,0	9,0	Doppia materialità
Business / Value Chain	Sostenibilità Finanziaria	±	=	0,0	4,0	Monitoraggio
Business / Value Chain	Catena di fornitura sostenibile	±	=	14,0	12,0	Doppia materialità
Business / Value Chain	Competitività e Sostenibilità economica nel mercato degli appalti	-	^	9,0	5,0	Monitoraggio
Social	Sicurezza sul Lavoro	+	=	16,0	9,0	Doppia materialità
Social	Accesso alla Formazione e Sviluppo	+	=	16,0	9,0	Doppia materialità
Social	Diversità e Inclusione	+	=	12,0	9,0	Doppia materialità
Governance	Comunicazione e Trasparenza	±	=	12,0	9,5	Materialità finanziaria
Governance	Investimenti in Capitale Umano	±	^	9,0	7,5	Monitoraggio
Social	Politiche di Welfare Aziendale e Benessere	+	=	13,0	8,5	Doppia materialità
Social	Giovani e Territorio	+	=	13,0	10,0	Doppia materialità
Social	Impegno per la Comunità	+	=	13,0	11,0	Doppia materialità
Social	Centralità del Cliente	+	=	13,0	11,0	Doppia materialità
Social	Forza lavoro nel settore tecnico	+	=	13,0	10,0	Doppia materialità
Business / Value Chain	Efficienza Energetica degli Impianti	+	=	16,0	12,0	Doppia materialità
Business / Value Chain	Innovazione Tecnologica nei Processi	+	=	16,0	12,0	Doppia materialità
Business / Value Chain	Integrazione delle Tecnologie Digitali	±	=	9,0	5,0	Monitoraggio
Environment	Efficacia dei Servizi di Manutenzione	±	=	16,0	16,0	Doppia materialità
Governance	Cybersecurity e Protezione Dati	-	^	1,0	6,0	Monitoraggio
Governance	Competizione su brevetti e know how	±	=	4,0	9,0	Materialità finanziaria
Environment	Uso Responsabile dell'Acqua	+	=	16,0	12,0	Doppia materialità
Environment	Impatto del Cambiamento Climatico	+	=	13,5	10,0	Doppia materialità
Environment	Innovazione green	+	=	16,0	12,0	Doppia materialità
Environment	Certificazioni (di Qualità e Ambientali)	+	=	13,5	16,0	Doppia materialità
Governance	Rischi di Corruzione e Frodi	-	=	4,0	16,0	Materialità finanziaria
Environment	Responsabilità Sociale e Etica	+	=	13,5	16,0	Doppia materialità



La tabella rappresenta i risultati della doppia materialità: le barre indicano l'intensità della rilevanza per ciascun tema. Il colore identifica il cluster prevalente ESG/Business.



I temi che superano entrambe le soglie sono classificati come Doppia materialità; quelli che superano una sola soglia sono classificati nella dimensione corrispondente.

LEGENDA COLORI

Environment

Social

Governance

Business / Value Chain

I risultati dell'analisi di doppia materialità rappresentano un elemento centrale per la definizione e l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità 2025-2027; lo sviluppo della matrice dei rischi ESG; l'integrazione dei temi ESG nei processi decisionali aziendali.

In questo senso, la doppia materialità non rappresenta solo uno strumento di rendicontazione, ma una leva strategica per orientare le scelte aziendali verso la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ
PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2025-2027

I risultati dell'analisi di doppia materialità rappresentano un elemento centrale per la definizione e l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità 2025-2027, lo sviluppo della matrice dei rischi ESG, l'integrazione dei temi ESG nei processi decisionali aziendali.

In questo senso, la doppia materialità non rappresenta solo uno strumento di rendicontazione, ma una leva strategica per orientare le scelte aziendali verso la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

LEGENDA IMPATTO

Alta

Media

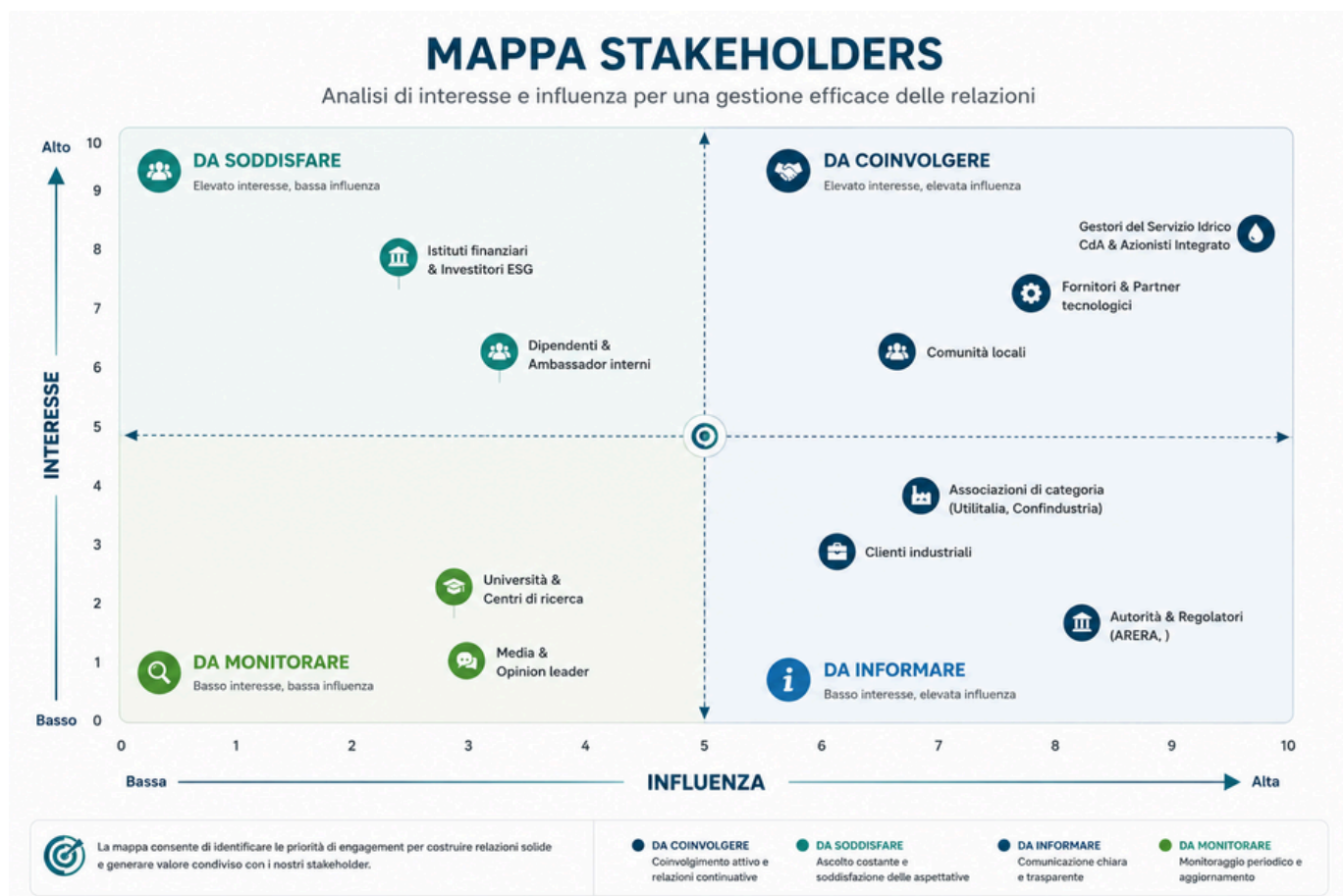
Bassa

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE		TEMA MATERIALE	IMPATTO		RIFERIMENTI		SDGs PRINCIPALI			
			IMPATTO SULL'AZIENDA	IMPATTO SULLA SOCIETÀ	GRI	ESRS				
1		Innovazione e benessere dei collaboratori	 Responsabilità sociale ed etica	Alta	Bassa	2-7, 2-8, 401-2, 404-1	S1			
			 Welfare e benessere	Media	Media	403	S1			
			 Accesso alla formazione e sviluppo	Alta	Media	404	S1			
2		Crescita delle competenze	 Forza lavoro nel settore tecnico	Media	Alta	404	S1			
			 Giovani e territorio	Alta	Bassa	413	S3			
			 Comunicazione e trasparenza	Media	Alta	2-22, 2-29	G1			
3		Vicinanza a territori e impegno dei giovani	 Centralità del cliente	Alta	Media	2-29	S4			
			 Gestione cantieri e clienti	Alta	Media	2-6	S4			
			 Catena del valore sostenibile	Alta	Alta	204, 308	S2			
4		Ottimizzazione con gli stakeholder	 Certificazioni	Media	Alta	2-27	G1			
			 Efficienza energetica	Alta	Alta	302	E1			
			 Innovazione green	Alta	Media	302, 305	E1, E5			
5		Collaborazioni sostenibili	 Uso responsabile dell'acqua	Alta	Media	303	E3			
			 Efficacia manutenzione	Alta	Alta	302	E1			
			 Trasformazione digitale	Alta	Alta	2-6	ESRS 2			
6		Monitoraggio della sostenibilità e dei partner	 Innovazione tecnologica nei processi	Alta	Alta	302	E1			
			 Corruzione e frodi	Bassa	Alta	205	G1			
			 Controlli antimafia	Bassa	Alta	205	G1			
7		Efficientamento del ciclo idrologico	 Rischio instabilità regolatoria	Bassa	Alta	2-6	ESRS 2			
			 Decentramento e gestione locale	Bassa	Media	413	S3			
 MATERIALE D'IMPATTO Rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali (inside-out)		 MATERIALE FINANZIARIA Rilevanza dei rischi e delle opportunità finanziarie (outside-in)	 GRI Riferimento agli Standard della Global Reporting Initiative		 ESRS Riferimento agli Standard European Sustainability Reporting Standards		 SDGs			

Mappatura degli Stakeholder

2-29

Ogni percorso di sostenibilità è, prima di tutto, un dialogo strutturato con le persone e le organizzazioni che influenziamo e da cui traiamo valore. Nel 2025 RDR ha aggiornato la propria mappatura degli stakeholder adottando un approccio più sistematico e integrato, in coerenza con il processo di doppia materialità. La mappatura considera: livello di influenza sugli obiettivi aziendali; impatto reciproco tra RDR e stakeholder; frequenza e rilevanza delle interazioni.



Integrazione nella materialità

Gli stakeholder sono stati coinvolti nella raccolta informazioni, nella valutazione dei temi e nella validazione tramite votazione (aprile 2026), garantendo una visione integrata e rappresentativa degli impatti, rischi e opportunità rilevanti per RDR.

2-9,2-10,2-11

"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 dalla legge e dallo Statuto. Nomina i membri del CdA e del Collegio Sindacale.



Collegio Sindacale

Vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto. Valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.



Consiglio di Amministrazione

Responsabile degli indirizzi strategici e organizzativi. Nominato il **27 giugno 2025**, in carica fino all'approvazione del bilancio al **31 dicembre 2026**.

Organo di Vigilanza

Sorveglianza del Modello 231

Sorveglia e verifica regolarmente l'efficacia del Modello 231, segnala eventuali deficienze e aggiorna il Modello in seguito a modifiche normative o organizzative.

Ha l'obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

i In RDR l'Organo di Vigilanza è monocromatico, affidato all'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.

7 novembre
2022

Nomina del primo
Responsabile di
Impatto,
successivamente
alla
trasformazione in
società benefit.

Giugno 2025

Nomina di
**Raffaella Di
Ruocco** come
nuova
Responsabile di
Impatto.

Il Consiglio di Amministrazione

2-11, 2-17, 2-18, 2-20, 405-1



Analisi BAMB: Business Activities Mapping and Modelling

Nel corso del 2023, la funzione HR ha condotto un'analisi BAMB, acronimo di **Business Activities Mapping and Modelling**, metodologia diagnostico-progettuale finalizzata a impostare e condurre revisioni organizzative dell'azienda secondo logiche ecosistemiche, superando una lettura esclusivamente per funzioni o per processi. L'attività ha consentito di mappare la complessità delle business activities presenti all'interno dell'intera organizzazione, distinguendole e normalizzandole secondo tre livelli di complessità: strategico, gestionale ed esecutivo. I risultati dell'analisi hanno costituito una base informativa utile per una lettura più organica dell'assetto organizzativo del Gruppo, contribuendo a individuare le aree di presidio rilevanti e a supportare le valutazioni sulla coerenza tra strategia aziendale, competenze necessarie e responsabilità di governance.

La definizione della remunerazione dei componenti degli organi di governance e delle figure apicali avviene attraverso un processo interno basato su criteri di adeguatezza, proporzionalità e coerenza rispetto al ruolo ricoperto e alle responsabilità attribuite.

Le decisioni relative ai compensi degli amministratori sono assunte dagli organi societari competenti, nel rispetto dello Statuto e della normativa vigente. Per le figure manageriali, la determinazione della remunerazione tiene conto delle competenze professionali, dell'esperienza maturata, del livello di responsabilità e delle esigenze organizzative e operative della società.

Nel processo di valutazione possono essere considerati anche elementi connessi alla sicurezza sul lavoro, alla compliance normativa e al miglioramento continuo dei processi aziendali, in coerenza con il modello di governance adottato da RDR S.p.A. Società Benefit.

Ruolo degli Organi di Governo nella Rendicontazione di Sostenibilità

2-12, 2-13, 2-14



Approvazione del Bilancio di Sostenibilità

Il **Consiglio di Amministrazione** è sempre coinvolto nella rendicontazione di sostenibilità attraverso l'approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria, garantendo una gestione accurata dei temi di sostenibilità. Il Presidente del CDA e l'Amministratore Delegato hanno inoltre approvato l'analisi di materialità in qualità di **Responsabili di Impatto di Darf ed RDR**.



Controllo del Collegio Sindacale

Il **Collegio Sindacale** verifica il rispetto delle normative pertinenti, assicurando la piena conformità della dichiarazione alle disposizioni di legge e ai requisiti regolamentari applicabili in materia di rendicontazione non finanziaria.



Aggiornamento all'Assemblea dei Soci

L'**Assemblea dei Soci** riceve un aggiornamento dettagliato sui contenuti del documento di sostenibilità, assicurando che tutti i portatori di interesse istituzionali siano pienamente informati sulle performance e sugli impegni dell'organizzazione.



Revisione Esterna

Un **revisore esterno indipendente** controlla la corretta predisposizione del documento e la sua conformità agli standard di rendicontazione finanziaria, garantendo credibilità e affidabilità delle informazioni divulgate.



Il coinvolgimento coordinato di tutti gli organi di governo assicura un processo di rendicontazione di sostenibilità robusto, trasparente e conforme agli standard internazionali di riferimento.

Struttura Organizzativa di RDR

232

Composizione organico al

9

Manager

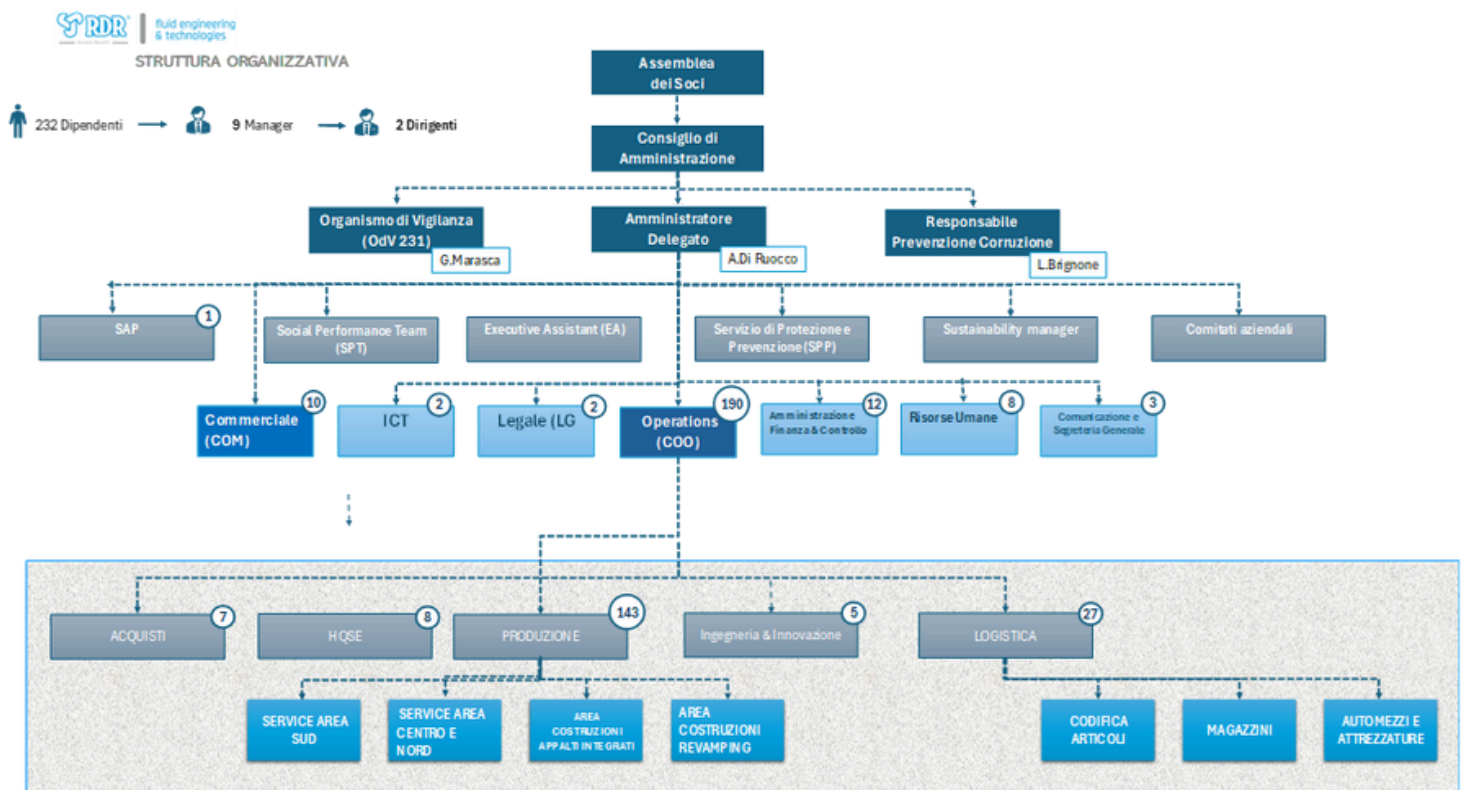
Figure dicoordinamento e gestione

2

Dirigenti

Vertice della struttura operativa

31.12.2025



I Cinque Comitati Interni a Supporto del CdA

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.



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, estesa nel 2024 anche alla controllata DARF Srl. Formazione propedeutica al passaggio a società benefit e ad approfondire i concetti di sostenibilità in senso ampio.

2022-2023

Prima sessione formativa per i membri del CdA di RDR S.p.A. SB sui temi della sostenibilità e del modello benefit.

2024

Estensione della formazione alla controllata DARF Srl, ampliando la cultura benefit all'intero Gruppo.

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.

Criteri e Controllo dei Processi

Il sistema prevede tre pilastri fondamentali per la gestione dei processi anticorruzione:

- Stabilisce i criteri per i processi
- Attua il controllo dei processi in conformità ai criteri
- Conserva le informazioni documentate

Quando si Applica la Valutazione del Rischio

Qualora la valutazione abbia rilevato un rischio di corruzione **non basso**, la Società valuta la natura e l'entità del rischio associato a:

- Specifiche categorie di operazioni, progetti o attività
- Rapporti previsti o in essere con specifiche categorie di Terze Parti Rilevanti
- Categorie specifiche di personale

Due Diligence: Ambiti di Applicazione

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



Consulenti

Consulenti per prestazioni professionali soggetti a verifica preventiva



Fornitori

Fornitori e subappaltatori coinvolti nelle attività operative



Soci in Affari

RTI/ATI e raggruppamenti soggetti a procedura di due diligence



Personale

Personale considerato a più alto rischio corruzione, con iter di selezione formalizzato

- ❗ 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, nel rispetto del principio di segregazione tra le funzioni richiedenti la risorsa e chi effettua la selezione.

Gestione dei Soci in Affari e Strumenti Normativi

Per i soci in affari che rappresentano un rischio di corruzione più che basso, l'organizzazione attua procedure specifiche volte a garantire la prevenzione e la gestione del rischio.

1

2

Impegno alla Prevenzione

I soci in affari si impegnano 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.

Facoltà di Interruzione

L'organizzazione deve essere in grado di **interrompere il rapporto** con il business associate in caso di corruzione connessa alle transazioni rilevanti, progetti, attività o relazioni in genere.

Quando non è possibile soddisfare i requisiti di impegno o interruzione, tale aspetto diventa elemento da prendere in considerazione nella valutazione del rischio corruzione nel rapporto con i business associate e nel modo in cui l'organizzazione gestisce tali rischi.

Documenti Normativi per la Prevenzione dei Conflitti di Interesse

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

Codice Etico

Documento fondante dei valori e dei principi etici aziendali

Procedure Operative

Gestione Risorse Umane ·
Approvvigionamento ·
Controlli Finanziari e non finanziari · Due Diligence ·
Gestione Soci in Affari

Modello 231

Protocollo "Affari Generali" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del **D.lgs. 231/01**

L'Impegno Etico del Gruppo RDR



Codice Etico

Definisce i principali valori etici che ispirano la nostra azione e orientano ogni comportamento all'interno dell'organizzazione.

Codice di Condotta dei Fornitori

Descrive i principi e i valori su cui si basano i rapporti tra la società e gli operatori economici con cui si relazionano.

Politica Anticorruzione

Definisce i valori, i principi e le responsabilità in materia di lotta alla corruzione in tutte le attività del Gruppo.

Riconoscimenti e Premi



Rating di Legalità — Tre Stelle

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**.



Premio Deloitte — Best Managed Companies Award

Riconoscimento ottenuto per il **settimo anno consecutivo (2019–2025)**, che attesta la capacità di distinguersi sul mercato attraverso strategie, governance, competenze, cultura aziendale e soluzioni innovative e sostenibili.



Top 100 Sustainability Awards

RDR figura tra le **100 aziende** nella classifica redatta da Sustainability Awards, confermando il proprio posizionamento d'eccellenza nel panorama della sostenibilità.

Il Sistema di Gestione Integrato e le Certificazioni

2-23

2-24

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.

- ✓ RDR S.p.A. Società Benefit aderisce dal **2024 al Global Compact delle Nazioni Unite**, impegnandosi a rispettare i principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.

UNI EN ISO 9001:2015

Sistema di Gestione Qualità Certificato

UNI EN ISO 14001:2015

Sistema di Gestione Ambientale Certificato

UNI ISO 45001:2018

Sistema di Gestione Sicurezza Certificato

UNI CEI EN ISO 50001:2018

Sistema di Gestione dell'Energia Certificato

UNI ISO 37001:2016

Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione Certificato

SA 8000:2014

Responsabilità Sociale

UNI/PdR 125:2022

Parità di Genere

UNI ISO 14064-1:2018

Quantificazione e Rendicontazione delle Emissioni di Gas Serra

Qualificazione per Lavori Pubblici (SOA)

In coerenza con il proprio posizionamento nel settore delle infrastrutture del Servizio Idrico Integrato, RDR S.p.A. Società Benefit è in possesso dell'attestazione SOA, requisito necessario per la partecipazione e l'esecuzione di lavori pubblici.

Requisiti Tecnico-Organizzativi

Il possesso di adeguati requisiti tecnico-organizzativi attestati dalla qualificazione SOA.

Solidità Economico-Finanziaria

Dimostrazione della capacità finanziaria e patrimoniale per operare nel mercato degli appalti pubblici.

Conformità Normativa

Capacità di operare nel rispetto delle normative vigenti, rafforzando affidabilità e credibilità aziendale.

 L'attestazione SOA è **valida fino al 25/01/2029**.

OG 1 — Classe VI

Edifici civili e industriali

OG 6 — Classe VIII

Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione

OG 7 — Classe II

Opere marittime e lavori di dragaggio

OG 10 — Classe V

Impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica

OG 11 — Classe II

Impianti tecnologici

OG 12 — Classe II

Opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale

OS 22 — Classe VIII

Impianti di potabilizzazione e depurazione

OS 30 — Classe V

Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi

I Documenti che Definiscono Valori, Principi e Responsabilità di RDR

- **Politica Integrata**
Ambiente, Sicurezza, Energia, Anticorruzione, Responsabilità Sociale e Parità di Genere.
- **Politica sugli Acquisti Sostenibili**
Principi e criteri per un approvvigionamento responsabile lungo tutta la catena del valore.
- **Politica sulla Biodiversità**
Impegno alla tutela degli ecosistemi e alla riduzione degli impatti sulle risorse naturali.
- **Stop Work Policy**
Facoltà e responsabilità di interrompere attività in caso di rischi per la sicurezza o l'integrità.
- **Policy Rifornimenti Carburante**
Regolamentazione dei rifornimenti per garantire trasparenza e controllo dei consumi energetici.

Meccanismi di Segnalazione

2-25 2-26

La Società ha istituito una **procedura scritta per la gestione delle segnalazioni e dei reclami**, imparziale, non ritorsiva e accessibile, disponibile sul sito aziendale. Essa consente a dipendenti e stakeholder di inviare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami, sia in forma scritta sia orale, garantendo **riservatezza e anonimato** e tutelando il segnalante da eventuali azioni ritorsive o discriminatorie, in conformità alle disposizioni normative sul **whistleblowing**.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite o irregolarità rilevanti, in particolare ai sensi del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e delle misure integrate per la prevenzione della corruzione, nonché questioni relative ai diritti dei lavoratori e alla responsabilità sociale (SA8000). La finalità è individuare e prevenire possibili illeciti, promuovere la cultura dell'etica e della legalità, e rimuovere ostacoli che possano impedirne l'attuazione.

Organi Responsabili della Gestione delle Segnalazioni



RPC — Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

Gestisce le segnalazioni relative ai rischi corruttivi.



OdV — Organismo di Vigilanza

Gestisce le segnalazioni relative ai rischi connessi al MOG 231.



SPT — Social Performance Team

Gestisce le tematiche relative alla responsabilità sociale e ai diritti dei lavoratori.



Nel corso del 2025 sono state effettuate complessivamente **3 segnalazioni** tramite il portale whistleblowing: 2 gestite dall'SPT e 1 dall'OdV. Tutte prese in carico e chiuse secondo le procedure aziendali.

Comunicazione delle Criticità

2-16

La Società ha adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a supporto di una gestione del business trasparente e conforme alla normativa. A tal fine, l'azienda si avvale dell'Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di vigilare sull'applicazione del Modello, e di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC), che presidia la funzione di conformità per la prevenzione dei rischi corruttivi.

La Società mette a disposizione dei propri stakeholder, interni ed esterni, canali dedicati per la segnalazione di criticità, violazioni del Codice Etico, delle norme interne o di altre disposizioni rilevanti per la gestione dei rischi aziendali. Il canale, disponibile sul sito aziendale, **rispetta la normativa vigente in materia di whistleblowing**, garantendo riservatezza e anonimato del segnalante.

1

Criticità Gestita nel 2025

Ha determinato l'attivazione dell'OdV ed è stata correttamente valutata, gestita e chiusa, confermando l'efficacia dei presidi adottati.

0

Episodi di Corruzione Accertati

Nel corso del 2025 non sono stati riscontrati episodi di corruzione accertati né azioni legali avviate.

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 e 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 dell'integrità, della trasparenza e della legalità e si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di corruzione, promuovendo comportamenti etici e conformi alla normativa in tutte le proprie attività e relazioni con stakeholder, dipendenti e terze parti.

La RDR ha adottato un **Modello Organizzativo Anticorruzione** basato sulle linee guida della **ISO 37001** e integrato con il **Codice Etico**, il **Modello 231** e il Sistema di Controllo Interno. Il Modello definisce le responsabilità, le procedure e i presidi volti a prevenire, identificare e gestire i rischi di corruzione in tutte le aree operative.

Identificazione dei Rischi Corruttivi

I rischi corruttivi sono identificati attraverso la valutazione di operazioni, progetti, categorie di personale e terze parti rilevanti. Il sistema prevede attività di due diligence per consulenti, fornitori, subappaltatori e soci in affari con rischio medio-alto.

Misure Preventive e di Controllo

Segregazione dei ruoli, diversi livelli di autorizzazione, formazione periodica, monitoraggio e audit interni, canali di whistleblowing, azioni correttive e sanzioni disciplinari in caso di violazioni.

Nel corso del 2025, **non sono stati riscontrati episodi di corruzione accertati**, né sono state avviate azioni legali a carico dell'organizzazione o dei suoi dipendenti.

Comunicazione e Formazione su Legalità, Etica e Anticorruzione

205-2

Nel 2025 la RDR ha rafforzato le attività di **comunicazione e formazione** su etica, integrità e compliance, puntando non solo alla conoscenza delle regole, ma anche alla **diffusione di una cultura aziendale partecipativa e consapevole**.



Percorsi Formativi Mirati

Formazione al personale interno, con particolare attenzione ai neoassunti e a chi assume nuove responsabilità.



Sensibilizzazione e Informazione

Momenti dedicati al ruolo e alle responsabilità di ciascuno nel garantire comportamenti conformi e nella prevenzione dei rischi corruttivi.



Intranet Aziendale

Diffusione e pubblicazione di politiche e procedure aziendali, garantendo comunicazione chiara, uniforme e trasparente a tutti i dipendenti del Gruppo RDR.



Cultura Partecipativa

Coinvolgimento attivo delle persone nei processi di compliance e sensibilizzazione all'importanza dei principi etici e dei diritti dei lavoratori.



Monitoraggio dell'Efficacia

Monitoraggio della partecipazione e valutazione dell'efficacia della formazione come strumento di prevenzione dei rischi.

Dipendenti Formatati sulla Lotta alla Corruzione

131

Totale Formatati 2023

Di cui: 2 Dirigenti, 10 Quadri, 111 Impiegati, 10 Operai

14

Totale Formatati 2024

Di cui: 4 Impiegati, 10 Operai

28

Totale Formatati 2025

Di cui: 12 Impiegati, 14 Operai. Nel 2025 tutti i dipendenti e i responsabili di funzione hanno partecipato ai corsi obbligatori.



Nel 2025 **tutti i dipendenti e i responsabili di funzione** hanno partecipato ai corsi obbligatori su legalità, etica e anticorruzione, segnando un traguardo significativo per la cultura della compliance in RDR.

Formazione Etica: On-Boarding e Aggiornamenti Continui

Tutti i dipendenti, in fase di on-boarding, partecipano a specifici percorsi formativi dedicati ai temi etici, ai principi del Codice Etico, al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 e alle principali policy aziendali.

Successivamente, eventuali aggiornamenti relativi ai documenti e alle procedure aziendali vengono comunicati attraverso la intranet aziendale, garantendo un'informazione continua e accessibile a tutta la popolazione aziendale. I dipendenti sono inoltre tenuti a confermare la presa visione degli aggiornamenti pubblicati sulla piattaforma intranet, assicurando la tracciabilità del processo di informazione e diffusione dei contenuti etici e di compliance.

- ✓ **100% dei dipendenti** è formato sui temi etici. La formazione e la comunicazione continua rappresentano uno strumento chiave per rafforzare la cultura della legalità, della trasparenza e dell'integrità in tutta l'organizzazione.

Codice Etico — Strumenti di Comunicazione e Stakeholder

Dipendenti RDR

Intranet aziendale, formazione obbligatoria, bacheca aziendale (monitor), survey e feedback interni.

Clienti

Sito aziendale, email, bilancio di sostenibilità e report ESG, politiche aziendali.

Fornitori

Email, newsletter, comunicazioni dirette ai fornitori e partner, clausole contrattuali, canali di whistleblowing.

Enti Pubblici

Sito aziendale, bilancio di sostenibilità e report ESG, politiche aziendali e comunicazioni istituzionali.

- ✓ **100% dei dipendenti** è formato sui temi etici, confermando la piena copertura della comunicazione interna sul Codice Etico.

Conformità a Leggi e Regolamenti — Episodi di Non Conformità

2-27

206-1

La RDR ha implementato un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che garantisce il monitoraggio continuo della conformità normativa, il rispetto del Codice Etico, del Modello 231 e delle disposizioni anticorruzione ISO 37001, nonché della normativa in materia di concorrenza.

Identificazione e Azioni Correttive

Identificazione tempestiva delle non conformità e adozione di azioni correttive proporzionate alla loro rilevanza e ai rischi associati.

Analisi delle Cause

Analisi delle cause alla base delle non conformità e adozione di misure per prevenirne il ripetersi.

Azioni Preventive

Valutazione di eventuali azioni preventive per evitare nuovi rischi o impatti sull'organizzazione.

Registrazione e Monitoraggio

Registrazione, comunicazione e monitoraggio dei risultati delle azioni correttive e aggiornamento della documentazione SGI.

0

Episodi di Corruzione 2025

Nessun episodio di corruzione accertato né cause legali promosse contro l'organizzazione o i dipendenti.

0

Procedimenti Antitrust 2025

Nessun procedimento legale avviato per pratiche anticoncorrenziali, abuso di posizione dominante o violazioni della normativa antitrust.

Tale sistema prevede procedure formalizzate per la gestione delle **non conformità reali o potenziali**, finalizzate a prevenire, correggere e mitigare impatti negativi sull'organizzazione, sui lavoratori e sugli stakeholder.

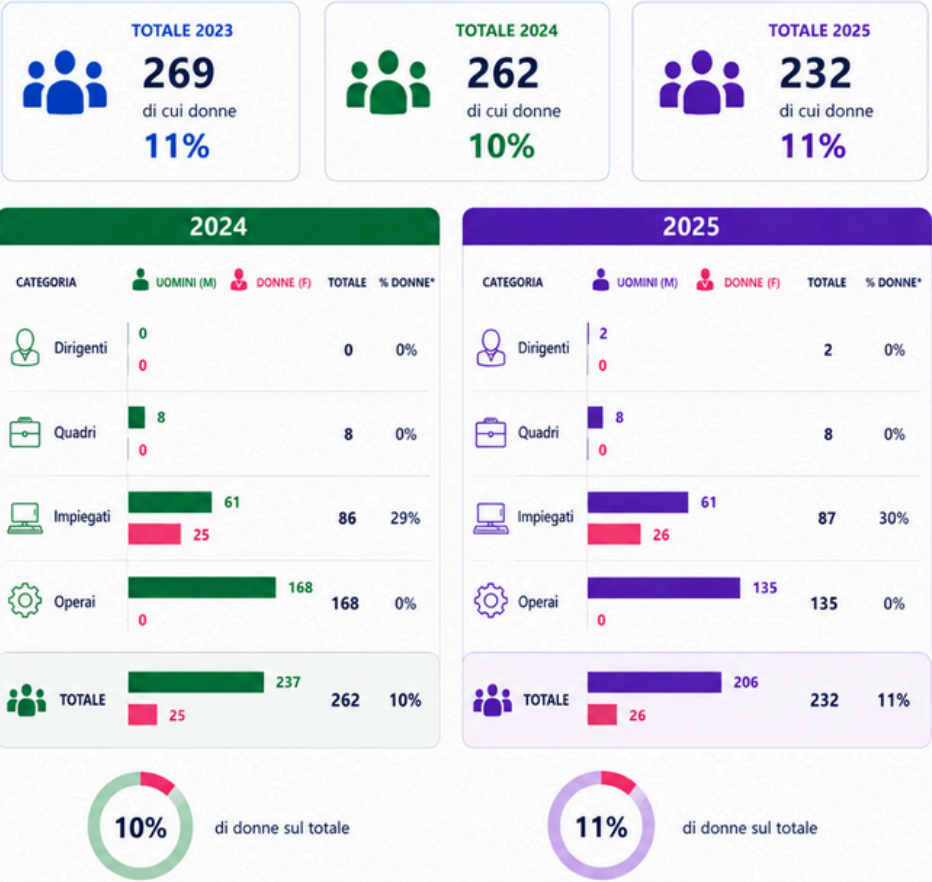
Da soli possiamo fare così poco; insieme possiamo fare così tanto.
— Helen Keller

1° 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.

2-7, 2-8,405-1

Dipendenti

Numero di dipendenti per categoria, suddivisi per genere al 31 dicembre di ogni anno.



11%

di donne sul totale

10%

di donne sul totale

11%

di donne sul totale



* La percentuale di donne è stata calcolata rapportando il numero di donne presenti in ciascuna categoria al totale delle persone della stessa categoria.

Presenza Femminile

La presenza femminile in RDR si attesta all'**11% del totale**, in linea con le medie del settore di riferimento. La composizione riflette le caratteristiche del settore, storicamente caratterizzato da una prevalenza maschile nei ruoli tecnici e operativi.

Leadership Femminile

Tre figure femminili ricoprono ruoli con riporto diretto all'Amministratore Delegato, contribuendo attivamente ai processi decisionali e allo sviluppo dell'organizzazione.

Composizione Forza lavoro

Dipendenti

Numero di dipendenti per fascia di età e genere* al 31 dicembre di ogni anno.



TOTALE 2023

269
dipendenti



TOTALE 2024

262
dipendenti

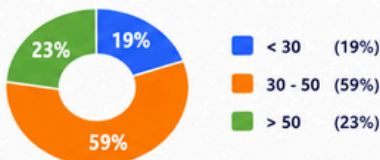


TOTALE 2025

232
dipendenti

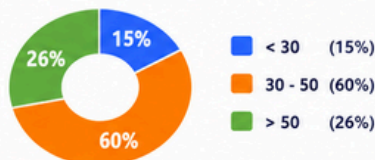
2023				
FASCIA DI ETÀ	UOMINI (M)	DONNE (F)	TOTALE	% sul totale
< 30	45	5	50	19%
30 - 50	134	24	158	59%
> 50	60	1	61	23%
TOTALE	239	30	269	100%

DISTRIBUZIONE PER FASCIA DI ETÀ (% sul totale)



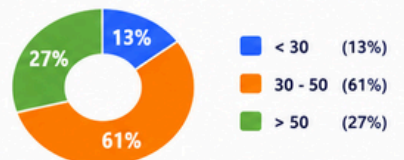
2024				
FASCIA DI ETÀ	UOMINI (M)	DONNE (F)	TOTALE	% sul totale
< 30	35	3	38	15%
30 - 50	136	21	157	60%
> 50	66	1	67	26%
TOTALE	237	25	262	100%

DISTRIBUZIONE PER FASCIA DI ETÀ (% sul totale)



2025				
FASCIA DI ETÀ	UOMINI (M)	DONNE (F)	TOTALE	% sul totale
< 30	28	1	29	13%
30 - 50	118	23	141	61%
> 50	60	2	62	27%
TOTALE	206	26	232	100%

DISTRIBUZIONE PER FASCIA DI ETÀ (% sul totale)



* La percentuale è stata calcolata rapportando il numero di dipendenti presenti in ciascuna fascia di età al totale delle persone nell'anno di riferimento.

DIPENDENTI

Dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale



2023

9

unità totali
17,48% sul totale



2024

11

unità totali
21,86% sul totale



2025

9

unità totali
23,82% sul totale

2023			
CATEGORIA PROFESSIONALE	u.m.	VALORE (unità)	% sul totale
Quadri	n	1	10,00%
Impiegati	n	6	6,25%
Operai	n	2	1,23%
TOTALE	n	9	17,48%

2024			
CATEGORIA PROFESSIONALE	u.m.	VALORE (unità)	% sul totale
Quadri	n	1	12,50%
Impiegati	n	6	6,98%
Operai	n	4	2,38%
TOTALE	n	11	21,86%

2025			
CATEGORIA PROFESSIONALE	u.m.	VALORE (unità)	% sul totale
Quadri	n	1	12,50%
Impiegati	n	6	9,84%
Operai	n	2	1,48%
TOTALE	n	9	23,82%

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

2-30

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

Composizione Forza lavoro

DIPENDENTI

Numero di dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere

2023
 **269**
 dipendenti totali

2024
 **262**
 dipendenti totali

2025
 **232**
 dipendenti totali

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2023			2024			2025		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
 Full-time a tempo indeterminato	228	29	257	234	25	259	192	24	216
 Full-time a tempo determinato	10	1	11	2	0	2	14	0	14
 Part-time a tempo indeterminato	1	0	1	1	0	1	1	0	1
 Part-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	1
 A ore non garantite (es. lavoratori occasionali; lavoratori a chiamata)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI	239	30	269	237	25	262	207	25	232

NON DIPENDENTI

Numero non dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere

TOTALE 2023
 **2**
 non dipendenti

TOTALE 2024
 **2**
 non dipendenti

TOTALE 2025
 **4**
 non dipendenti

2023				2024				2025			
TIPOLOGIA	UOMINI (M)	DONNE (F)	TOTALE	TIPOLOGIA	UOMINI (M)	DONNE (F)	TOTALE	TIPOLOGIA	UOMINI (M)	DONNE (F)	TOTALE
 LAVORATORI SOMMINISTRATI	0	0	0	 LAVORATORI SOMMINISTRATI	0	0	0	 LAVORATORI SOMMINISTRATI	0	0	0
 TIROCINANTI / STAGISTI	1	1	2	 TIROCINANTI / STAGISTI	2	0	2	 TIROCINANTI / STAGISTI	4	0	4
TOTALE	1	1	2	TOTALE	2	0	2	TOTALE	4	0	4
 50% Uomini 50% Donne				 100% Uomini 0% Donne				 100% Uomini 0% Donne			



HIGHLIGHTS



Nessun lavoratore somministrato presente nel triennio 2023–2025



Numero complessivo di non dipendenti stabile e contenuto: **2 unità** nel 2023 e 2024, **4 unità** nel 2025



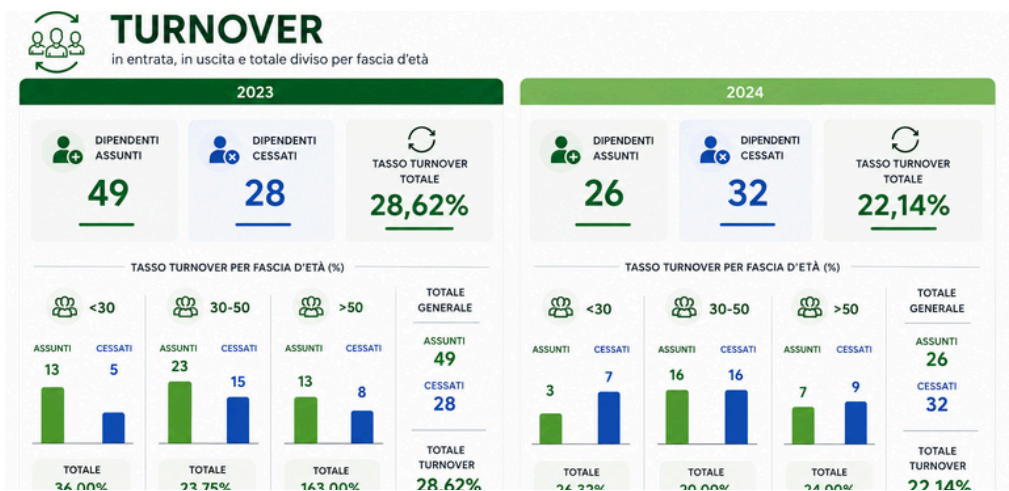
Tutti i non dipendenti nel **2025** sono rappresentati da **tirocinanti/stagisti**



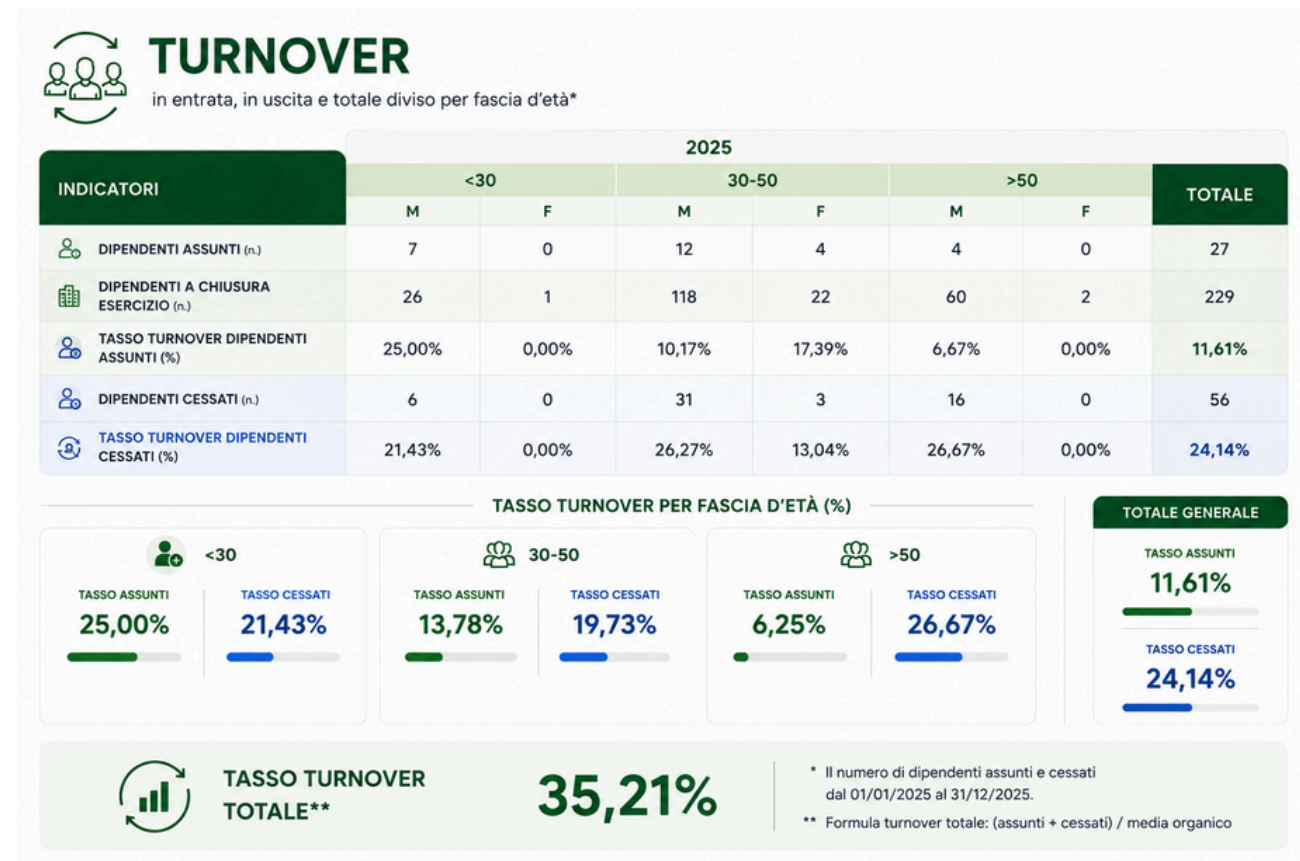
Rafforzato nel **2025** il ricorso a percorsi formativi e di inserimento professionale tramite **stage e tirocini**

Turnover

401-1



A partire dal 2025 abbiamo iniziato a calcolare il turnover non solo in relazione alla fascia di età ma anche al genere



406-1

In ottemperanza allo Standard SA8000:2014, RDR ha istituito dal 2022 il **Social Performance Team (SPT)**: organo congiunto composto in eguale numero da rappresentanti dei lavoratori e del management, con il compito di presidiare i principi fondamentali della responsabilità sociale d'impresa.

Aree di Presidio SPT

Lavoro infantile* — Nessun caso presente in azienda; verifica documenti in fase di assunzione con copia conservata.

Lavoro forzato e obbligato — Monitoraggio continuo per garantire libertà lavorativa.

Salute e sicurezza — Presidio costante delle condizioni di lavoro sicure.

Libertà di associazione — Tutela del diritto alla contrattazione collettiva.

Non discriminazione — Ceto sociale, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale e altro.

Procedure disciplinari — Nessuna tolleranza per punizioni corporali, coercizione o abuso verbale.

Orario di lavoro — Rispetto delle leggi e degli standard industriali applicabili, incluse le vacanze nazionali.

Retribuzione — Garanzia del diritto del personale a un salario di sussistenza.

Sistema di gestione — Politica aziendale scritta nella lingua dei lavoratori, esposta in luogo visibile; conformità allo standard SA8000 comunicata a tutto il personale.

*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.

Composizione del Team

Rappresentanti della Direzione:

- Francesco Pico — fpico@rdr.it
- Emanuela Scognamiglio — escognamiglio@rdr.it
- Francesca Spoletto — fspoletto@rdr.it

Rappresentanti dei Lavoratori (RLS):

- Ciro Auriemma — cauriemma@rdr.it
- Anna Iannone — aiannone@rdr.it
- Agostino Vecchione — avecchione@rdr.it

Canali di Segnalazione

SPT diretto
Contatta i membri del team tramite email personale.

Sito aziendale
www.rdr.it — sezione "Segnalazioni" (anonimato garantito).

Email SPT
socialperformance.team@rdr.it

Ente di certificazione
sa8000@sgs.com

✓

Nel corso del **2025** il Social Performance Team ha preso in carico **due segnalazioni**, esaminandole e gestendole fino alla chiusura, in conformità alle procedure interne relative a responsabilità sociale e diritti dei lavoratori.

401-2

Un anno ricco di iniziative dedicate al benessere, alla socialità e alla famiglia di tutti i collaboratori del Gruppo RDR (RDR, Darf, e Officine RDR Aviomar). Tutte le attività e i benefit sono fruibili da ogni risorsa, indipendentemente dalla tipologia di contratto.

Family Day

Il **28 giugno 2025** si è tenuto il quarto Family Day annuale: una giornata di spensieratezza, gioco e divertimento con famiglie e affetti, aperta a tutti i collaboratori delle aziende del Gruppo.

Torneo di Ping Pong

Nato nel 2024 grazie al crescente interesse verso questo sport, il torneo interno è stato **replicato anche nel 2025**, consolidandosi come momento di condivisione e rafforzamento dello spirito di squadra.

Torneo di Calcetto

Un torneo aziendale in un contesto informale e inclusivo, per rafforzare lo spirito di squadra, il senso di appartenenza e le relazioni tra colleghi.

Servizio Mensa per Impiegati

Nato da un percorso di ascolto e survey interne sul benessere aziendale, il servizio mensa è attivo dal 2022. All'inizio del 2025 il fornitore è stato rinnovato sulla base dei questionari di soddisfazione dei dipendenti.

Il nuovo servizio si distingue per:

- Prodotti a **km 0** e collaborazione con fornitori locali
- Menu dedicati per allergie, intolleranze ed esigenze specifiche
- Stoviglie biodegradabili per ridurre i rifiuti
- Servizio frutta per pause e break durante la giornata
- App dedicata per la prenotazione del pasto
- Integrazione nelle iniziative di welfare aziendale
- Erogato anche nelle sedi fuori Campania tramite partner territoriali

Alcuni collaboratori possono scegliere in alternativa **ticket/buoni pasto**, per rispondere in modo flessibile alle diverse esigenze.

Visite Nutrizionistiche 2025

Nel corso del 2025 sono state attivate **visite nutrizionistiche gratuite** per i collaboratori. La prima consulenza è offerta senza costi e l'iniziativa è stata estesa anche al nucleo familiare: il dipendente può cedere la visita gratuita a un proprio familiare. Un approccio aziendale orientato alla salute, alla prevenzione e al benessere delle persone, rafforzato anche da **iniziative formative** dedicate ai temi dell'alimentazione e dei corretti stili di vita.

Erogatori Gratuiti di Assorbenti Igienici

Un passo concreto verso un ambiente di lavoro più **equo e rispettoso**, dove le diverse esigenze possano essere accolte con attenzione e senza pregiudizi.

Bonus Matrimonio e Bonus Nascita

RDR sostiene attivamente la **genitorialità e i momenti di vita importanti** dei propri collaboratori, erogando bonus matrimonio e bonus nascita a supporto delle famiglie.

- ✔ Tutte le attività e i benefit descritti sono fruibili da **tutte le risorse di RDR**, indipendentemente dalla tipologia di contratto, in linea con i valori di equità e inclusione di RDR S.p.A. Società Benefit.

Adeguatezza dei Salari

2- 19,2-20 , 2-21 ,2-30,202-1 405-2

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.

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

RDR adotta una politica retributiva trasparente e orientata al mercato, basata su due pilastri fondamentali che garantiscono obiettività e allineamento con le dinamiche del mercato del lavoro.

1. 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.

2. 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 tra posizioni analoghe.

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, integrando 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 Retributivo Donne/Uomini per Categoria

Di seguito i dati relativi al rapporto dello stipendio base annuale e della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale nel triennio 2023–2025. 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, superminimi, premi di produttività e altro), così come rendicontato nel rapporto biennale parità uomo-donna.

Stipendio Base Annuale F/M (%)

Categoria	2023	2024	2025
Dirigenti	0	0	0
Quadri	10,87	0	0
Impiegati	36,17	36,25	36,10
Operai	0	0	0

Retribuzione Totale F/M (%)

Categoria	2023	2024	2025
Dirigenti	0	0	0
Quadri	9,28	0	0
Impiegati	34,30	34,39	33,96
Operai	0	0	0

I valori pari a 0 indicano l'assenza di donne nella categoria di riferimento nel periodo considerato. I dati sono estratti dal Rapporto Biennale sulla Parità di Genere.

Gender Pay Gap: Andamento nel Triennio

Il Gender Pay Gap è calcolato come rapporto tra la differenza tra retribuzione media lorda annuale maschile e femminile e la retribuzione media lorda maschile: **(Ret. media lorda M – Ret. media lorda F) / Ret. media lorda M**. Il valore N/A è legato all'assenza di donne nella categoria di riferimento.

Nel triennio analizzato si osserva, per la categoria Impiegati, una **riduzione progressiva del Gender Pay Gap**: dal 21% del 2023 al 16% del 2024, fino al 15% del 2025. Questo trend positivo evidenzia un impegno concreto dell'azienda verso una maggiore equità retributiva di genere.

21%

GPG Impiegati 2023

Valore di partenza del triennio per la categoria più rappresentata.

16%

GPG Impiegati 2024

Riduzione significativa di 5 punti percentuali rispetto all'anno

15%

GPG Impiegati 2025

Ulteriore significativo miglioramento,

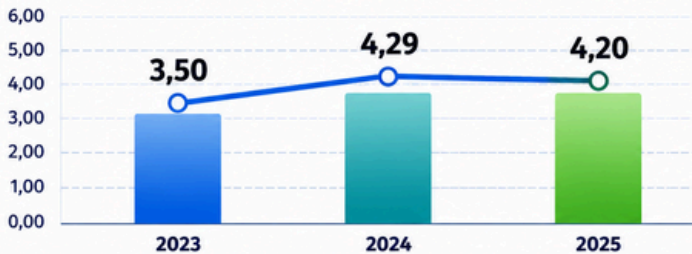
Il dato si mantiene su livelli contenuti, evidenziando una struttura retributiva complessivamente equilibrata e coerente con le dimensioni e il settore di riferimento. L'andamento conferma l'efficacia delle politiche adottate da RDR in linea con gli standard della prassi **UNI/PdR 125**.



DIVARIO TRA LO STIPENDIO PIÙ ALTO E LA MEDIANA

2023	2024	2025
3,50 €	4,29 €	4,20 €
Val. Max / Mediana	Val. Max / Mediana	Val. Max / Mediana

ANDAMENTO NEL TRIENNIO



SINTESI



Nel triennio 2023-2024 si osserva un incremento del divario retributivo, passando da **3,50** a **4,29**.



Nel **2025** si registra un lieve riequilibrio, con un valore pari a **4,20**.



Il dato si mantiene su livelli contenuti, evidenziando una struttura retributiva complessivamente **equilibrata** e **coerente** con le dimensioni e il settore di riferimento.



Rapporto tra retribuzione totale annua della persona che ha ricevuto la **massima retribuzione** e la **mediana** della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti RDR.



Incremento nel 2024
(+0,79 rispetto al 2023)



Lieve riequilibrio nel 2025
(-0,09 rispetto al 2024)



Livelli contenuti e
struttura equilibrata



ANALISI SU SALARIO DI SUSSISTENZA

METODOLOGIA DI RIFERIMENTO

Per la determinazione del Living Wage sono stati presi in riferimento i valori forniti dal sistema WageIndicator Foundation (<https://wageindicator.org>), ente indipendente che calcola il salario dignitoso tenendo conto del costo della vita per area geografica (alimentazione, abitazione, trasporti, istruzione, sanità e beni essenziali).

RDR SpA SB applica il CCNL Metalmeccanica Industria, la cui categoria contrattuale minore è rappresentata dal livello D2, con retribuzione mensile lorda pari a **€ 1.931,78**, valore che risulta superiore alle soglie di Living Wage rilevate per le aree territoriali di operatività aziendale.



Dall'analisi dei valori sopra riportati si evince che in tutte le aree territoriali in cui RDR S.p.A. Società Benefit opera, la retribuzione minima contrattuale applicata **supera la soglia del Living Wage** stimata da WageIndicator, garantendo così un livello salariale adeguato e dignitoso per tutti i lavoratori dipendenti e assimilati (collaboratori, somministrati, ecc.).

AREE TERRITORIALI DI RIFERIMENTO

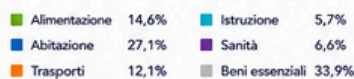
RDR svolge la propria attività nelle seguenti regioni italiane: Lombardia, Toscana, Lazio, Campania, Puglia e Sardegna.

Per ciascuna area si riporta di seguito il valore di Living Wage rilevato dal sistema WageIndicator (valore aggiornato all'anno 2025, ove disponibile), accompagnato da un grafico illustrativo che rappresenta la composizione del costo della vita locale.

LOMBARDIA

Living Wage stimato:
€ 1.404,77 / mese

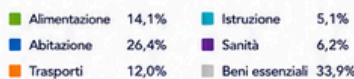
Retribuzione minima RDR
(CCNL D2): **€ 1.931,78**



TOSCANA

Living Wage stimato:
€ 1.367,07 / mese

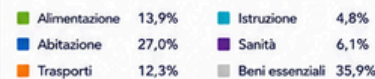
Retribuzione minima RDR
(CCNL D2): **€ 1.931,78**



LAZIO

Living Wage stimato:
€ 1.336,16 / mese

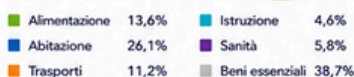
Retribuzione minima RDR
(CCNL D2): **€ 1.931,78**



CAMPANIA

Living Wage stimato:
€ 1.270,76 / mese

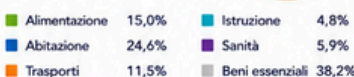
Retribuzione minima RDR
(CCNL D2): **€ 1.931,78**



PUGLIA

Living Wage stimato:
€ 1.309,25 / mese

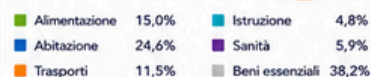
Retribuzione minima RDR
(CCNL D2): **€ 1.931,78**



SARDEGNA

Living Wage stimato:
€ 1.309,25 / mese

Retribuzione minima RDR
(CCNL D2): **€ 1.931,78**



ALIMENTAZIONE
Cibo e bevande analcoliche



ABITAZIONE
Affitto, utenze, manutenzione



TRASPORTI
Trasporti pubblici e privati



ISTRUZIONE
Istruzione e formazione



SANITÀ
Servizi sanitari e assicurazioni



BENI ESSENZIALI
Abbigliamento, comunicazioni, cura personale, ecc.

403-1,403-2,403-3,403-4,403-5,403-7-403-8,403-9,403-10

Il miglioramento della Salute e Sicurezza dei lavoratori è centrale per RDR. L'azienda sviluppa politiche e processi strutturati per valutare, prevenire e mitigare i rischi in ogni contesto operativo.

Sistema di Gestione Salute e Sicurezza

I requisiti di legge applicati sono:

D. Lgs 81/08 — normativa italiana sulla sicurezza sul lavoro

SA8000:14 — standard internazionale sulla responsabilità sociale

ISO 45001:18 — sistema di gestione per la salute e sicurezza

Oltre all'RSPP, anche gli impiegati dell'ufficio sicurezza hanno svolto o sono in procinto di svolgere il corso da ASPP.

Identificazione dei Pericoli e Gestione dei Rischi

Nell'attività di gestione del rischio sono coinvolti **1 quadro** e **3 impiegati** dell'azienda. I processi impiegati includono:

Sopralluoghi preliminari con tecnici e preposti di cantiere

Stesura di piani operativi di sicurezza

Attuazione di procedure di sicurezza specifiche

Servizi per la Salute Professionale

Nel corso del 2025 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), presenti su tutto il territorio nazionale.

Sorveglianza Sanitaria

Il servizio viene erogato presso lo studio dei rispettivi medici durante le fasce orarie lavorative. Per la sede di Torre del Greco le visite si svolgono nell'infermeria aziendale.

Campagna di Sensibilizzazione

Attraverso supporto multimediale viene condotta una campagna sulle tematiche di salute e sicurezza legate agli aspetti sanitari principali, con coinvolgimento a cascata dei medici coordinati.

Relazione Sanitaria Annuale

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.

2518

Ore di Formazione

Totale ore dedicate alla formazione sulla sicurezza nel 2025

232

Dipendenti Coinvolti

Lavoratori che hanno partecipato ad eventi formativi nel 2025

10

Professionisti Sanitari

Medicoinvolti nell'attività di sorveglianza sanitaria aziendale

Partecipazione e Consultazione dei Lavoratori

RDR garantisce la partecipazione attiva dei lavoratori attraverso strumenti operativi e incontri strutturati, applicando piani operativi di sicurezza e istruzioni operative in ogni fase del lavoro.



Tecnico di Commessa

Incontri frequenti tra i tecnici di commessa e i preposti di cantiere per garantire l'efficienza dei processi di sicurezza operativa.



Amministratore Delegato

Incontri diretti dell'Amministratore Delegato con tutti gli operai per rafforzare la cultura della sicurezza a ogni livello aziendale.



RSPP in Cantiere

Incontri tra RSPP e operai durante le visite ispettive in cantiere per monitorare e migliorare le condizioni di sicurezza sul campo.

Contenuti della Formazione 2025

Durante le sessioni formative, gli operai hanno partecipato ad attività teoriche e pratiche articolate su più ambiti:



Aggiornamenti Normativi

Approfondimenti normativi e aggiornamenti sulle procedure di sicurezza vigenti.



Simulazioni di Emergenza

Esercitazioni pratiche sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e gestione delle emergenze.



Uso Sicuro delle Attrezzature

Esercitazioni pratiche sull'uso di attrezzature e macchinari in condizioni di sicurezza.



Casi Studio e Analisi

Analisi di situazioni a rischio con confronto sulle migliori pratiche di prevenzione degli infortuni.



Queste attività hanno permesso di consolidare le competenze necessarie per operare in sicurezza e contribuire attivamente alla prevenzione degli infortuni sul lavoro in tutta l'organizzazione RDR.

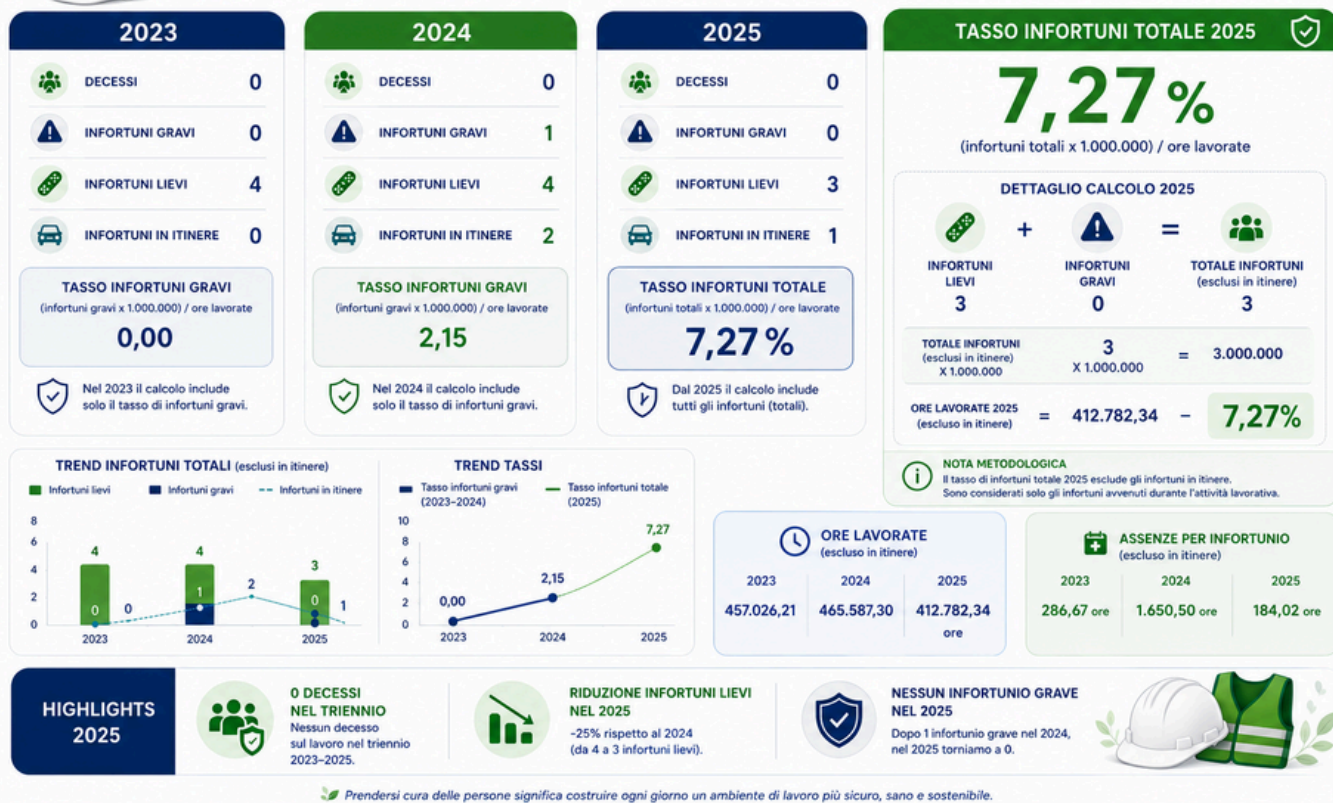


SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ANDAMENTO INFORTUNI 2023-2025

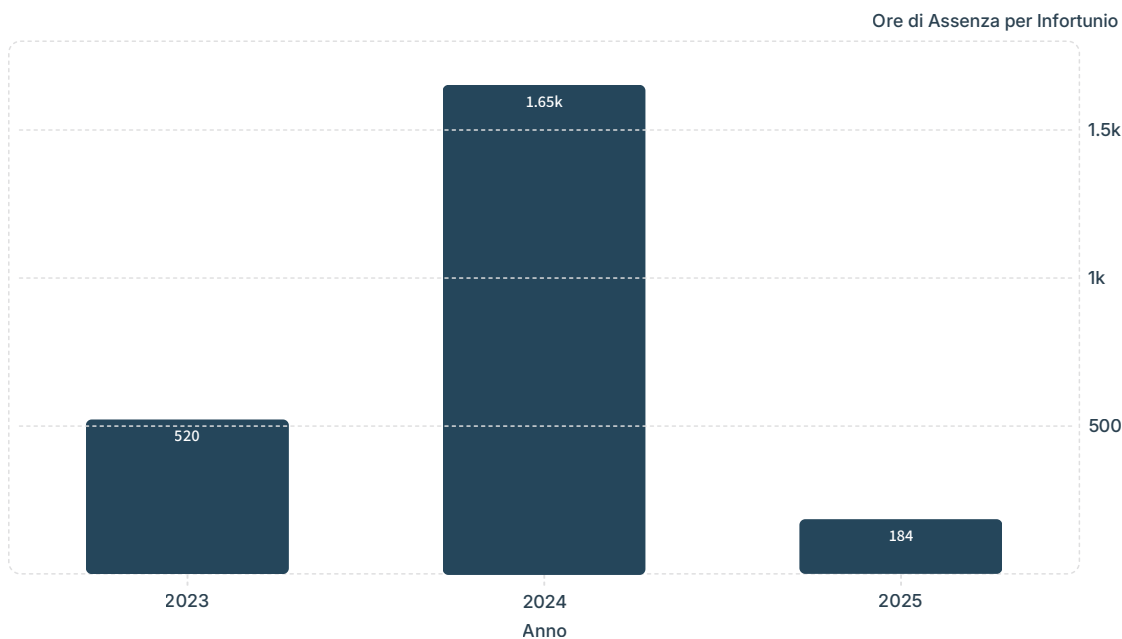
La sicurezza è
il nostro valore,
le persone la nostra priorità.

07



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

Nel triennio analizzato, RDR conferma il proprio impegno nell'atutela della salute e sicurezza dei lavoratori, registrando assenza di infortuni mortali in tutti gli anni considerati. Nel 2024 si è rilevato un incremento degli indicatori legati alla gravità degli infortuni, con un caso di infortunio con gravi conseguenze e un conseguente aumento delle ore di assenza. Nel 2025 si evidenzia un significativo miglioramento delle performance.



Il grafico evidenzia la drastica riduzione delle ore di assenza per infortunio nel 2025, passando da 1.650 a sole 184 ore — un calo dell'89% che testimonia l'efficacia concreta delle misure di prevenzione adottate da RDR.

☑ Questi risultati confermano l'efficacia delle azioni intraprese dall'azienda in materia di prevenzione e gestione della sicurezza, in un contesto operativo caratterizzato da un impegno costante verso il miglioramento continuo.

Progetto Obiettivo Zero Infortuni

07

Terza edizione 2025 — Una patente a punti per premiare chi rispetta la sicurezza sul lavoro

403-6

Il Progetto

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, 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.

❶ Funziona esattamente come la patente a punti per gli automobilisti: ogni lavoratore parte da un punteggio iniziale e lo mantiene rispettando le norme.

I 3 Gruppi RDR

Operai

2 premiati (gruppo più numeroso)

Magazzinieri

1 premiato con punteggio più alto

Project Manager

1 premiato con punteggio più alto

In caso di parimerito: numero di verifiche ricevute, poi segnalazioni costruttive al SPP, poi anzianità di servizio.

Il Sistema a Punti



Punteggio Iniziale

20 punti assegnati a ogni lavoratore all'avvio del progetto.



Violazione Singola

-2 punti per ogni violazione delle norme di sicurezza rilevata.



Violazioni Reiterate

-5 punti in presenza di violazioni ripetute da parte dello stesso lavoratore.



Infortunio di Squadra

-5 punti a tutti i componenti della squadra se l'infortunio è causato da violazione normativa (es. assenza DPI, mancato rispetto procedure).



Segnalazione Cliente

-5 punti se il cliente segnala una violazione (con o senza verbale) e questa non viene comunicata internamente a responsabili e/o RSPP.



Segnalazione Nearmiss

+1 punto per ogni segnalazione di quasi-infortunio inviata a rspp_rdr@rdr.it.



Comunicazione punteggio: L'eventuale decurtazione verrà comunicata immediatamente in fase di sopralluogo. Il file Excel con l'elenco del personale e il relativo punteggio sarà disponibile in doc. cantiere per opportuna presa visione.



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

Obiettivi — 1^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della prima finalità di beneficio comune per RDR S.p.A. Società Benefit nel corso del 2025.

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Estensione dei bonus nascita e bonus matrimonio, inizialmente introdotti a livello di Capogruppo, anche a tutte le società controllate al 100%.

Risultato Conseguito

Nel corso del 2025, RDR S.p.A. ha conseguito un importante risultato in termini di estensione delle politiche di welfare a livello di Gruppo. Tutte le società del Gruppo hanno aderito alle misure di welfare, garantendo un'applicazione uniforme delle iniziative.

Misure Introdotte

Bonus Nascita — esteso a tutte le società controllate al 100%

Bonus Matrimonio — esteso a tutte le società controllate al 100%

Passo concreto verso la costruzione di un modello organizzativo sempre più inclusivo e attento al benessere delle persone.

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.					
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: Crescita delle Competenze e Valorizzazione delle Persone

404-1,404-2

RDR S.p.A. Società Benefit 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.

RDR Academy: Formazione come Leva Strategica

Per rispondere alle esigenze di sviluppo delle competenze, RDR ha sviluppato la **RDR Academy**, un programma strutturato e interno di formazione tecnica, operativa e manageriale, rivolto a tutte le risorse aziendali.



Aggiornamento Tecnico

Garantire l'aggiornamento costante delle competenze su impianti, tecnologie e normative



Cultura della Sicurezza

Rafforzare la cultura HSE in linea con i più alti standard di salute e sicurezza



Giovani Tecnici

Promuovere la formazione dei giovani tecnici, favorendo il ricambio generazionale



Leadership

Supportare la crescita dei quadri e dei responsabili con percorsi dedicati



Cultura ESG

Diffondere la cultura della sostenibilità, integrando i principi ESG nei contenuti didattici

Attività Formative 2025

In attuazione del processo di raccolta del fabbisogno formativo avviato nel 2024, nel corso del 2025 le attività si sono concretizzate in interventi formativi mirati, definiti sulla base delle esigenze emerse nei diversi ambiti organizzativi.

1

Percorsi per Aree Specifiche

Ufficio acquisti, area amministrazione e finanza, area HQSE e area sostenibilità: percorsi dedicati alle esigenze di ciascuna funzione aziendale.

2

Iniziative Trasversali

Seconda edizione del corso Excel, percorsi su Relazioni Interpersonali e Intelligenza Artificiale (RDR Academy), Negoziazione 3.0 (Executive Academy).

3

Corsi Tecnici Specialistici

Percorsi destinati allo sviluppo delle competenze degli impiegati tecnici, orientati al biennio 2025–2026.

4

Operations Academy

Avviata a settembre 2025, iniziativa strategica per lo sviluppo delle competenze tecniche delle risorse operative junior, in progressiva estensione su tutto il territorio.



ORE DI FORMAZIONE MEDIE NEL TRIENNIO

Investiamo nelle persone per costruire competenze, sicurezza e crescita sostenibile.



METODOLOGIA DI CALCOLO



I dati sono stati calcolati moltiplicando le ore di formazione per il numero di partecipanti.

Formula:

Totale ore di formazione =
Ore di formazione erogate
× Numero di partecipanti

HIGHLIGHTS

9.395 ORE
erogate nel 2023

FORMAZIONE DIFFUSA
a tutte le categorie professionali

FOCUS CONTINUO
su competenze, sicurezza e crescita professionale



LA FORMAZIONE È IL NOSTRO INVESTIMENTO PER IL FUTURO SOSTENIBILE.



✓ Valorizziamo le persone e le loro potenzialità



✓ Rafforziamo competenze e performance



✓ Promuoviamo sicurezza, qualità e consapevolezza



✓ Costruiamo insieme un'azienda migliore

1 I dati includono tutte le ore di formazione erogate, sia in aula che online, obbligatorie e volontarie.

Attività 2025

In attuazione del processo di raccolta del fabbisogno formativo avviato nel 2024, nel corso del 2025 le attività si sono concretizzate in interventi formativi mirati, definiti sulla base delle esigenze emerse nei diversi ambiti organizzativi.

1

Percorsi per Aree Specifiche

Ufficio acquisti, area amministrazione e finanza, area HQSE e area sostenibilità: percorsi dedicati alle esigenze di ciascuna funzione aziendale.

2

Iniziative Trasversali

Seconda edizione del corso Excel, percorsi su Relazioni Interpersonali e Intelligenza Artificiale (RDR Academy), Negoziazione 3.0 (Executive Academy).

3

Corsi Tecnici Specialistici

Percorsi destinati allo sviluppo delle competenze degli impiegati tecnici, orientati al biennio 2025-2026.

4

Operations Academy

Avviata a settembre 2025, iniziativa strategica per lo sviluppo delle competenze tecniche delle risorse operative junior, in progressiva estensione su tutto il territorio.

404-3

Attualmente RDR S.p.A. Società Benefit non dispone ancora di un processo formalizzato di Performance Management esteso all'intera popolazione aziendale. Tuttavia, l'azienda ha avviato un percorso di evoluzione organizzativa orientato a una maggiore strutturazione dei processi.

Percorso in Atto

Sono stati introdotti primi momenti di condivisione degli obiettivi e confronto tra responsabili e collaboratori, con l'obiettivo di favorire maggiore allineamento organizzativo e sviluppo professionale.

La definizione di un processo strutturato di **Performance & Development Review**, basato su criteri condivisi, obiettivi misurabili e momenti formalizzati di feedback, rappresenta un obiettivo di sviluppo futuro.

Promozioni 2025 per Genere

Categoria	M	F	Tot.
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0	0
Impiegati	8	6	14
Operai	23	0	23
Totale	31	6	37

Nel 2025 hanno ricevuto una promozione complessivamente **37 lavoratori**, di cui 14 impiegati (8 uomini e 6 donne) e 23 operai. Le promozioni sono state attribuite sulla base di valutazioni organizzative, merito professionale, responsabilità assunte e capacità dimostrate. Tale dinamica conferma l’attenzione dell’azienda verso la valorizzazione delle risorse interne e rappresenta uno dei presupposti alla base del futuro sviluppo di un sistema più strutturato di Performance

Operations Academy:

Forza lavoro nel settore tecnico

L'Operations Academy è un percorso di crescita e sviluppo professionale dedicato alle risorse operative, pensato per accompagnarle in un cammino formativo strutturato e progressivo, finalizzato all'acquisizione di competenze tecniche, professionali e comportamentali.

Non si tratta di una semplice formazione, ma di un vero e proprio investimento sulle persone e sul loro potenziale: dal saper al saper fare.

18h

Formazione teorica
strutturata

320h

Formazione pratica
sul campo

3

Uscite in Cantiere

Esperienze operative dirette

4

Risorse Coinvolte

Da Istituto Pacinotti e Colombo

Avvio del Progetto

L'Academy è partita il **29 settembre 2025** e coinvolge risorse provenienti dall'Istituto Pacinotti e dall'Istituto Colombo.

Funzioni Coinvolte

- HR
- Operation
- Logistica
- Officina

Un Ecosistema Formativo

Un approccio integrato che crea un ecosistema formativo completo, dove esperienza e innovazione si incontrano.

Dal Sapere al Saper Fare: Il Metodo Operations Academy

Un elemento distintivo del percorso è il contributo concreto e continuo dei numerosi tecnici che lavorano in azienda: grazie alla loro esperienza sul campo, arricchiscono il programma con contenuti reali, pratici e altamente qualificanti.

→ Seminari e Visite ai Cantieri

I tecnici senior condividono il loro know-how direttamente con i partecipanti durante le sessioni di seminario e le visite operative ai cantieri RDR S.p.A.

→ Confronto Diretto con i Professionisti

I ragazzi apprendono non solo dalla teoria, ma soprattutto dal confronto diretto con chi ogni giorno vive le dinamiche operative dell'azienda.

→ Incontri Mensili con HR

Il team HR accompagna costantemente il percorso attraverso incontri mensili con i partecipanti, per comprendere cosa funziona e come migliorare l'esperienza.

→ Apprezzamento Trasversale

Anche gli operai senior stanno apprezzando molto questa iniziativa, a dimostrazione che il valore del progetto è riconosciuto a tutti i livelli dell'organizzazione.

Quello che stiamo costruendo oggi con l'Operations Academy rappresenta, a tutti gli effetti, il futuro della nostra azienda. Un futuro basato su competenze solide, condivisione del sapere e crescita continua.

OPERATION ACADEMY

Percorso di crescita e sviluppo professionale dedicato alle risorse operative dell'azienda, con l'obiettivo di accompagnarle in un cammino formativo strutturato e progressivo, volto a sviluppare competenze tecniche, professionali e comportamentali. L'iniziativa rappresenta un investimento concreto nella valorizzazione del personale operativo, favorendo una crescita graduale e mirata all'interno dell'organizzazione.



Struttura del percorso

STAGE:

- Fase 1 - Magazzino:** conoscenza dei materiali, procedure e logistica di base
- Fase 2 - Officina:** approfondimento tecnico e applicazione pratica su strumenti e apparecchiature
- Fase 3 - Squadre esterne:** esperienza diretta sul campo, affiancamento e autonomia operativa

Durante la fase di apprendistato, ogni risorsa si specializzerà in uno dei seguenti ambiti professionali: **Idraulico, Elettromeccanico, Elettrico.**

Dati di progetto

Start: settembre 2025

Partecipanti: **4 risorse** (Istituto Pacinotti + Colombo)

Ore di formazione in aula (ad oggi): **18**

Ore di formazione on the job (ad oggi): **320**

Uscite in cantiere: **3**

Funzioni coinvolte: HR • Operation • Logistica • Officina



RDR
Società Benefit
Imprenditoria Sociale

Attività 2025 — Benessere e Welfare del Personale

Nel 2025 l'azienda ha proseguito e rafforzato il proprio impegno nella promozione del benessere del personale, consolidando le misure a supporto della conciliazione tra vita privata e lavoro, con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più efficace alle esigenze dei dipendenti.

Flessibilità Lavorativa

- Smart working strutturato
- Flessibilità oraria
- Progetto Trasferte

Sostegno Economico

- Buoni pasto
- Sistema di bonus e convenzioni
- Bonus Nascita

Piano Welfare Aziendale

- Permessi e congedi familiari
- Previdenza complementare
- Permessi retribuiti

Salute e Prevenzione

- Visite specialistiche gratuite
- Screening sanitari
- Campagne vaccinali

Piattaforma Welfare — Dal 2024 al 2025

Attivata nel 2024 e divenuta strumento di largo utilizzo nel corso del 2025, la Piattaforma Welfare garantisce ai dipendenti non solo il welfare contrattuale ma anche numerose premialità, rappresentando un elemento centrale dell'Employee Value Proposition aziendale.

Benessere Organizzativo Integrato

L'azienda ha rafforzato l'attenzione al benessere organizzativo in una prospettiva integrata, promuovendo iniziative orientate allo sviluppo della persona, alla qualità delle relazioni e alla creazione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

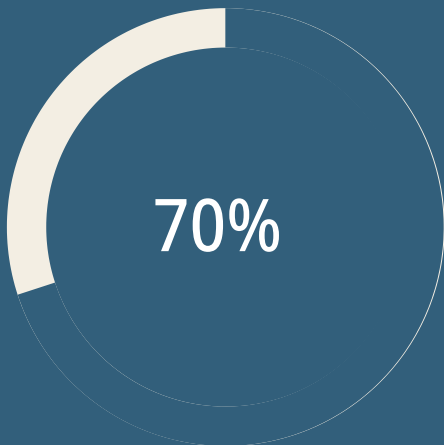
- ✓ Un approccio olistico alla valorizzazione delle persone, al centro della strategia aziendale 2025.

Anche nel 2025 è stata somministrata al personale una survey finalizzata a raccogliere feedback sul livello di soddisfazione e sul benessere percepito in azienda.

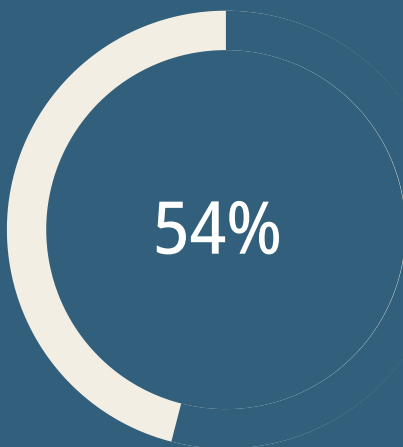
RDR vs. Benchmark Nazionale

Secondo l'indagine **"Global Workforce Hopes and Fears 2024"** di PwC, in Italia solo il **54%** dei lavoratori si dichiara soddisfatto del proprio lavoro.

I dati RDR mostrano percentuali sensibilmente superiori sui principali indicatori di engagement.



Senso di Appartenenza RDR



Media Nazionale (PwC)

Cosa Misuriamo

I risultati della survey interna evidenziano un livello di engagement significativamente elevato all'interno di RDR, in particolare per quanto riguarda:

Senso di Appartenenza

Oltre il 70% dei collaboratori esprime un forte senso di appartenenza all'organizzazione.

Orgoglio Aziendale

Alta percentuale di dipendenti che si identificano nei valori e nella missione di RDR.

Contributo Attivo

Disponibilità a contribuire attivamente al successo dell'organizzazione, ben al di sopra della media italiana.

- ✔ Questo divario evidenzia la capacità dell'azienda di creare un ambiente di lavoro positivo e partecipativo, in cui le persone si riconoscono nei valori organizzativi.

Obiettivi — 2^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della seconda finalità di beneficio comune per RDR S.p.A. Società Benefit nel corso del 2025.

- 🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Estensione RDR Academy all società del Gruppo
- 🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Avvio Operation Academy

Risultato Conseguito

In particolare, si segnala l'estensione della RDR Academy anche alle società controllate al 100%, inizialmente sviluppata a livello di Capogruppo. Tale ampliamento ha consentito di rendere i percorsi formativi maggiormente accessibili e uniformi a livello di Gruppo, favorendo la diffusione delle competenze tecniche e manageriali e promuovendo una crescita condivisa.

Misure Introdotte al 2026

Formazione ESG mediante pillole di sostenibilità a Stakeholder interni ed esterni

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

3° finalità: 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

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 e incontri formativi con scuole tecniche, ITS e università del territorio.

413-1

Le Principali Iniziative

Alternanza Scuola-Lavoro

Accoglienza di studenti affiancati da tutor tecnici e operatori esperti per un'esperienza formativa diretta e concreta.

Moduli Pratici in Officina

Realizzazione di moduli pratici in officina elettromeccanica, con focus su manutenzione, telecontrollo e sicurezza.

Orientamento Scolastico

Partecipazione a giornate di orientamento su innovazione, sostenibilità e transizione ecologica.

Collaborazione con Istituti

Collaborazione con istituti tecnici e professionali per contribuire alla formazione dei profili richiesti dal mercato.

Impatto Sociale



Occupabilità Giovanile

Favorisce l'occupabilità giovanile e il trasferimento intergenerazionale delle competenze tecniche e professionali.



Legame con il Territorio

Rafforza il legame con il territorio e le comunità locali, creando reti di valore condiviso.



Cultura del Lavoro Sostenibile

Alimenta una cultura del lavoro etica, tecnica e sostenibile, in linea con i principi dell'economia circolare.

Un Percorso Formativo

Un'esperienza che aiuta i giovani ad esplorare il mondo aziendale, comprendere le proprie aspirazioni e sviluppare capacità di scelta autonoma e consapevole.

Un Ponte tra Scuola e Lavoro

L'alternanza scuola-lavoro riduce il divario tra sistema scolastico e mondo del lavoro, allineando la formazione alle competenze richieste dal mercato.

Un'Esperienza Pratica

Gli studenti osservano da vicino i processi aziendali, conoscono le dinamiche lavorative e apprendono competenze direttamente sul campo.

Un Investimento sul Futuro

Gli studenti acquisiscono maggiore consapevolezza del loro potenziale e si preparano al meglio per le sfide professionali future.

I Risultati del 2025

2

Istituti Coinvolti

Pacinotti di Scafati e Colombo di Torre del Greco

20

Ore di Formazione

Monte ore totale di formazione erogata agli studenti

4

Incontri Formativi

Seminari strutturati distribuiti nel corso dell'anno

Gli Istituti Partner

Istituto Pacinotti — Scafati

Istituto tecnico con focus su elettronica e automazione industriale.

Istituto Colombo — Torre del Greco

Scuola professionale orientata alle competenze tecniche e all'innovazione.

✓ Insieme, questi istituti rappresentano un modello di collaborazione virtuosa tra impresa e scuola nel territorio campano.

Il programma **RDR For Your Institute** rappresenta un modello replicabile di responsabilità sociale d'impresa, capace di generare valore concreto per i giovani, per le scuole e per l'intero ecosistema produttivo locale — sempre in riferimento a un modello di **economia sostenibile**.

Favorire lo sviluppo economico e sociale

413-1

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.

€150.961

Valore distribuito alla Comunità

Totale investito nel 2025 a favore del territorio attraverso sponsorizzazioni di fiere, eventi e iniziative culturali e ludiche ed erogazioni liberali.

Obiettivi — 3^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della terza finalità di beneficio comune per

 **Obiettivo Raggiunto al 2025 — Assunzione giovani mediante PCTO**

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: Flussi Comunicativi con gli Stakeholder

COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

308-1

Società Benefit

RDR S.p.A. estende i propri principi ambientali a tutti i partner della filiera, integrando criteri ESG nell'Albo Fornitori Qualificati.

Conformità GRI 308-1

L'Albo non si limita alla verifica tecnico-legale, ma include criteri ambientali stringenti in coerenza con i requisiti del GRI 308-1.

Piattaforma Gratuita

La piattaforma consente a imprese e professionisti di ridurre gli oneri documentali per le fasi di gara e per la ricezione degli ordini di acquisto.

Tutti i nuovi fornitori sono sottoposti a **valutazione preventiva obbligatoria**. Questa procedura costituisce condizione vincolante per l'attivazione di qualsiasi rapporto commerciale.



Conformità Normativa Ambientale

Autocertificazione e verifiche documentali: **DURF, AUA, AIA** e ulteriori certificazioni richieste dalla normativa ambientale vigente.



Certificazioni Ambientali

Possesso di certificazioni riconosciute a livello internazionale, tra cui la **ISO 9001**, quale garanzia di un sistema di gestione della qualità orientato alla sostenibilità.



Rating ESG

Valutazione del profilo **Environmental, Social e Governance** del fornitore, quale indicatore sintetico dell'impegno verso la sostenibilità integrale.

✓ **Attività 2025:** Inserimento del **rating ESG** sull'Albo Fornitori e sottoscrizione obbligatoria del **Codice di Condotta** per tutti gli operatori iscritti.

Obiettivi — 4^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della quarta finalità di beneficio comune per

 **Obiettivo Raggiunto al 2025** — Inserimento del rating ESG sull'Albo Fornitori e sottoscrizione obbligatoria del Codice di Condotta per tutti gli operatori iscritti.

Nel corso del 2025 è stato avviato il programma “Pillole di sostenibilità” rivolto ai fornitori, con l'erogazione della prima sessione formativa nel mese di dicembre e la somministrazione di un test di valutazione finale.

L'iniziativa è stata inizialmente rivolta a un cluster prioritario di fornitori, selezionati sulla base della rilevanza strategica e della tipologia di attività svolta. La eterogeneità della composizione della supply chain, caratterizzata dalla presenza di fornitori con diversi livelli di strutturazione organizzativa e maturità sui temi ESG, ha reso necessario adottare un approccio progressivo e modulare.

In tale contesto, nel 2025 si è scelto di avviare il programma con una prima sessione pilota, finalizzata a testare contenuti, modalità di erogazione e strumenti di valutazione, rimandando l'estensione a un numero maggiore di sessioni nel corso del 2026.

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				
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
   	Progetto Capofiliera 	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo
	Corsi per i fornitori 	RDR	2025	3 tematiche
	Premialità per i fornitori su performance ESG 	RDR	2026	
 Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI				

5° Finalità: Partnership Strategiche per la Sostenibilità

PARTNERSHIP STRATEGICHE

2-28



ATTIVITÀ 2025: LE NOSTRE RETI E ASSOCIAZIONI

INSIEME PER UN IMPATTO POSITIVO E CONDIVISO

Nel 2025, RDR® partecipa attivamente a organizzazioni e network che rafforzano la nostra visione strategica e il nostro impegno per lo sviluppo sostenibile.



5 ASSOCIAZIONI
DI CUI SIAMO
PARTE ATTIVA

LE 5 ASSOCIAZIONI DI CUI SIAMO PARTE ATTIVA



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
FEDERAZIONE UTILITIES



Come impresa attiva nel settore del Ciclo Integrato delle Acque, RDR® aderisce all'associazione nazionale delle imprese di pubblica utilità, contribuendo 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 questo contesto 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 consente di accedere a strumenti, iniziative e benchmark internazionali per la 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, continuando a promuovere la redditività e valore comune in un'ottica di sviluppo sostenibile.

IL VALORE DELLA PARTECIPAZIONE ATTIVA



RETI E DIALOGO

Confronto costante con istituzioni, imprese e stakeholder di riferimento.



**INNOVAZIONE
E COMPETENZE**

Accesso a know-how, formazione e strumenti all'avanguardia.



VISIONE STRATEGICA

Anticipiamo scenari futuri e interpretiamo i trend di lungo periodo.



IMPATTO POSITIVO

Contribuiamo a obiettivi comuni per un futuro più sostenibile.



**VALORI E
RESPONSABILITÀ**

Agiamo con etica, trasparenza e responsabilità verso le persone e l'ambiente.



Creazione di Valore: Il Circolo Virtuoso del Gruppo

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.

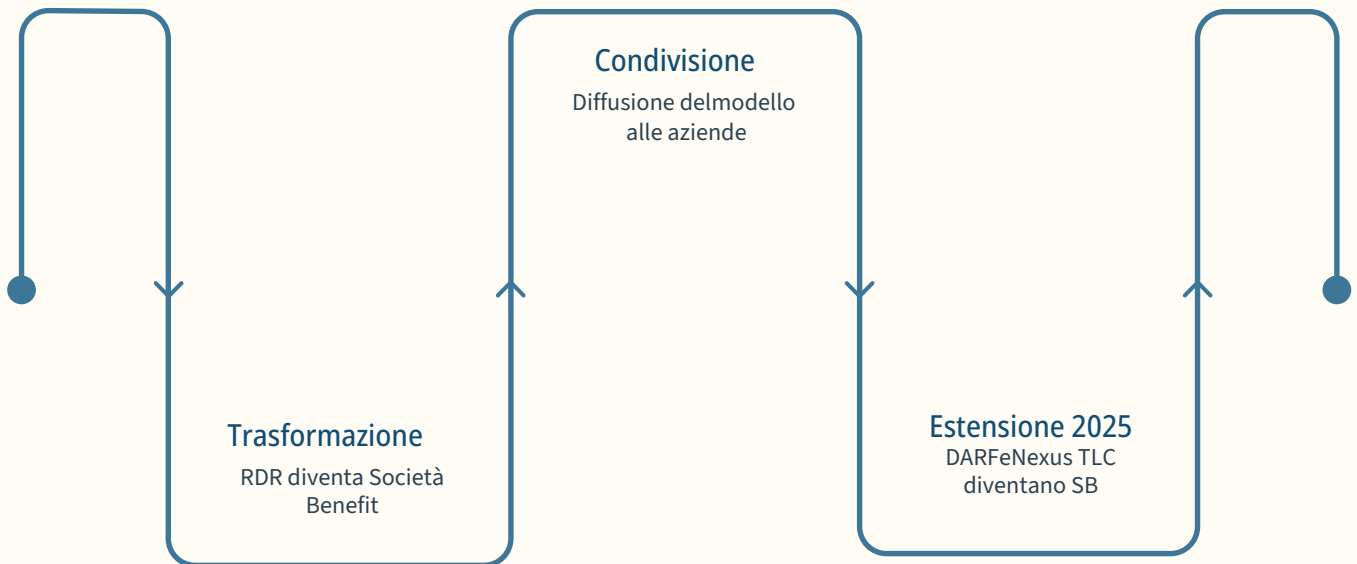
- ✓ L'indicatore più significativo è rappresentato dall'attivazione di circoli virtuosi nati in seno al Gruppo: nel corso del 2025, **due ulteriori aziende del gruppo sono diventate Società Benefit**, sulla scia della trasformazione di RDR.

DARF

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

Nexus TLC Srl

Partecipata al 35% da RDR, Nexus TLC Srl opera nel settore dell'**Internet of Things (IoT)**, contribuendo all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione dei processi industriali e infrastrutturali all'interno del Gruppo.



Questo percorso dimostra come la scelta di diventare Società Benefit non sia un atto isolato, ma un modello replicabile e contagioso, capace di generare impatto positivo a cascata all'interno dell'intero ecosistema del Gruppo RDR.

Il rapporto con i clienti – prevalentemente enti gestori del Ciclo Integrato delle Acque – è al centro del modello operativo di RDR. L'azienda adotta una logica di partnership tecnica e relazionale, fondata sull'affidabilità, la trasparenza e la capacità di ascoltare in modo strutturato e costante i bisogni specifici dei propri interlocutori. Questo paragrafo illustra le attività di ascolto svolte nel 2025 e i risultati delle indagini di soddisfazione condotte dall'ufficio commerciale.

L'ascolto dei clienti ha un impatto diretto sul miglioramento dei processi interni, sulla personalizzazione delle soluzioni offerte e sulla capacità di generare fiducia di lungo periodo. Non si tratta di un'attività episodica, ma di un processo continuo e strutturato che permea l'intera organizzazione, dal livello operativo a quello strategico.

Affidabilità

Garanzia di continuità operativa e rispetto degli impegni contrattuali in ogni fase del servizio.

Trasparenza

Comunicazione chiara e tempestiva su avanzamenti, criticità e soluzioni adottate.

Ascolto Strutturato

Raccolta sistematica dei bisogni specifici per personalizzare le soluzioni offerte.

Fiducia di Lungo Periodo

Costruzione di relazioni stabili basate su risultati concreti e dialogo continuo.

Ogni anno l'ufficio commerciale somministra una survey di gradimento ai clienti mediante incontri one-to-one. L'obiettivo è duplice: misurare il grado di soddisfazione del cliente rispetto ai servizi ricevuti e identificare eventuali criticità su cui intervenire per migliorare la qualità dell'offerta.

Questo strumento rappresenta uno dei pilastri del sistema di ascolto strutturato di RDR. Gli incontri diretti garantiscono un livello di profondità e autenticità nelle risposte che difficilmente si otterrebbe con questionari anonimi o digitali, permettendo all'ufficio commerciale di cogliere sfumature e segnali deboli che orientano le scelte strategiche aziendali.

L'area commerciale rappresenta il primo punto di contatto con il cliente. L'analisi triennale evidenzia un miglioramento netto nella capacità di risposta e nel livello generale di attenzione, con la completa eliminazione delle valutazioni negative nel 2025 per la capacità di risposta alle richieste commerciali.

Capacità di Risposta Commerciale

Evoluzione delle valutazioni "Molto soddisfatto" nel triennio:

- 2023:** 9 su 34 rispondenti (26%) — 6 insoddisfatti
- 2024:** 16 su 33 rispondenti (48%) — 1 solo insoddisfatto
- 2025:** 10 su 22 rispondenti (45%) — **0 insoddisfatti**

Il dato più significativo è l'azzeramento completo delle insoddisfazioni nel 2025, confermando un'inversione strutturale nella qualità della risposta commerciale.

Livello di Attenzione verso il Cliente

La percezione dell'orientamento al cliente registra la crescita più costante del report:

- 2023:** 32% Molto soddisfatto — 15% Insoddisfatto
- 2024:** 45% Molto soddisfatto — 8% Insoddisfatto
- 2025:** 59% Molto soddisfatto — 6% Insoddisfatto

Un incremento di quasi il 84% nel valore massimo di soddisfazione in soli tre anni, con contestuale riduzione significativa delle insoddisfazioni.

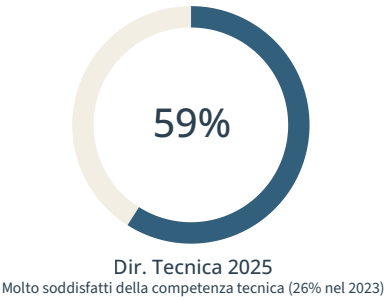
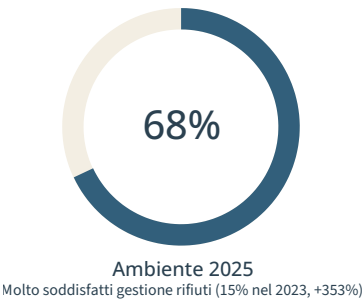
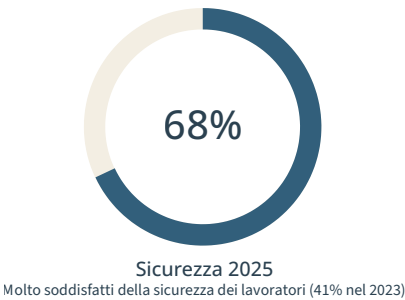
Sicurezza nei Cantieri

Un dato di particolare rilievo emerso nel 2025 riguarda la sicurezza nei cantieri: **non si registrano segnalazioni da parte di clienti relative alla sicurezza nei cantieri**. Questo risultato testimonia l'efficacia delle procedure operative adottate da RDR e il rispetto rigoroso degli standard di sicurezza in tutte le attività svolte sul campo.

L'assenza di segnalazioni negative in materia di sicurezza rappresenta un indicatore significativo della qualità del lavoro svolto e della cultura della sicurezza radicata all'interno dell'organizzazione. Questo dato viene monitorato con attenzione e costituisce uno degli elementi valutati nell'ambito della survey di gradimento annuale.



Nessuna segnalazione da parte di clienti relativa alla sicurezza nei cantieri nel corso del 2025.



L'attenzione alla sicurezza dei lavoratori mostra un miglioramento costante e significativo. Nel 2023, il 41% del campione si dichiarava molto soddisfatto; nel 2024 la percentuale saliva al 45%; nel 2025 raggiunge il 68%, con contestuale riduzione delle insoddisfazioni dal 12% al 14% (in lieve recupero rispetto al 15% del 2024). La sicurezza rimane un'area di eccellenza assoluta nel panorama delle valutazioni.

La gestione ambientale registra il miglioramento più spettacolare dell'intero report. Partendo da un modesto 15% di massima soddisfazione nel 2023, con ben il 24% di insoddisfatti, il trend si inverte radicalmente: nel 2024 il "molto soddisfatto" sale al 42% e nel 2025 raggiunge il 68%, con l'insoddisfazione ridotta al solo 3%. Un incremento del +353% nelle valutazioni di eccellenza in tre anni.

2023 — 41% 14 su 34 molto soddisfatti
2024 — 45% 15 su 33 molto soddisfatti
2025 — 68% 15 su 22 molto soddisfatti

2023 — 15% 24% non soddisfatti — area critica
2024 — 42% Svolta positiva nei processi ambientali
2025 — 68% Solo 3% non soddisfatti — eccellenza

Rispetto dei Tempi Stabiliti — Sintesi Triennale

Il rispetto dei tempi mostra un'evoluzione positiva con un lieve aggiustamento nel 2025: nel 2023 il 47% era molto soddisfatto, nel 2024 si raggiunge il picco del 52% con solo il 3% di non soddisfatti, mentre nel 2025 la percentuale si attesta al 41% con un aumento delle insoddisfazioni al 23%. Questo dato richiede attenzione: potrebbe riflettere la riduzione del campione (22 vs 33 rispondenti) o segnalare una pressione operativa sulle tempistiche da monitorare.

⚠ Il rispetto dei tempi nel 2025 (41% molto soddisfatto, 23% non soddisfatto) rappresenta l'unica area con un segnale di regressione rispetto al 2024. Si raccomanda un'analisi approfondita delle cause radice prima del ciclo di rilevazione 2026.

Punti di Forza Consolidati

Gestione ambientale: +353% nelle valutazioni di eccellenza
Attenzione al cliente: crescita dall'32% al 59%
Sicurezza sul lavoro: 68% di massima soddisfazione
Zero insoddisfazioni commerciali nel 2025
Direzione tecnica: recupero dal 26% al 59%

Aree di Intervento Prioritario

Documentazione post-intervento: introduzione dell'11% di insoddisfatti
Subappaltatori: standardizzazione e KPI dedicati

Digitalizzare la Documentazione

Implementare processi digitali per la documentazione post- intervento, riducendo errori e garantendo completezza e conformità sistematica in tutte le commesse.



Rafforzare la Formazione

Continuare i programmi di formazione per il personale tecnico in campo, consolidando i progressi registrati e colmando il gap nel 35% di valutazioni non soddisfacenti.



KPI per Subappaltatori

Sviluppare indicatori di performance specifici per la valutazione e il monitoraggio dei subappaltatori, con contratti che prevedano standard minimi verificabili.



Monitorare le Tempistiche

Analizzare le cause del peggioramento sui tempi nel 2025 e implementare sistemi di early warning per prevenire slittamenti nelle consegne delle commesse.

L'analisi triennale 2023–2025 dimostra un percorso di crescita strutturale e sostenibile nella qualità del servizio erogato. Il mantenimento di standard di eccellenza in sicurezza e l'eccezionale miglioramento nella gestione ambientale costituiscono i pilastri strategici su cui continuare a costruire. Il 2025, pur evidenziando qualche segnale da monitorare, consolida un profilo aziendale orientato all'eccellenza operativa e alla soddisfazione del cliente.

416-1 · 416-2

La sicurezza degli impianti gestiti e la tutela delle persone che vi operano o che ne beneficiano sono per **RDR S.p.A. Società Benefit** un impegno concreto e quotidiano. Attraverso un modello di confronto strutturato con i gestori del servizio idrico, fondato su riunioni periodiche e sopralluoghi congiunti, RDR persegue il miglioramento continuo degli impianti e la prevenzione condivisa dei rischi.

102	0	4
Dichiarazioni di conformità rilasciate nel 2025 in Campania, Lazio, Toscana, Lombardia ed Emilia-Romagna	Episodi di non conformità registrati nel corso dell'anno 2025	Dichiarazioni DNSH predisposte per commesse soggette a requisiti PNRR e obblighi ambientali europei

La valutazione degli impatti relativi a salute e sicurezza è disciplinata nell'ambito delle procedure e dei requisiti previsti dagli appalti pubblici, che impongono il rispetto di specifici standard tecnici, normativi, ambientali e di sicurezza. Per gli impianti e le opere realizzate vengono rilasciate, ove applicabili, le **dichiarazioni di conformità** previste dalla normativa vigente, attestanti la rispondenza ai requisiti di sicurezza e conformità tecnica.

Nell'ambito delle commesse soggette ai requisiti PNRR o ad altri obblighi ambientali europei, alla consegna dei lavori viene prodotta la documentazione **DNSH ("Do No Significant Harm")**, finalizzata ad attestare il rispetto dei principi di tutela ambientale previsti dalla normativa europea.

- Nel 2025 le dichiarazioni DNSH sono state predisposte per le seguenti commesse:
- 1-Mercato San Severino - INVIATA NEL 2024 - DNSH AGGIORNATA , CONSEGNA FINALE GENNAIO 26 - CIG B0EC36193A - IMPORTO CONTRATTO: € 1.344.661,40;
 - 2-Parma Ottomulini - SAL 11 INVIATA 2025 + SAL 12 INVIATA 2025 - CIG 9621036A10 - IMPORTO CONTRATTO € 5.827.263,10
 - 3-GORI – Foce Sarno - INVIATA NEL 2025 -CIG 9484688424 - IMPORTO CONTRATTO € 2.421.707,26
 - 4-BRIANZACQUE - INVIATA NEL FEBBRAIO 25 - CENTRALINE TLC - CIG 9457693F26 - IMPORTO CONTRATTO € 441.416,23

Nel corso del 2025, RDR S.p.A. ha dato attuazione a un insieme articolato di misure operative per garantire la sicurezza degli impianti e la tutela di tutti gli operatori coinvolti. Di seguito le principali azioni implementate.

Relazioni Tecniche di Adeguamento

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

Misure Straordinarie Preventive

Attuazione di misure straordinarie preventive in risposta a contesti operativi complessi o a rischio elevato, per garantire la continuità operativa in sicurezza.

Sopralluoghi Informativi

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

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 operativi.

Messa in Sicurezza degli Impianti

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

- ✓ Nel 2025 non si sono verificati episodi di non conformità relativi alla sicurezza dei clienti e degli impianti gestiti da RDR S.p.A.

Obiettivi 2026: Verso una Sicurezza Sistemica



Analisi Integrata dei Rischi

Revisione sistematica delle procedure operative per identificare tutte le fonti di rischio da interferenze tra operatori.



Eliminazione Sistemica delle Interferenze

Eliminazione strutturale dei rischi da interferenze tramite analisi integrata e revisione delle procedure di co-presenza tra più operatori sullo stesso impianto.



Pulizie Preventive delle Vasche

Pianificazione di pulizie preventive delle vasche per ridurre i rischi biologici e garantire ambienti di lavoro più sicuri per il personale e per i fornitori.

Tali attività si inseriscono nel più ampio sistema di controllo e monitoraggio adottato dalla società per garantire **qualità, sicurezza, conformità normativa e miglioramento continuo** dei servizi erogati.

Prevenzione Condivisa

Modello di confronto strutturato con i gestori del servizio idrico per individuare soluzioni migliorative condivise.

Conformità Normativa

Rispetto rigoroso degli standard tecnici, normativi, ambientali e di sicurezza previsti dagli appalti pubblici e dalla normativa europea.

Miglioramento Continuo

Impegno costante verso l'innalzamento degli standard di sicurezza e la tutela di tutte le persone coinvolte nelle attività operative.

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.

Il nostro presidio: il Data Protection Officer

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.

Guardare avanti: NIS2 e formazione continua



Security Operations Center

Attivo **24 ore su 24**, a presidio continuo delle nostre reti e dei dati affidatici.



Formazione Anti-Phishing

Ogni collega formato per riconoscere e neutralizzare i tentativi di attacco informatico.



Procedure di risposta

Protocolli scritti per gestire gli incidenti e proteggere la tranquillità di chi ci ha consegnato i propri dati.



On Boarding Sicuro

Nel 2024 tutte le nuove risorse sono state informate sui temi di sicurezza informatica fin dal primo giorno.



Il percorso di adeguamento alla nuova Direttiva europea **NIS2** sulla cybersecurity è già avviato: un investimento concreto per arrivare preparati alle sfide future.

Nel 2025, l'ascolto delle comunità si è concretizzato attraverso iniziative tangibili che rafforzano il legame tra RDR e i territori in cui opera.



Incontri pubblici informativi

Riunioni nei territori interessati dai cantieri più rilevanti, per informare i cittadini e raccogliere osservazioni dirette.



Supporto al terzo settore

Sostegno a iniziative territoriali e realtà del terzo settore, per amplificare l'impatto positivo nelle comunità locali.



Raccolta feedback cittadini

Meccanismi strutturati di raccolta feedback tramite i gestori, per ascoltare le voci di chi vive il territorio ogni giorno.



Tavoli inter-istituzionali

Partecipazione attiva a tavoli di confronto e stakeholder engagement per costruire soluzioni condivise.

Perché questo approccio conta

- Comprendere le aspettative locali prima che diventino criticità
- Prevenire potenziali conflitti con le comunità ospitanti
- Rafforzare la nostra licenza sociale ad operare

Il valore che restituiamo

- Progetti inclusivi pensati con e per le comunità
- Sviluppo sostenibile radicato nel contesto locale
- Relazioni di lungo periodo basate sulla fiducia reciproca

- ✔ Questo approccio ci consente di **restituire valore attraverso progetti inclusivi e sostenibili**, consolidando il ruolo di RDR come partner affidabile per i territori.

Obiettivi — 5^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della quinta finalità di beneficio comune per

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Collaborazione continuativa Incubatore locale

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Riciclo DPI-vedi paragrafo rifiuti

Sviluppare delle collaborazioni con partner, clienti, e fornitori tese ad una relazione sinergica sui temi della sostenibilità				
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
 	Remanufacturing	ORA	2026	Presentazione progetto ai clienti
 	Riciclo DPI	RDR	2025	100%
	Collaborazione con Incubatore e Comune	RDR	2025	
 Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI				

6° Finalità: Monitorare l'Impatto Sociale-Ambientale dei Partner e dei Fornitori

RDRS.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 le procedure e politiche interne.

2-6 · 204-1 · 308-1 · 308-2 · 414-1

Pratiche di Approvvigionamento

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 le 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.

Criteri di Selezione dei Fornitori

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 a:

- Rispetto dei diritti dei lavoratori
- Sicurezza sul lavoro
- Conformità normativa
- Adozione di politiche ESG

La costruzione di valore condiviso passa anche attraverso il **radicamento territoriale delle relazioni di fornitura**. Per RDR, scegliere fornitori locali significa rafforzare le comunità, ridurre le emissioni e favorire una collaborazione più diretta.

Cosa significa "fornitore locale"?

La definizione adottata da RDR fa riferimento ai fornitori aventi sede operativa o legale nella **medesima regione** in cui viene svolta l'attività oggetto della fornitura. Ai fini della rendicontazione 2025, sono stati considerati fornitori locali quelli situati in **Campania**.

2024	2025
60,31%	45,41%

i La riduzione dell'incidenza campana riflette un progressivo rafforzamento del presidio territoriale nelle diverse aree di attività del Gruppo.

Questo andamento riflette un progressivo rafforzamento del presidio territoriale e il ricorso a fornitori locali nelle diverse aree di attività. Tale modello organizzativo favorisce una maggiore prossimità della supply chain ai cantieri e alle sedi operative, con potenziali benefici in termini di efficienza logistica e contenimento degli impatti ambientali legati ai trasporti. 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.

RISPETTO DEL CONTRATTO

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.

1

Normative e Sicurezza

Rispettare le normative ambientali, di sicurezza e lavoro in ogni fase della fornitura.

2

Sistemi di Gestione

Implementare sistemi di gestione ambientale e sociale adeguati alle attività svolte.

3

Trasparenza ed Equità

Agire in modo trasparente, equo e non discriminatorio in tutti i rapporti commerciali.

4

Miglioramento Continuo

Impegnarsi nel **miglioramento continuo** e nella collaborazione reciproca con RDR.



A dicembre 2025 il **100% dei fornitori** con contratti attivi aveva accettato e sottoscritto il Codice di Condotta. La sottoscrizione è condizione obbligatoria per l'iscrizione all'Albo Fornitori, e la sua applicazione sarà **monitorata periodicamente** tramite audit e strumenti di autovalutazione a partire dal 2026.

Programma di Formazione ESG per i Fornitori

10

Nel 2025 è partito il programma di formazione verso i fornitori contrattualizzati nell'anno di riferimento, con erogazione di test. L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che il presidio dei temi ESG non possa limitarsi ai soli processi interni, ma debba estendersi progressivamente all'intera supply chain.



Salute e Sicurezza

Sicurezza nei luoghi di lavoro e gestione dei rischi operativi nei cantieri.



Sostenibilità Ambientale

Pratiche di gestione ambientale responsabile lungo tutta la filiera.



Etica e Anticorruzione

Principi etici, anticorruzione e conformità normativa nei rapporti commerciali.



Diritti Umani

Tutela dei lavoratori e rispetto dei diritti umani fondamentali nella supply chain.



Supply Chain Responsabile

Gestione responsabile della catena di fornitura e principi del Codice Etico.

Il programma è stato sviluppato attraverso le **"Pillole ESG"**: brevi contenuti informativi e formativi trasmessi periodicamente tramite e-mail, newsletter e strumenti digitali dedicati, accompagnati da momenti di autovalutazione e test di verifica.

Attività di Audit 2025

Nel corso dell'anno sono state svolte attività di audit e monitoraggio di **4 subappaltatori**, con particolare attenzione a:

- Salute e sicurezza nei cantieri
- Conformità normativa
- Utilizzo dei dispositivi di protezione individuale
- Gestione ambientale
- Rispetto delle procedure aziendali condivise

Stato del Vendor Rating ESG

Alla data di rendicontazione, il processo di strutturazione del **Vendor Rating ESG** risulta ancora in fase di implementazione e progressiva estensione all'intera supply chain.



Non è ancora disponibile un dato consolidato relativo al numero complessivo di fornitori valutati secondo criteri ambientali strutturati.



Non si sono verificati casi di interruzione dei rapporti commerciali direttamente riconducibili a significativi impatti ambientali negativi nel 2025.

L'azienda prevede di consolidare nel corso del **2026** il sistema di Vendor Rating e i relativi strumenti di monitoraggio.

Nel 2024 RDR S.p.A.Società Benefit ha avviato il Progetto"Capofiliera", un percorso di accompagnamento e qualificazione rivolto ai fornitori strategici della propria catena del valore, con l'obiettivo di consolidare relazioni di partnership di lungo periodo.



Obiettivi — 6^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della sesta finalità di beneficio comune per

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — 100% fornitori attivi ha sottoscritto Codice di Condotta

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — 100% fornitori attivi ha accesso al Vendor rating

Monitorare l'impatto sociale-ambientale dei partner e dei fornitori anche attraverso una politica formale scritta che favorisca l'evoluzione e il miglioramento reciproco				
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
    	Codice di condotta fornitori	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo
	Vendor Rating	RDR	2026	100%
	Monitoraggio e audit	Gruppo	2027	100% fornitori

 Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI

"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 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 servizi valutiamo con cura l'impatto sociale, etico e ambientale, privilegiando sempre scelte di acquisto sostenibile.

Energia Verde

Dal 2020 utilizziamo esclusivamente energia proveniente da fonti rinnovabili certificate.

Flotta Elettrica

Abbiamo ampliato la nostra flotta con veicoli completamente elettrici per un impegno quotidiano e tangibile.

Efficienza Energetica

Proponiamo soluzioni che aiutano i clienti a ridurre i consumi energetici e le emissioni di CO₂.

Siamo profondamente consapevoli che la tutela degli ecosistemi naturali è la chiave per garantire un futuro davvero duraturo. L'analisi e la valutazione degli aspetti ambientali 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 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 (merci, servizi, dipendenti)
Rischio di incidenti ambientali e situazioni di emergenza
Effetti sulla biodiversità

Aspetti Indiretti

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

❗ La valutazione integrata degli aspetti diretti e indiretti consente a RDR di avere una visione completa del proprio impatto ambientale lungo tutta la catena del valore.

Vettori Energetici e Miglioramenti Impiantistici

11

I principali vettori energetici utilizzati da RDR S.p.A. comprendono energia elettrica, gas metano e gasolio. Sin dal 2017, anno di apertura del sito di Viale dell'Industria 22 – Torre del Greco (NA), sono stati implementati significativi miglioramenti energetici.

1

Impianto Solare Termico

Realizzazione di impianto solare termico per la produzione di energia da fonte rinnovabile.

2

Illuminazione LED

Realizzazione di illuminazione magazzino e sostituzione gruppi illuminanti dei parcheggi con lampade a LED.

3

Misuratori di Energia

Installazione di misuratori di energia elettrica per ogni utenza significativa, con monitoraggio puntuale dei consumi.

4

Fotovoltaico 20 kWp

Installazione di impianto fotovoltaico da 20 kWp e due colonnine elettriche da 22 kW ciascuna.

5

Flotta Euro 6

Sostituzione automezzi Euro 3 con Euro 6, riducendo significativamente le emissioni da trasporto.

6

Protezioni SPD

Installazione di Surge Protection Device nei quadri QGBT, QMAG, QUFN e QVC per continuità di esercizio.



L'installazione degli SPD migliora la continuità di esercizio e previene danneggiamenti agli impianti, incluse colonnine elettriche, impianti di riscaldamento e sistemi HVAC.

302-1,302-4

RDRS.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.

Fonti di Energia 2025



Energia Elettrica da Rete

Interamente acquistata da fornitori certificati **100% energia verde** da fonti rinnovabili.



Energia Autoprodotta

Tramite impianti fotovoltaici installati presso le sedi operative. Potenza nominale di picco misurata in condizioni STC.

FONTI RINNOVABILI	U.M.	2023	2024	2025
TOTALE ENERGIA ACQUISTATATA - SEDE LEGALE TORRE DEL GRECO (NA)	kWh	34339,00	42262,63	54454,36
TOTALE ENERGIA PRODOTTA FV - SEDE LEGALE TORRE DEL GRECO (NA)	kWh	20294,09	20278,09	19924,19
TOTALE ENERGIA ACQUISTATATA - SEDE OPERATIVA TORRE DEL GRECO (NA)	kWh	213986,00	196563,66	183138,00
TOTALE ENERGIA PRODOTTA FV - SEDE OPERATIVA TORRE DEL GRECO (NA)	kWh		11482,76	23123,63
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA GUIDONIA (RM)	kWh	13811,00	10487,78	12984,66
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA CALENZANO (FI)	kWh	17996,00	16728,44	15138,00
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA CONCOREZZO (MB)	kWh	9728,00	9726,29	7474,32
CONSUMO TOTALE ENERGIA - SEDE OPERATIVA NOCI (BA)	kWh	3132,00	5195,19	2971,82
CONSUMO TOTALE ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	kWh	313286,09	312724,83	319208,99
CONSUMO TOTALE ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Megajoule	1127829,924	1125809,39	1149152,35
CONSUMO TOTALE ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Gigajoule	1127,83	1125,81	1149,15

FONTI NON RINNOVABILI	U.M.	2023	2024	2025
GASOLIO (cars and trucks)	Litri	214758	229163,00	183496,72
GASOLIO (cars and trucks)	Gigajoule	2577,10	2749,96	2201,96
GAS NATURALE - SEDE OPERATIVA TORRE DEL GRECO (NA)	mc	2170,00	2175,00	2811,00
GAS NATURALE - SEDE OPERATIVA CALENZANO (FI)	mc	608,00	573,00	387,00
CONSUMO TOTALE GAS NATURALE	mc	2778,00	2748,00	3198,00
CONSUMO TOTALE GAS NATURALE	Gigajoule	107,01	105,85	123,19

PRELIEVI IDRICI	U.M.	2024	2025
CONSUMO TOTALE IDRICO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	m³	4180	3930
CONSUMO TOTALE IDRICO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	Megalitri	4,18	3,93

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

Attività 2025 — Efficienza Energetica

11

Nel corso del 2025, RDR ha proseguito il percorso di miglioramento intrapreso negli anni precedenti, concentrandosi sul consolidamento e sull'ottimizzazione degli interventi già implementati, in particolare in ambito di efficienza energetica.

→ Monitoraggio HVAC

Monitoraggio del funzionamento dei sistemi di climatizzazione a servizio degli uffici, verificando l'efficacia delle soluzioni introdotte, tra cui l'installazione di sensori di temperatura.

→ Ottimizzazione Parametri

Regolazione e ottimizzazione dei parametri di funzionamento degli impianti, con personalizzazione dei profili del sistema HVAC.

→ Verifica Risultati

Verifica dei risultati in termini di riduzione dei consumi e contenimento degli sprechi energetici, consolidando i benefici degli interventi precedenti.

- ✔ Questo approccio ha consentito di garantire una gestione più efficiente degli impianti e di contribuire al miglioramento continuo delle prestazioni energetiche.



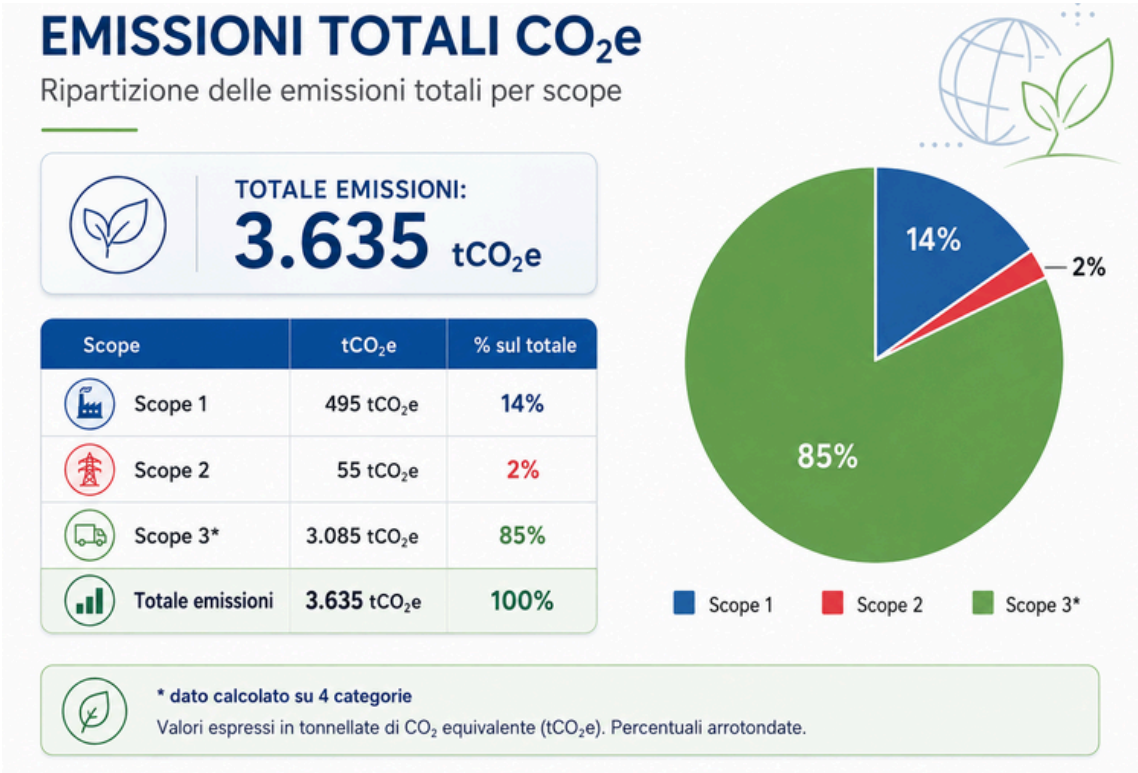
Emissioni GHG — Scope 1, 2, 3

305- 1, 305-5

RDR si impegna a monitorare e ridurre l'impatto delle emissioni di gas ad effetto serra, classificate secondo il GreenHouse Gas Protocol (GHG Protocol) in tre ambiti (Scope). Le emissioni sono consolidate adottando un approccio basato sul controllo operativo.



Totale emissioni climalteranti 2025 di RDR S.p.A SB



Andamento Consumi Gasolio 2023- 2025 emissioni di Scope 1

L'andamento dei consumi di gasolio dell'organizzazione nel periodo2023-2025 mostra una variazione significativa, con una forte riduzione nel 2025 grazie alla riorganizzazione aziendale.

Variazione 2023-2025

+6,7%

Aumento 2024

Rispetto al 2023

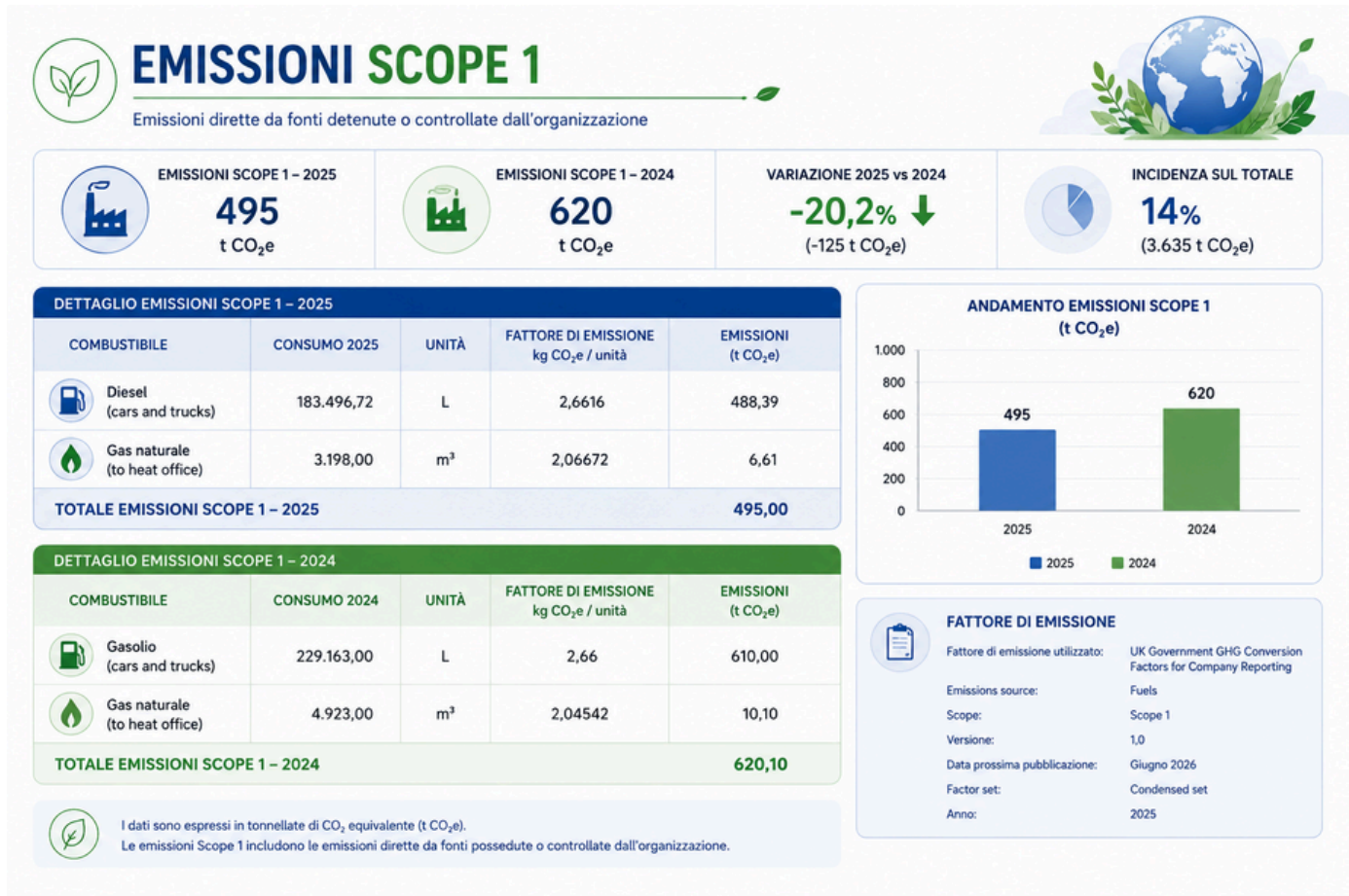
-20,2 %

Riduzione 2025

Rispetto al 2024

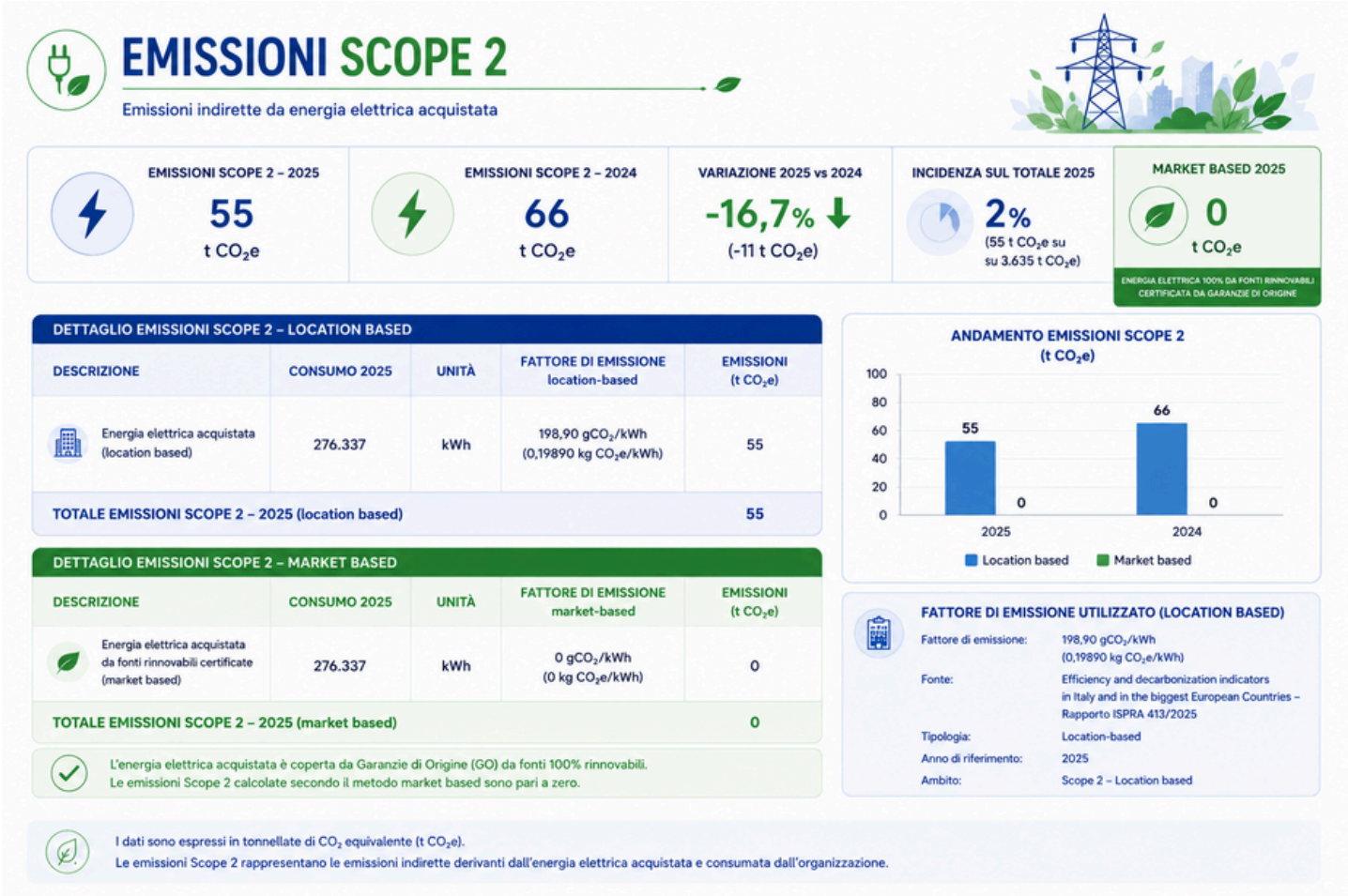
Cause della Riduzione

La forte diminuzione è principalmente attribuibile a una riorganizzazione aziendale che ha ottimizzato le trasferte del personale: i mezzi aziendali più grandi rimangono prevalentemente fermi nella sede di riferimento, mentre gli operai si spostano principalmente con il treno o con vetture aziendali a bassi consumi.



Andamento prelievi energia 2023– 2025 emissioni di Scope 2

Le emissioni indirette (Scope 2) di RDR S.p.A.SB derivano dal consumo di energia elettrica nelle sedi operative. A partire dal2024,l'azienda ha adottato unapproccio metodologicopiù completo,includendo il calcolosecondo il metodo **location-based**, in linea con le linee guida del GHG Protocol.



Intensità Emissioni per Dipendente

0,26 tCO₂

Pari a 256 kg CO₂ — livello contenuto rispetto al settore di riferimento

Attività 2025 — Riduzione delle Emissioni scope 1 e 2

11

Nel corso del 2025, RDR S.p.A. Società Benefit ha proseguito il proprio percorso di riduzione delle emissioni, affiancando alle azioni strutturali già avviate ulteriori iniziative di natura organizzativa e culturale.



Campagne di Sensibilizzazione

Promozione di campagne rivolte ai dipendenti per favorire comportamenti consapevoli nell'utilizzo dell'energia e delle risorse aziendali.



Attività di Formazione

Percorsi formativi dedicati al personale, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione indiretta delle emissioni attraverso pratiche quotidiane sostenibili.

Tali iniziative, in continuità con gli interventi già implementati, hanno **consentito una ulteriore diminuzione delle emissioni rispetto al 2024**, rafforzando il contributo dell'organizzazione alla transizione verso un modello energetico più sostenibile.

Obiettivo 2026

Estensione ai Cantieri

L'obiettivo è includere nel perimetro di rendicontazione i consumi energetici dei cantieri operativi, migliorando la completezza del reporting climatico del Gruppo.

Vincoli Attuali



I cantieri risultano generalmente di proprietà e nella disponibilità del cliente finale; pertanto, allo stato attuale, i relativi consumi energetici **non sono direttamente gestiti né integralmente monitorabili** dall'Organizzazione.

Focus — Il Nostro Impegno per il Clima: Progetto "Water is Life"

11

MADAGASCAR

GOLD STANDARD CERTIFIED

Nel 2025, RDR S.p.A. Società Benefit ha proseguito il proprio percorso di responsabilità climatica, compensando le emissioni residue di Scope 1 e Scope 2 2024 (**686 tCo2e**) attraverso l'acquisto di crediti di carbonio certificati. La compensazione è stata realizzata sostenendo il progetto "**Water is Life**" in Madagascar, sviluppato da Madaprojects e Aid4Mada.



Il progetto genera crediti di carbonio certificati secondo standard internazionali (Gold Standard), garantendo tracciabilità, verificabilità e addizionalità lungo l'intero ciclo di vita.



Accesso all'Acqua

Accesso all'acqua potabile sicura a oltre **39.000 persone** in comunità rurali isolate.



Energia Solare

Realizzazione di sistemi idrici alimentati anche da energia solare, riducendo la dipendenza da combustibili tradizionali.



Riduzione CO₂

Riduzione delle emissioni di gas serra per oltre **20.000 tCO₂e/anno** grazie all'eliminazione della bollitura con combustibili fossili.



Impatto Sociale

Miglioramento delle condizioni sanitarie e socio-economiche delle comunità locali, con benefici duraturi.

Consolidamento Rendicontazione Scope 3 — Attività 2025

11

Nel corso del 2025, RDR ha proseguito il percorso di consolidamento della rendicontazione delle emissioni indirette di Scope 3, ampliando progressivamente il perimetro di analisi e la qualità dei dati raccolti lungo la catena del valore.

3.085

tCO₂ Scope 3

Totale emissioni Scope 3
rendicontate nel 2025

Acquisti

Il calcolo delle emissioni per gli acquisti è stato effettuato su un perimetro rappresentativo di circa l'**80% del valore complessivo degli acquisti** di materiali dell'anno, mediante approccio spend-based con fattori di emissione EPA – Supply Chain GHG Emission Factors v1.3.
93% delle emissioni totali di Scope 3.

Categoria Rifiuti — Novità 2025

Nel 2025 è stata introdotta nel perimetro Scope 3 la categoria relativa ai rifiuti prodotti dalle attività aziendali. Le emissioni sono stimate sulla base di:

Quantità conferite e classificazione tipologie di rifiuto, Modalità di trattamento e smaltimento adottate
Fattori di conversione UK Government GHG Conversion Factors 2025
0.28 % delle emissioni totale di Scope3

Commuting e Business Travel

Rendicontate le emissioni associate al commuting dei dipendenti e ai viaggi di lavoro, utilizzando fattori emissivi UK Government GHG Conversion Factors 2025. Per i viaggi in veicoli passeggeri è stato incluso anche il contributo Well-to-Tank (WTT).

Commuting pari al 6% del totale emissioni Scope3

Business travel pari allo 0.41 delle emissioni di Scope 3

Obiettivo 2026: RDR intende ampliare il monitoraggio Scope 3 includendo specifiche categorie riferibili alle attività di cantiere: trasporti materiali, attività subappaltatori, noleggio mezzi e attrezzature, logistica di commessa e gestione rifiuti operativi.

Gestione Rifiuti

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

Per le attività svolte, RDR è produttrice di rifiuti urbani o assimilabili e di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi. Tutti i rifiuti speciali prodotti vengono stoccati in apposite aree, identificati con etichetta CER, e affidati a società terze certificate per trasporto, recupero e/o smaltimento.



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.

✔ 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”

La riduzione dei rifiuti prodotti è attribuibile sia alle attività di sensibilizzazione della filiera, sia a un'evoluzione del modello operativo orientato a privilegiare interventi di manutenzione rispetto alla sostituzione degli asset, favorendo l'estensione della vita utile dei beni.



Progetto Back to Work

Iniziativa finalizzata al recupero e al riciclo dei dispositivi di protezione individuale (DPI), in particolare delle scarpe antinfortunistiche. I materiali a fine vita vengono trasformati in materia prima seconda, deviando i rifiuti dalla discarica. A conferma dell'efficacia, nel 2025 è stato installato un **secondo contenitore dedicato** a seguito del completo riempimento del primo.



Progetto Pelikan

RDR ha aderito al Progetto Pelikan per la riduzione dell'inquinamento marino e costiero. Nel 2025 sono stati acquistati **1.334 marine credits**, certificati ambientali tracciabili correlati alle attività di recupero dei rifiuti marini. L'iniziativa contribuisce alla tutela degli ecosistemi marini, alla riduzione della plastica dispersa e alla promozione della blue economy.

301-1

Nel corso del 2025, **RDRS.p.A.** ha acquistato beni materiali per un valore complessivo superiore a **20.000.000 di euro**, confermando il proprio impegno nell'approvvigionamento di componenti e attrezzature di alta qualità per le infrastrutture pubbliche.

Nell'ambito delle gare pubbliche di appalto indette dai **Gestori del Servizio Idrico Integrato**, vigono precise restrizioni in merito alla tipologia di materiali e componenti utilizzabili.

Pompe Sommerse

Apparecchiature ad elevata criticità funzionale: ammessi esclusivamente componenti nuovi e certificati.

Quadri Elettrici

Sistemi di controllo e distribuzione elettrica soggetti a rigorosi standard di conformità normativa.

Strumenti di Misura

Dispositivi di misurazione che richiedono certificazioni di origine e qualità verificabili.

Motori e Automazione

Impianti di automazione e motori industriali: non è consentito l'impiego di materiale usato o riciclato.

 Non è generalmente consentita la fornitura e posa in opera di componenti realizzati con materiale usato o riciclato per apparecchiature elettromeccaniche ad elevata criticità funzionale.

•

•

Capitolati Speciali d'Appalto (CSA)

I CSA richiedono l'impiego esclusivo di materiali e componenti **nuovi**, conformi alle normative tecniche di riferimento, tra cui:

- Normative CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano)
- Normative UNI EN (standard europei armonizzati)
- Certificazioni di origine e qualità documentate

La Scelta di RDR S.p.A.

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 fondamentali che guidano ogni decisione operativa dell'azienda.



Affidabilità

Componenti nuovi e certificati garantiscono prestazioni costanti nel tempo.



Tracciabilità

Ogni componente è documentato con certificazioni di origine verificabili.



Garanzia di Durata

Materiali nuovi assicurano la longevità delle infrastrutture pubbliche.

- ✓ RDR S.p.A. opera in piena conformità con i Capitolati Speciali d'Appalto, garantendo qualità, tracciabilità e affidabilità in ogni fornitura destinata alle infrastrutture del Servizio Idrico Integrato.

Politica Plastic Free — GRI 301-3

RDR S.p.A. ha adottato una politica aziendale plastic free basata su:

- Eliminazione della plastica monouso in uffici, magazzini e cantieri
- Sostituzione con alternative sostenibili (vetro, alluminio, carta FSC, biopolimeri)
Fornitura ai dipendenti di borracce in alluminio, lunchbox lavabili, cartelline in materiale riciclato
Richiesta ai fornitori di ridurre l'imballaggio plastico

- ✓ Dal 2025 RDR utilizza esclusivamente **carta A4 riciclata** per le proprie attività operative.

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.

Fonte

Rete idrica pubblica

Utilizzo

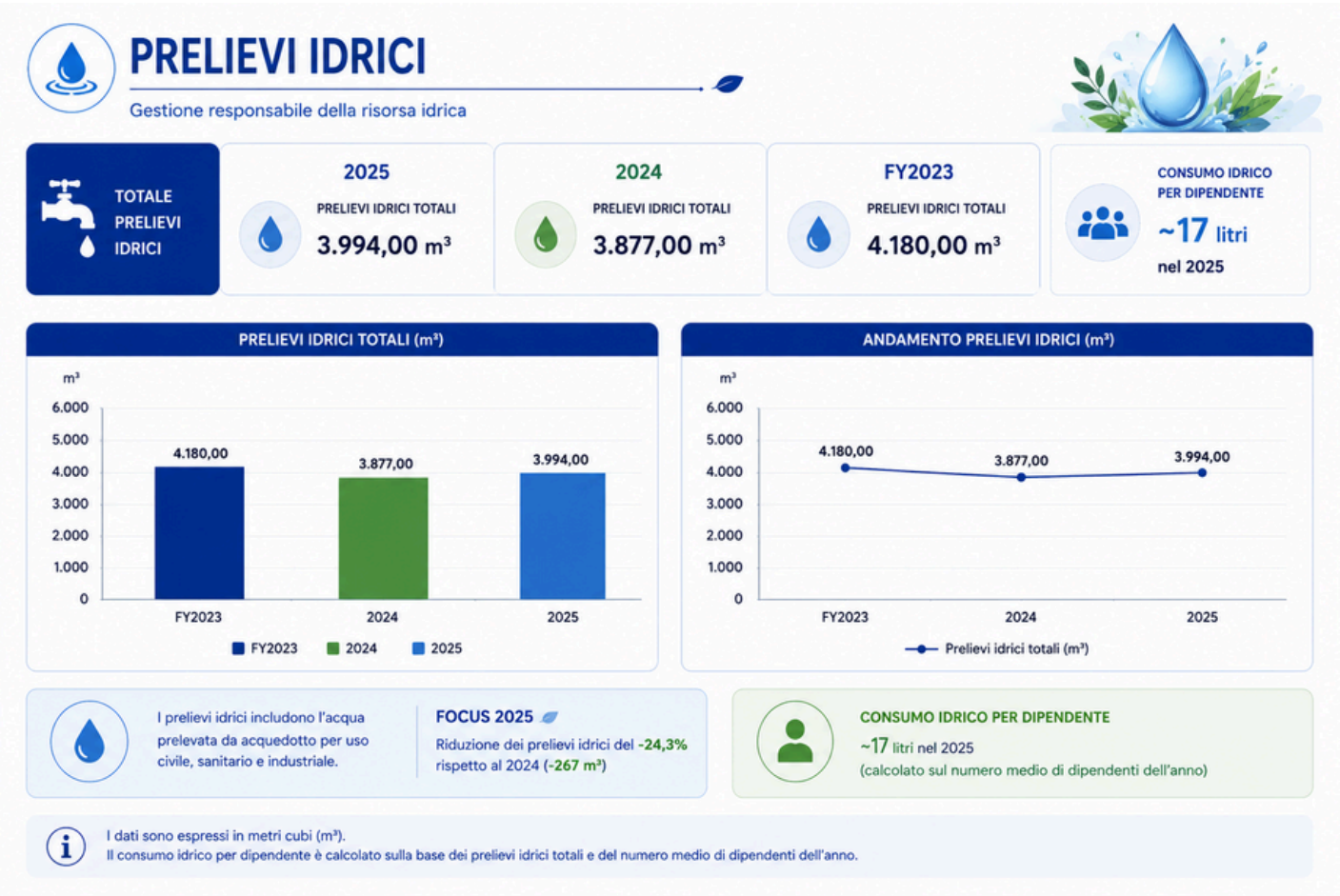
Servizi igienici, spogliatoi e ambienti comuni

Impatto su corpi idrici

Nessun impatto su corpi idrici o falde

Uso produttivo

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



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.

- ❶ Monitoreremo comunque eventuali evoluzioni del perimetro operativo per garantire trasparenza e conformità agli standard internazionali **GRI 304**.

Attività 2025 — Kit e-bee



Rifugio per api selvatiche

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.

App di monitoraggio

Verifica della qualità dell'aria

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

Obiettivi — 7^a Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della settima finalità di beneficio comune per

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Estensione alle controllate calcolo emissioni Scope 1 e 2

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Innovazione di processo estesa alle controllate mediante WFM

Monitorare costantemente l'impatto ambientale dell'operatività aziendale con particolare attenzione ai consumi e alla riduzione degli sprechi in un'ottica di economia circolare					
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET	
  	Calcolo emissioni scope 1-2-3	Gruppo	2025	Estensione a tutte le società del gruppo	
	Riduzioni emissioni CO2 scope 1-2	RDR Gruppo	2025 2027	- 5% - 20%	
	Innovazione di processo	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo	
 Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI					

8° Finalità: Sensibilizzare e promuovere presso gli stakeholder soluzioni per l'efficientamento del ciclo idrico integrato.

Focus — Regolazione e Sostenibilità nel Servizio Idrico Integrato

ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente) rappresenta il principale riferimento normativo per il Servizio Idrico Integrato (SII) in Italia, definendo standard di qualità, criteri tariffari e indirizzi operativi per garantire un servizio efficiente, equo e sostenibile.

Quadro Regolatorio

Nel tempo, il quadro regolatorio si è evoluto introducendo sistemi strutturati di monitoraggio delle performance, in particolare attraverso la **Regolazione della Qualità Tecnica (RQTI)**, che individua specifici indicatori per misurare e migliorare le prestazioni dei gestori del servizio idrico.

Sostenibilità Centrale

I gestori sono chiamati a integrare nei propri modelli operativi principi ambientali, sociali ed economici, attraverso interventi orientati all'efficientamento energetico degli impianti, alla riduzione delle perdite idriche e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse.

Aree di Intervento Prioritarie

- **Efficientamento energetico**
Riduzione dei consumi negli impianti del ciclo idrico.
- **Riduzione perdite idriche**
Contenimento degli sprechi e ottimizzazione delle risorse.
- **Economia circolare**
Manutenzione, riutilizzo e ammodernamento delle infrastrutture.
- **Riduzione impatti ambientali**
Contenimento emissioni indirette e gestione sostenibile dei materiali.

 Il sistema regolatorio prevede meccanismi di incentivazione e penalizzazione legati al raggiungimento degli obiettivi di qualità tecnica, rafforzando il legame tra performance operativa e sostenibilità complessiva del servizio. Le attività di RDR si inseriscono in modo coerente con gli indirizzi definiti da ARERA.

RDR: Oltre Cinquant'anni di Eccellenza nel Ciclo Idrico

12

417-1, 417-2, 417-3



Cultura Orientata al Risultato

RDR opera da oltre cinquant'anni nel settore del ciclo idrico integrato, con una cultura fortemente orientata al risultato e alla continuità del servizio.

Transizione Strategica

Il percorso intrapreso mira a spostare il baricentro dalla gestione dell'urgenza alla **manutenzione preventiva e predittiva**. Tale transizione è parte integrante degli impegni ESG e favorisce l'efficienza energetica, la sicurezza operativa e la qualità erogata.

Tracciabilità e Trasparenza

Le informazioni relative ai servizi erogati, agli impianti realizzati e alle attività manutentive vengono gestite attraverso procedure interne finalizzate ad assicurare correttezza, tracciabilità, trasparenza e conformità normativa lungo tutte le fasi della commessa.

Documentazione Tecnica

La società provvede, ove previsto, alla consegna di documentazione tecnica e amministrativa: dichiarazioni di conformità, certificazioni, schede tecniche, elaborati di collaudo e documentazione ambientale connessa ai requisiti DNSH ("Do No Significant Harm").

Conformità 2025

Nel corso del 2025 non si segnalano episodi significativi di non conformità relativi a comunicazioni, informazioni o documentazione fornite ai clienti e ai committenti in merito ai servizi erogati.

Trasformazione Digitale: Contesto, Approccio e Pilastri

12

In coerenza con la relazione 2024, il presente documento fornisce un aggiornamento 2025 dei principali progetti di trasformazione digitale e una programmazione di massima per il 2026. La finalità è duplice: favorire trasparenza e tracciabilità verso gli stakeholder interni/esterni e creare le condizioni per una governance dei dati più matura.

I Quattro Pilastri del Percorso



Asset Management / CMMS

Anagrafiche e attributi degli asset, storici di intervento e collaudo, manutenzioni e ticketing tracciati in un modello unico e condiviso.



IIoT Esteso (con MCSA)

Sensori non invasivi e misure affidabili (vibrazioni, temperatura, parametri elettrici, firma di corrente) per trasformare segnali di campo in decisioni operative.



Digital Twin

Modelli 3D/BIM con overlay real-time a supporto di diagnosi, scenari what-if, pianificazione ricambi e formazione.



Governance e Standard

Standard aperti, sicurezza by design, qualità del dato, tracciabilità delle modifiche e ruoli chiari per ogni processo.



La collaborazione strutturata tra Ufficio Innovazione, Operations, ICT, interfaccia Clienti e Ufficio Sostenibilità assicura coerenza tecnica ed ESG.

Un servizio sempre più preventivo e meno "a guasto", maggiore continuità operativa, uso più efficiente dell'energia e delle risorse, processi trasparenti e misurabili. Solo con un'adesione consapevole e condivisa il percorso di efficientamento può diventare pratica quotidiana e duratura.

Attività 2025 — Stato dei Progetti

Panoramica aggiornata dei principali progetti di innovazione digitale in corso nel 2025, con sintesi dello stato attuale e indicazione dei prossimi passi.

Progetto	Stato 2025	Sintesi 2025	Prossimi Passi
brAInbox Evolution → BrAIn DT	 In corso	Evoluzione verso piattaforma integrata IIoT+AMS/CMMS; focus su qualità dato e usabilità.	Estendere copertura; consolidare workflow ticket; preparare funzioni predittive/prescrittive.
Monitoraggio Energetico (LOVATO)	 Completato	Integrazione piattaforma LOVATO; semplicità architetturale; baseline di consumo.	Estendere a ulteriori siti; attivare confronti periodici e campagne di efficienza.
AI for RDR	 In corso (ritardo)	Ricalibrata la roadmap; focus su casi d'uso ad alto valore e integrazione CMMS.	Rafforzare prototipi; definire criteri di adozione; pianificare rilascio incrementale.
S.O.f.I.A.	 Congelato	In attesa finanziamenti; progettualità pronta alla riattivazione.	Avvio pilota non appena disponibili le risorse; progressiva estensione.

1

Progetto Completato

Monitoraggio Energetico LOVATO pienamente operativo.

2

In Corso

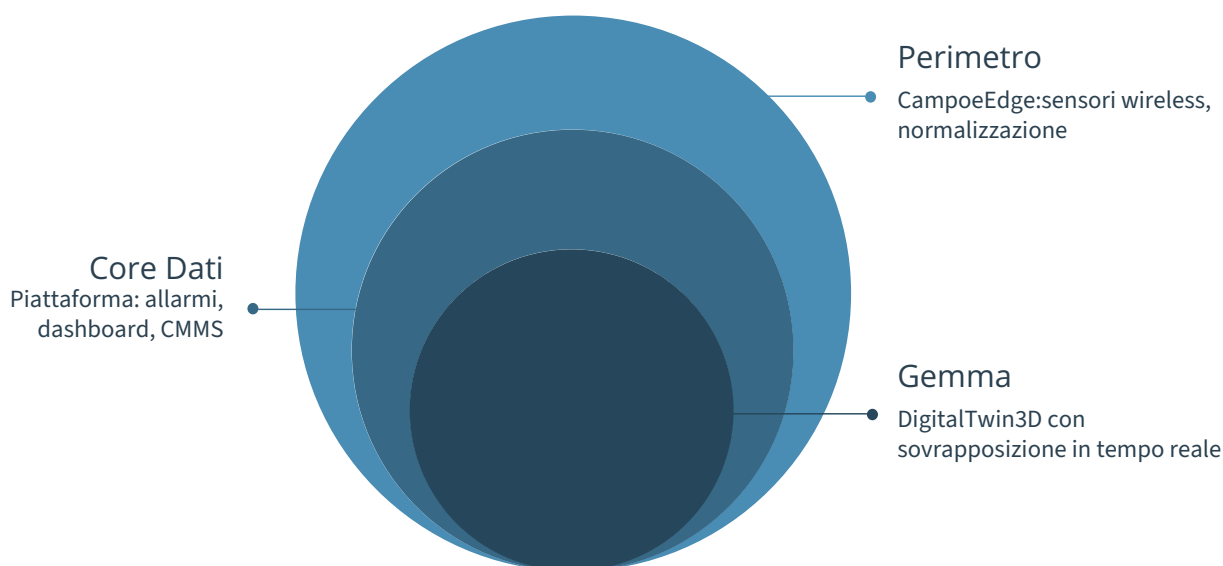
BrAIn DT e AI for RDR in fase di sviluppo attivo.

1

In Attesa

S.O.f.I.A. pronto alla riattivazione al rilascio dei finanziamenti.

L'architettura segue un **modello a livelli** per garantire scalabilità, sicurezza e interoperabilità con ambienti e dati esistenti.



1

Strato Campo

Sensori wireless per vibrazioni e temperatura, acquisizione parametri elettrici e integrazione della firma di corrente (MCSA) per asset sommersi/sommergibili. Scelta orientata a ridurre oneri installativi e tempi di messa in esercizio.

2

Edge/Gateway e Connettività

Raccolta, buffering e invio sicuro verso cloud/piattaforma; normalizzazione dei dati e prima validazione. Interfacce opzionali con telecontrolli.

3

Piattaforma Dati e Applicazioni

Gestione dati, regole di allarme, cruscotti. Integrazione con anagrafiche asset (AMS) e manutenzioni (CMMS) per attivare ticket con priorità e SLA.

4

Digital Twin Pipeline

Scan-to-BIM con modelli 3D collegati ai dati in tempo reale: visualizzazione per scenari operativi, simulazioni what-if e pianificazione.

5

Governance e Sicurezza

Interoperabilità con strumenti esistenti e standard aperti (BIM/IFC, API). Segmentazione accessi e profilazione per ruolo. Logging, tracciabilità e principi di cyber-security by design.

Le iniziative 2026 estendono quanto avviato nel 2025 e consolidano la piattaforma **BrAIInDT** come infrastruttura digitale unificata per il ciclo idrico integrato.



4.1 BrAIIn DT — Piattaforma Unica

IIoT + AMS + CMMS + Digital Twin Unificazione funzionale con percorsi utente chiari, dashboard operative e integrazione con standard BIM/IFC e strumenti di BI.



4.2 Implementazione MCSA IIoT

Per Sommerse/Sommergibili Estensione diagnostica con firma di corrente, complementare alle vibrazioni, per anticipare guasti elettrici e di carico anche per le macchine sommerse e sommergibili.



4.3 Digital Twin Pipeline

LASER SCAN → BIM → CMMS → 3D Real-time

Definizione e messa a punto della pipeline con attenzione a qualità del dato, frequenze di aggiornamento e coerenza tra modello e campo.

Obiettivi — 8° Finalità di Beneficio Comune

Stato di avanzamento degli obiettivi definiti nell'ambito della ottava finalità di beneficio comune per

🎯 Obiettivo Raggiunto al 2025 — Implementazione AI iniziata con la controllata Officine RDR Aviomar

Sensibilizzare e promuovere presso gli stakeholder soluzioni che riguardano l'efficiamento del Ciclo Idrico Integrato				
SGD'S	AZIONI	PERIMETRO	TERMINE	TARGET
 	Implementazione AI	Gruppo	2027	Estensione a tutte le società del gruppo
	WFM	Gruppo	2026	Estensione a tutte le società del gruppo
	Remanufacturing	ORA	2026	
 Obiettivo basato sulle richieste di uno o più indicatori GRI				

La forza di un gruppo non è la somma dei singoli talenti, mal'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.

Introduzione

RDR S.p.A. Società Benefit presenta la presente Appendice al Bilancio di Sostenibilità 2025 per fornire un focus dedicato alle performance di sostenibilità delle due società interamente controllate.

Darf S.r.l.

Società Benefit

Officine RDR Aviomar S.r.l.

DARF Srl Società Benefit 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.

Chi Siamo e Cosa Facciamo

DARF è una società interamente controllata da **RDR S.p.A. Società Benefit**, giovane e strutturata, operativa su tutto il territorio nazionale.

Costruzione

Realizzazione di reti idriche, fognarie e opere edili infrastrutturali

Gestione

Gestione continuativa di infrastrutture del Ciclo Idrico Integrato

Manutenzione

Manutenzione ordinaria e straordinaria su reti idriche e fognarie

Pronto Intervento

Interventi rapidi su emergenze e distrettualizzazione su migliaia di km di rete

La società partecipa, anche in **associazione temporanea di imprese**, a interventi di distrettualizzazione su migliaia di chilometri di rete idrica e fognaria distribuiti sull'intero territorio nazionale.

COMPONENTI E COMPETENZE

CDA DARF

	MEMBRI DEL CDA 3 componenti	INDIPENDENTI 1 membro	DURATA IN CARICA 2024 – 2026 approvata dall'Assemblea
---	--	------------------------------------	--

COMPONENTI DEL CDA

NOME	RUOLO	DATA DI NOMINA	DATA PRIMA NOMINA	INDIPENDENTE
 Alessandro Di Ruocco	Presidente	29/05/1984	29/05/1984	No
 Arturo Busco	Amministratore Delegato	21/08/1975	21/08/1975	Sì
 Raffaella Di Ruocco	Consigliere	01/07/1980	01/07/1980	No

 Sì = Consigliere indipendente
 No = Consigliere non indipendente

COMPETENZE DEL CDA

	N. CONSIGLIERI IN POSSESSO
 CORPORATE GOVERNANCE	1
 COMPETENZE ECONOMICO-FINANZIARIE	2
 STRATEGIA E MODELLO DI BUSINESS	3
 COMPETENZE TECNICO SETTORE IDRICO	1
 RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	1
 PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TECNICA	2
 GESTIONE DEI RISCHI	2
 BUSINESS ETHIC	2
 COMUNICAZIONE PROFESSIONALE	1
 INDIRIZZI E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	2
 CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ, GOVERNANCE E IN TEMATICHE AMBIENTALI	2
 CODICE DEGLI APPALTI	1
 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	2
 ALTRE COMPETENZE SPECIALISTICHE	1

Il CDA di DARF è stato nominato a Giugno 2024 e resterà in carica fino ad approvazione del bilancio al 31.12.2027

Per l'attribuzione delle competenze è stata estesa anche a DARF l'analisi BAAM effettuata dalla Capogruppo.

Riconoscimenti ESG 2025

L'azienda monitora costantemente le proprie performance ESG anche attraverso sistemi di rating e valutazione esterni. Nel 2025 DARF ha ottenuto importanti riconoscimenti a testimonianza dell'impegno intrapreso sui temi ambientali, sociali e di governance.

B

Rating ESG Synesgy

Valutazione ottenuta sulla piattaforma Synesgy nel 2025



EcoVadis Gold

Riconoscimento per l'eccellenza in ambito ambientale, sociale e di governance

Nel corso del 2025 DARF ha inoltre avviato il percorso di valutazione del **B Impact Assessment (BIA)** e di analisi del contributo aziendale agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** delle Nazioni Unite. Tali tematiche troveranno progressiva e più ampia rendicontazione all'interno della futura reportistica di sostenibilità della società.

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

Per assicurare un costante impegno nell'applicazione di tali principi e orientare le attività verso un miglioramento continuo, DARF ha adottato un Sistema di Gestione Integrato coerente con le seguenti norme internazionali:

UNI EN ISO 9001:2015

Qualità

UNI EN ISO 14001:2015

Ambiente

UNI EN ISO 45001:2018

Sicurezza

SA8000:14

Responsabilità Sociale

UNI/PdR 125:2022

Parità di Genere

UNI ISO 37001:2016

Anticorruzione

 DARF adotta inoltre il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quale strumento volto a rafforzare i principi di etica, trasparenza e correttezza nella gestione aziendale.

Parità di Genere

Impegno concreto per garantire pari opportunità e valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione, in linea con la certificazione UNI/PdR 125:2022

Totale dipendenti 2024

102

Totale dipendenti 2025

96

% donne 2024

10%

% donne 2025

9%

1. DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE

Categoria	2024				2025			
	M	F	Tot.	% DONNE	M	F	Tot.	% DONNE
Quadri	3	0	3	0%	0	0	0	0%
Impiegati	17	10	27	37%	16	9	25	36%
Operai	72	0	72	0%	71	0	71	0%

2. DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

Fascia di età	2024				2025			
	M	F	Tot.	% DONNE	M	F	Tot.	% DONNE
<30	8	1	9	11%	10	2	12	17%
30 - 50	46	8	54	15%	38	5	43	12%
>50	38	1	39	3%	39	2	41	5%
Totale	92	10	102	10%	87	9	96	9%

3. DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE

Tipologia di contratto	2025		
	M	F	Tot.
Numero di dipendenti full-time a tempo indeterminato	77	9	86
Numero di dipendenti full-time a tempo determinato	10	0	10
Numero di dipendenti part-time a tempo indeterminato	0	0	0
Numero di dipendenti part-time a tempo determinato	0	0	0
Numero di dipendenti a ore non garantite (es. lavoratori occasionali; lavoratori a chiamata)	0	0	0
Numero totale di dipendenti	87	9	96

* Il numero di dipendenti considera l'organico in forza al 31 dicembre 2025. Nelle categorie impiegati e operai sono inclusi gli apprendisti.

Il 100% dei dipendenti di DARF è coperto da CCNL Edile industria

DARF – Turnover

Confronto 2024 vs 2025



Assunti 2025
19



Cessati 2025
19



Organico finale 2025
96



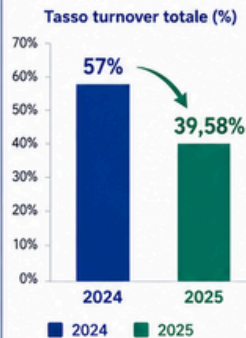
Turnover totale 2025
39,58%

vs 2024:
57,00%

Riduzione:
-17,42 p.p.

2. CONFRONTO GENERALE 2024 vs 2025

Tasso turnover totale (%)



Indicatore	2024	2025
Dipendenti assunti	44	19
Dipendenti a chiusura esercizio	102	96
Tasso turnover dipendenti assunti	43%	19,79%
Dipendenti cessati	14	19
Tasso turnover dipendenti cessati	14%	19,79%
Tasso turnover totale	57%	39,58%

3. TURNOVER 2025 PER GENERE

Indicatore	M	F	Tot.
Dipendenti assunti	17	2	19
Dipendenti a chiusura esercizio	87	9	96
Tasso turnover dipendenti assunti	19,54%	22%	19,79%
Dipendenti cessati	18	1	19
Tasso turnover dipendenti cessati	20,69%	11%	19,79%
Tasso turnover totale	40,23%	33%	39,58%

4. TURNOVER 2025 PER FASCIA DI ETÀ

<30

Assunti: 6, Cessati: 2, Organico finale: 12, Turnover totale: 66,67%

30-50

Assunti: 7, Cessati: 10, Organico finale: 43, Turnover totale: 39,53%

>50

Assunti: 6, Cessati: 7, Organico finale: 41, Turnover totale: 32%

Organico medio 2025: 98,16

% * Formula turnover totale: (assunti + cessati) / media organico. ** Il numero di dipendenti assunti e cessati si riferisce al periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.

DARF – Infortuni sul lavoro

Confronto 2024 vs 2025



Infurtuni totali 2025
5



Tasso totale 2025
27,15



Infurtuni gravi
2



Infurtuni lievi
3



Decessi
0



In itinere
0

Confronto indicatori 2024 vs 2025

Indicatore	2024	2025
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	2
Numero di infortuni sul lavoro di lieve entità registrati	3	3
Numero di infortuni in itinere	0	0
Assenza per infortunio	Non monitorato	2.184 h
Ore lavorate totali	Non monitorato	184.155,80 h
Tasso di infortuni sul lavoro TOTALE*	Non monitorato	27,15

Formula del tasso di infortuni totale

Tasso di infortuni totale =

$$\frac{\text{Numero totale di infortuni}}{\text{Ore lavorate totali}} \times 1.000.000$$

Calcolo 2025

$$(5 / 184.155,80) \times 1.000.000 = \mathbf{27,15}$$

(5 infortuni totali / 184.155,80 ore lavorate totali) x 1.000.000 = 27,15

Ore lavorate e assenza per infortunio – 2025



Ore lavorate ordinarie
168.343,00 h



Ore lavorate straordinarie
15.812,80 h



Ore lavorate totali
184.155,80 h



Assenza per infortunio
2.184 h

i * Il tasso di infortuni totale è espresso come numero di infortuni per 1.000.000 di ore lavorate. Dati 2024 su ore lavorate, assenze e tasso totale non monitorati.

Nel 2025 DARF non ha ancora formalmente avviato un sistema strutturato di Performance Management. La Società assicura tuttavia un confronto costante tra responsabili e collaboratori attraverso momenti periodici di feedback, valutazione e condivisione delle aspettative.

Tali occasioni consentono di monitorare l’andamento delle attività, valorizzare le competenze, individuare eventuali aree di miglioramento e accompagnare la crescita professionale dei dipendenti. Questo approccio rappresenta una base utile per la futura definizione di un processo formalizzato di valutazione delle performance, fondato su obiettivi, competenze e percorsi di sviluppo.



Rapporto Retributivo 2025

In conformità con le best practice di trasparenza retributiva, DARF rende noto il rapporto tra la retribuzione totale annua della figura con la massima remunerazione e la retribuzione totale annua mediana dell'intera popolazione aziendale per l'anno 2025.

1.70

Tra la retribuzione massima e la retribuzione mediana di tutti i dipendenti DARF nell'anno 2025. Questo indicatore, calcolato considerando la retribuzione totale annua — comprensiva di tutte le componenti fisse e variabili — riflette un approccio retributivo equilibrato e coerente con i principi di equità interna adottati dall'organizzazione.

La formazione rappresenta per DARF uno strumento fondamentale per sostenere la crescita professionale delle persone, rafforzare le competenze tecniche e organizzative e accompagnare l'evoluzione delle attività aziendali.

In un settore caratterizzato da elevata specializzazione, innovazione tecnologica, aggiornamenti normativi e particolare attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro, investire nella formazione significa contribuire non solo allo sviluppo individuale dei dipendenti, ma anche al miglioramento continuo della qualità dei servizi, dell'efficienza operativa e della capacità dell'organizzazione di rispondere alle esigenze dei clienti e dei territori.

Nel corso del 2025 DARF ha proseguito il proprio percorso di integrazione nel sistema formativo del Gruppo, avviando un progressivo inserimento nell'ambito della RDR Academy. Tale percorso consente di condividere metodologie, conoscenze e buone pratiche tra le diverse società, favorendo una maggiore omogeneità dei processi e la diffusione di una cultura comune orientata alla sicurezza, alla sostenibilità, all'innovazione e alla valorizzazione delle persone.

L'inserimento nella RDR Academy permetterà inoltre di strutturare in maniera sempre più organica i fabbisogni formativi, ampliare le opportunità di aggiornamento e sviluppare percorsi trasversali e specialistici coerenti con i ruoli ricoperti e con gli obiettivi di crescita della Società.



Numero medio di ore di formazione per dipendente:	2025	2025
	22,92 $\frac{\text{N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti}}{\text{N. tot di dipendenti}}$	$\frac{2200}{96}$
Numero medio di ore di formazione per dipendenti di genere femminile	2025	2025
	4,667 $\frac{\text{N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti di genere femminile}}{\text{N. tot di dipendenti di genere femminile}}$	$\frac{42}{9}$
Numero medio di ore di formazione per dipendenti di genere maschile	2025	2025
	24,8 $\frac{\text{N. tot ore di formazione erogate ai dipendenti di genere maschile}}{\text{N. tot di dipendenti di genere maschile}}$	$\frac{2158}{87}$
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (IMPIEGATI)	2025	2025
	7,28 $\frac{\text{N. tot ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti}}{\text{N. tot di dipendenti nella categoria}}$	$\frac{182}{25}$
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (OPERAI)	2025	2025
	28,42 $\frac{\text{N. tot ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti}}{\text{N. tot di dipendenti nella categoria}}$	$\frac{2018}{71}$
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (QUADRI)	2025	2025
	0 $\frac{\text{N. tot ore di formazione erogate a ciascuna categoria di dipendenti}}{\text{N. tot di dipendenti nella categoria}}$	$\frac{0}{0}$

Attività 2025

Darf crede fortemente nel benessere dei dipendenti. Tra le attività 2025 annoveriamo:

iniziative e attività di welfare promosse e organizzate dalla capogruppo RDR S.p.A. Società Benefit, tra cui il Family Day aziendale, il Bonus Nascita, il Bonus Matrimonio e programmi dedicati alla prevenzione e alla tutela della salute, come le visite nutrizionali.

Tali iniziative si inseriscono in un più ampio percorso volto a promuovere il benessere delle persone, la conciliazione vita-lavoro e la valorizzazione del capitale umano all'interno del Gruppo.

Obiettivi 2026

- Implementazione piattaforma Welfare

ATTIVITÀ 2025

Un impegno concreto verso la sostenibilità ambientale: dalla gestione delle emissioni alla riduzione dei rifiuti, DARF opera con responsabilità e visione per un futuro più verde.

Emissioni e Consumi Energetici e idrici

Emissioni Scope 1

Efficientamento del parco automezzi aziendale. I fattori di conversione applicati sono i medesimi utilizzati da RDR.

Emissioni Scope 2

DARF acquista energia esclusivamente da **fonti rinnovabili al 100%**. I fattori di conversione sono i medesimi applicati da RDR.

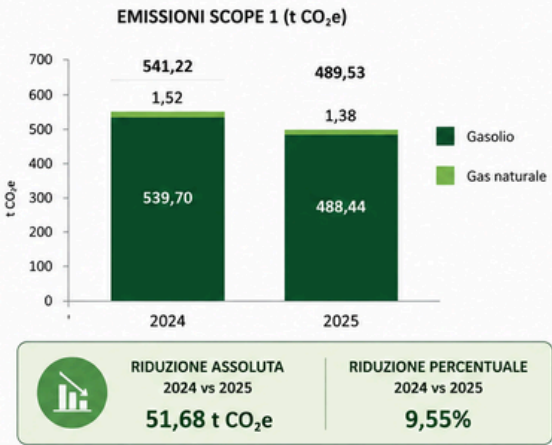
Consumi idrici 2025 711 m3



SCOPE 1 – EMISSIONI DIRETTE (t CO₂e)

2024				
Combustibile	Consumo	Unità	Fattore (t CO ₂ /unità massica/vol.)	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio	202.893,07	L	2,66	539,6955662
Gas naturale	743	m³	2,04542	1,51974706
Totale				541,2153133

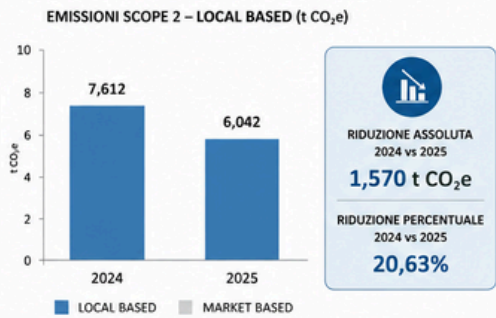
2025				
Combustibile	Consumo	Unità	Fattore (t CO ₂ /unità massica/vol.)	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio	183.627,00	L	2,66	488,44782
Gas naturale	525	m³	2,06672	1,085028
Totale				489,532848



SCOPE 2 – EMISSIONI INDIRETTE DA ELETTRICITÀ (t CO₂e)

2024				
Fonte	kWh	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) LOCAL BASED	Emissioni (t CO ₂ e) MARKET BASED
Prelievi da rete	32.309	0,2356	7,6120004	0
Autoconsumo FV	0	0	0	0
Totale	32.309		7,6120004	0

2025				
Fonte	kWh	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) LOCAL BASED	Emissioni (t CO ₂ e) MARKET BASED
Prelievi da rete	30.133	0,2005	6,0416665	0
Autoconsumo FV	0	0	0	0
Totale	30.133		6,0416665	0



Energia 100% rinnovabile già oggi — con ulteriore capacità fotovoltaica in arrivo nel 2026.

I fattori di conversione sono i medesimi applicati da RDR

Gestione dei 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.

Raccolta Differenziata

Nei magazzini presenti in tutta Italia viene attuato un approccio di segregazione dei rifiuti. Con una corretta separazione è possibile recuperare materiali preziosi e ridurre i rifiuti destinati alle discariche, contribuendo a un modello di **economia circolare**.

Responsabilità Operativa

Ogni direttore tecnico di cantiere è responsabile del ciclo di smaltimento dei rifiuti, della compilazione del **Registro di carico e scarico giornaliero** e di ogni movimentazione tracciata da formulario identificativo — dal 13/02/2026 soggetto a digitalizzazione secondo il **RENTRI**.

MUD e Piano Scavi

Viene compilato annualmente il **MUD** (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale) in ottemperanza alla legge. Ove possibile, DARF redige un **Piano Scavi** per il corretto riutilizzo di terre e rocce da scavo, secondo il D.lgs 156/06.

Conformità DNSH e PNRR

Il Piano per la ripresa e la resilienza (Regolamento UE 2021/241) 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"** — il cosiddetto principio **DNSH** (Do No Significant Harm).

-  A titolo esemplificativo, gli interventi denominati *"Intervento F12: Rinnovo di tratti di rete di distribuzione"* nell'appalto **LOTTO 5 RINNOVO RETI IDRICHE AREA TIBERINA** — CUP: D15H22000000002 — di cui DARF è aggiudicatrice come mandataria per il Comune di San Sepolcro (AR), ricadono nel Regime 2.

Progetti 2025

ATTIVITÀ 2025



ECOMATICO — Software
Gestione Rifiuti

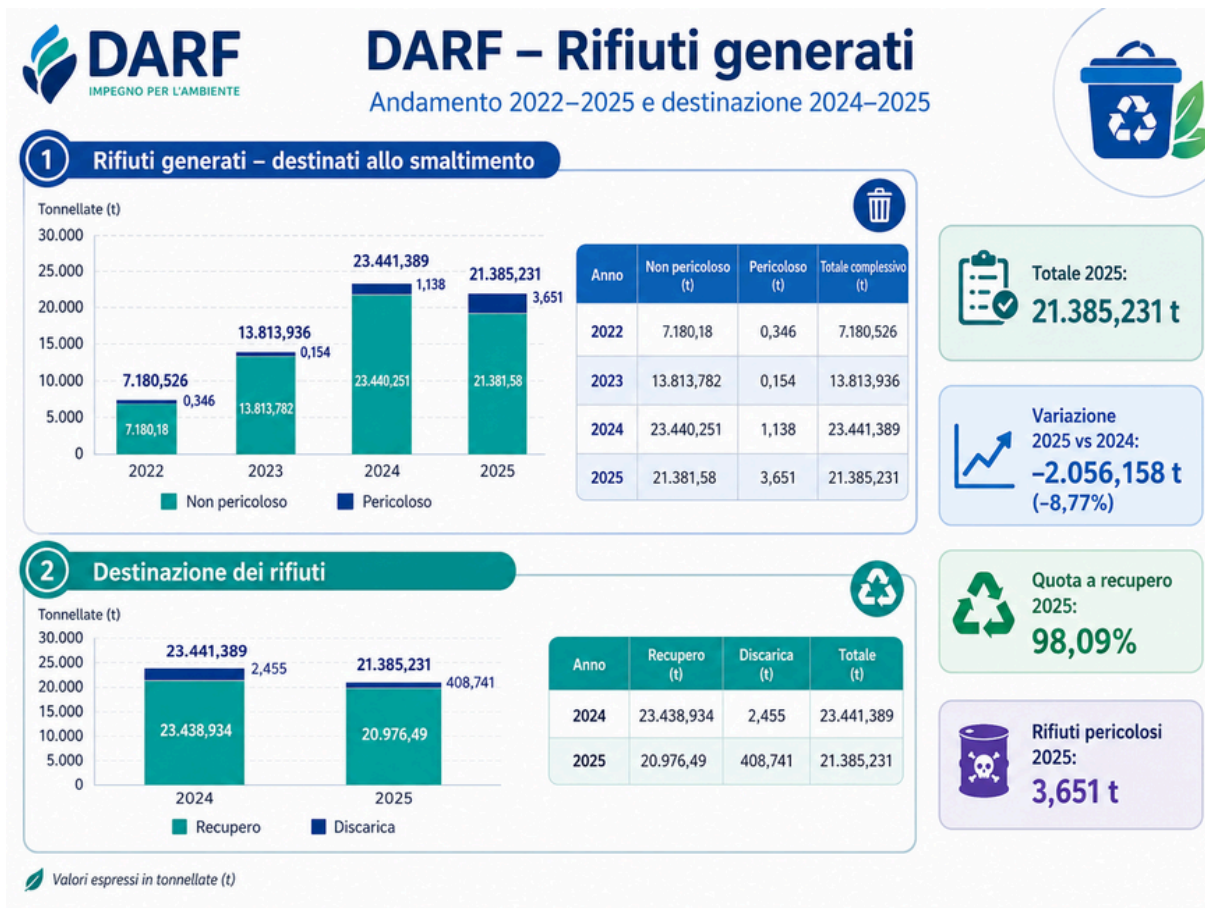


Carta 100% Riciclata



Box Smaltimento DPI

Obiettivi 2026 e Andamento Rifiuti



Variazione Rifiuti 2024–2025

La **riduzione dei rifiuti prodotti nel 2025** rispetto al 2024 è principalmente riconducibile alla diversa tipologia di attività operative svolte nel periodo:

2024: appalti per realizzazione e sostituzione di condotte e movimenti terra — maggiore produzione di rifiuti

2025: interventi di distrettualizzazione delle reti, sostituzione e installazione di misuratori — minore impatto in termini di rifiuti

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.

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.

Esperienza

Lunga esperienza nella manutenzione industriale, nelle lavorazioni, nelle costruzioni e nei montaggi meccanici.

Innovazione

Tra le poche aziende ad aver implementato programmi di manutenzione preventiva e predittiva con sistemi di diagnostica avanzata.

Struttura

Organizzata in 8 reparti specializzati, con un percorso del prodotto guidato da un'attenta analisi tecnica ed economica.

La Governance

Guida Strategica

Officine RDR Aviomar è guidata da un'amministratore unico, garante della visione e della direzione strategica dell'azienda.

Decisioni Operative

Una governance snella e focalizzata consente decisioni rapide e coerenti con gli obiettivi aziendali.

Visione di Lungo Periodo

La struttura di comando supporta investimenti mirati e una crescita sostenibile nel settore della manutenzione industriale.

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, nonché la tutela della sicurezza e della salute dei propri colleghi.



UNI EN ISO 9001:2015

Sistema di Gestione per la **Qualità**: garanzia di processi controllati e orientati all'eccellenza del servizio.



UNI EN ISO 14001:2015

Sistema di Gestione **Ambientale**: impegno concreto per la salvaguardia e il rispetto dell'ambiente.



UNI EN ISO 45001:2018

Sistema di Gestione per la **Sicurezza**: tutela della salute e della sicurezza di tutti i collaboratori.



Officine RDR AVIOMAR Srl ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato** coerente con le prescrizioni delle tre norme internazionali, orientando ogni attività verso un miglioramento continuo.

Il Capitale Umano

Le persone sono il vero motore di Officine RDR Aviomar. La competenza, la dedizione e la professionalità dei collaboratori rappresentano il patrimonio più prezioso dell'azienda, fondamento di ogni successo operativo e garanzia di qualità per i clienti.



Formazione Continua

Investimento costante nello sviluppo delle competenze tecniche e trasversali di ogni collaboratore.



Lavoro di Squadra

Una cultura aziendale basata sulla collaborazione, il rispetto reciproco e la condivisione degli obiettivi.

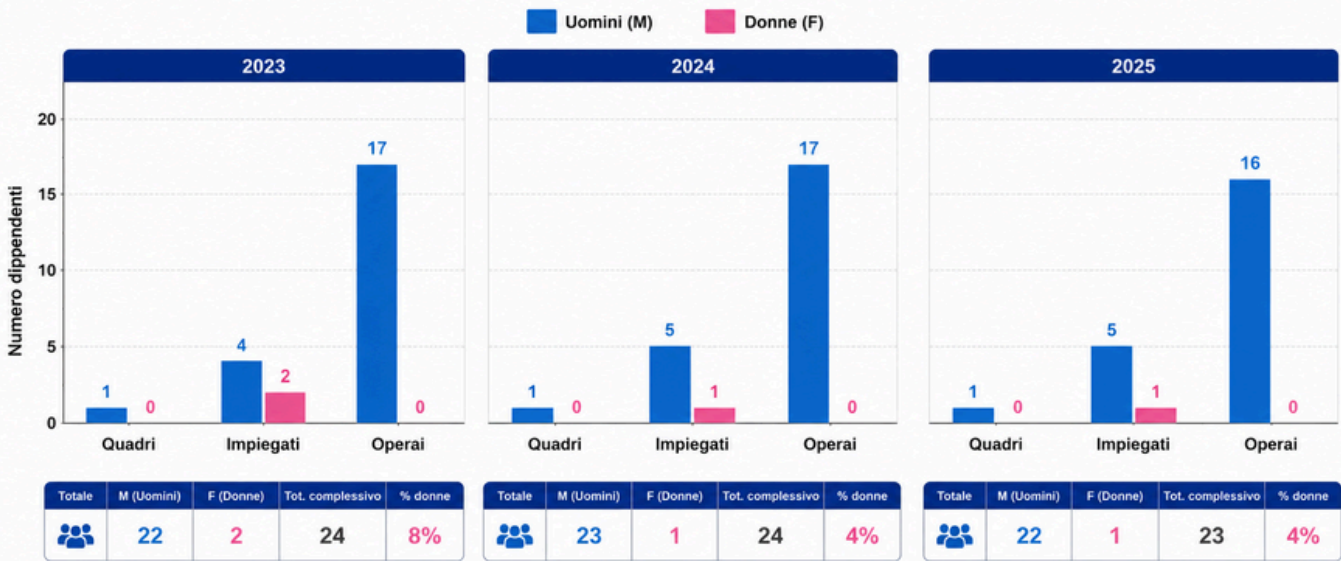


Expertise Tecnica

Specialisti altamente qualificati nei settori della manutenzione, riparazione e diagnostica delle macchine rotanti.

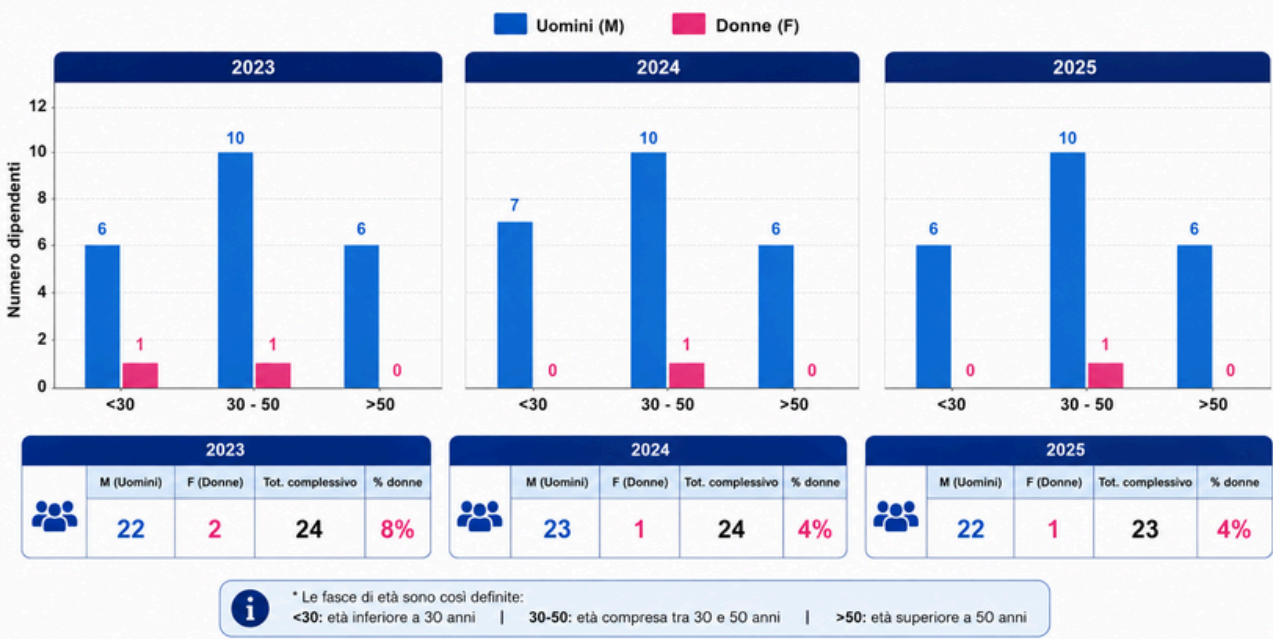
Punto 2-7, 2-8, 405-1 Dipendenti

Numero dipendenti per categoria e genere



Punto 2-7, 2-8, 405-1 Dipendenti

Numero dipendenti per fascia di età e genere

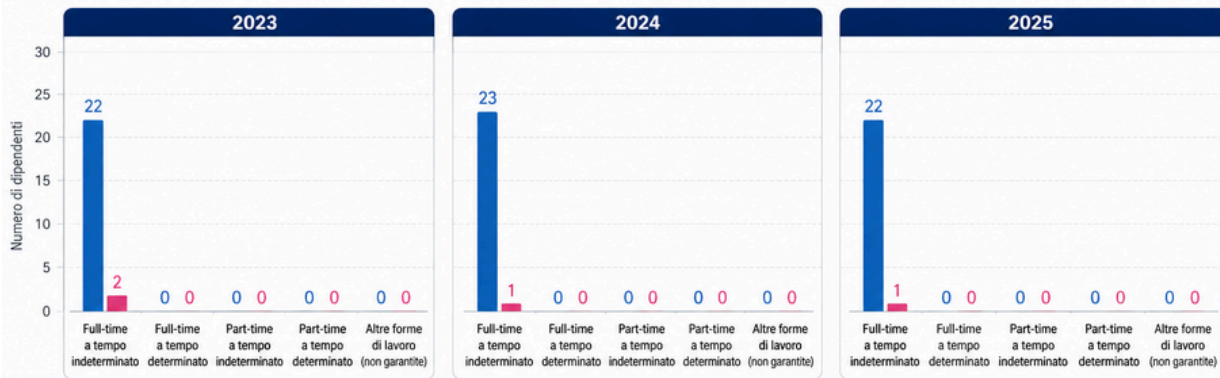


Nel triennio 2023–2025, la presenza di dipendenti appartenenti a **categorie protette** all’interno di DARF si è mantenuta stabile, con n. 1 lavoratore appartenente alla categoria “Operai” in ciascun anno di rendicontazione. Non risultano invece dipendenti appartenenti a categorie protette nelle categorie “Quadri” e “Impiegati”. L’incidenza percentuale sul totale degli operai è pari al 5,88% nel 2023 e nel 2024, registrando un lieve incremento al 6,25% nel 2025, in linea con la variazione del numero complessivo di personale operaio impiegato nel periodo considerato.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE

Confronto 2023 – 2024 – 2025

■ Uomini (M) ■ Donne (F)



RIEPILOGO TOTALE DIPENDENTI					
Anno	Uomini (M)		Donne (F)		Totale
	n.	%	n.	%	
2023	22	91,67%	2	8,33%	24
2024	23	95,83%	1	4,17%	24
2025	22	95,65%	1	4,35%	23



IN SINTESI

- Tutti i dipendenti sono assunti con contratto **full-time a tempo indeterminato**.
- Non risultano dipendenti con contratti **a tempo determinato, part-time o altre forme di lavoro non garantite**.
- Il numero totale dei dipendenti è rimasto stabile nel 2024 rispetto al 2023 (24 unità) e diminuisce di 1 unità nel 2025 (23 unità).
- La componente femminile è molto contenuta: 1-2 unità nel triennio.

Riepilogo triennale 2023–2025 dei lavoratori non dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere

3

Totale 2023

Tutti tirocinanti, nessun somministrato

0

Totale 2024

Nessun lavoratore non dipendente registrato

1

Totale 2025

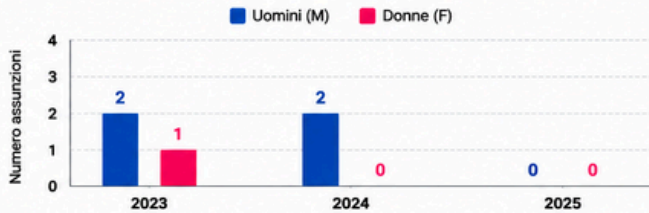
Un solo tirocinante, di genere maschile.

TURNOVER DEL PERSONALE

Confronto 2023 – 2024 – 2025

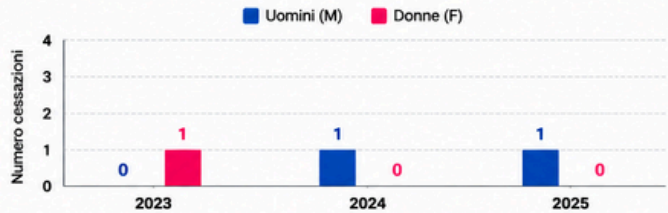
ASSUNZIONI (ENTRATE)									
Tipologia di contratto	2023			2024			2025		
	Uomini (M)	Donne (F)	Totale	Uomini (M)	Donne (F)	Totale	Uomini (M)	Donne (F)	Totale
Full-time a tempo indeterminato	2	1	3	2	0	2	0	0	0
Full-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part-time a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altre forme di lavoro (non garantite)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE ASSUNZIONI	2	1	3	2	0	2	0	0	0

Assunzioni (Entrate) per anno e genere



CESSAZIONI (USCITE)									
Tipologia di contratto	2023			2024			2025		
	Uomini (M)	Donne (F)	Totale	Uomini (M)	Donne (F)	Totale	Uomini (M)	Donne (F)	Totale
Full-time a tempo indeterminato	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Full-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part-time a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part-time a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altre forme di lavoro (non garantite)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE CESSAZIONI	0	1	1	1	0	1	1	0	1

Cessazioni (Uscite) per anno e genere



DIPENDENTI ASSUNTI E CESSATI E TASSI DI TURNOVER			
Indicatore	2023	2024	2025
Dipendenti assunti	3	2	0
Dipendenti cessati	1	1	1
Tasso turnover dipendenti assunti	12,50%	8,33%	0,00%
Tasso turnover dipendenti cessati	4,17%	4,17%	4,55%
Tasso turnover totale	16,67%	12,50%	4,55%

* Il numero di dipendenti assunti e cessati dal 01/01 al 31/12 di ciascun anno



IN SINTESI

- Nel 2023 sono state registrate 3 assunzioni (2 uomini e 1 donna) e 1 cessazione (1 donna).
- Nel 2024: 2 assunzioni (entrambe uomini) e 1 cessazione (1 uomo).
- Nel 2025 non si registrano assunzioni, mentre è avvenuta 1 cessazione (uomo, full-time a tempo indeterminato).
- Il tasso di turnover dei dipendenti cessati nel 2025 è pari al **4,55%**.

Salute, benessere e valorizzazione

Nel 2023 e nel 2024 O.R.A. non ha registrato infortuni sul lavoro.

INFORTUNI SUL LAVORO – 2025

Sintesi dei principali indicatori

1. EVENTI REGISTRATI

Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	Infortuni sul lavoro di lieve entità registrati	Infortuni in itinere
0	0	1	0

2. TASSI

Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	Tasso di infortuni totale*
0	0	25,52%

3. ASSENZA PER INFORTUNIO

Totale	24,00 h
--------	---------

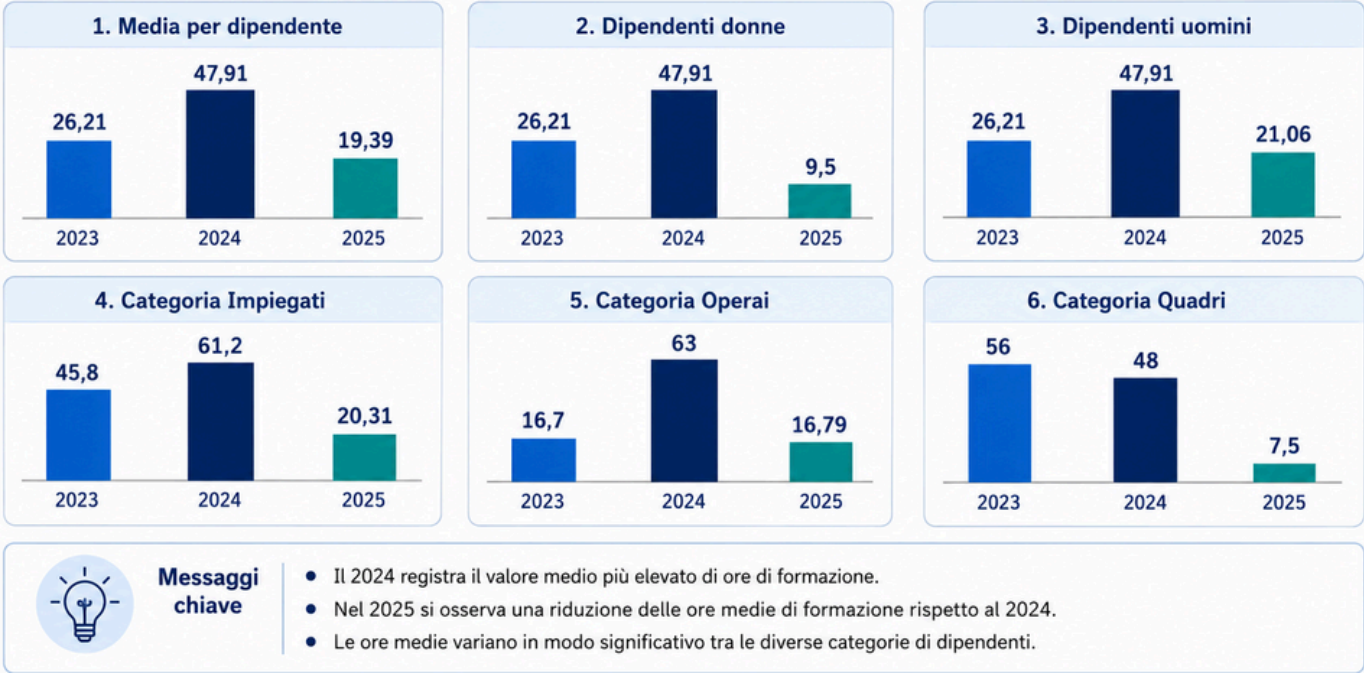
4. ORE LAVORATE

Ordinarie	Straordinarie	Totali
38.828,67 h	355,89 h	39.184,56 h

*Formula tasso infortuni: n.inf. x1000000 / ore lavorate totali

FORMAZIONE DEI DIPENDENTI – 2023 • 2024 • 2025

Numero medio di ore di formazione per dipendente



GENDER PAY GAP*		2025
Quadri		100%
Impiegati		34%
Operai		100%

Punto 2-21 Rapporto sulla Retribuzione totale annua

		2025
Valore massimo	€	59.904,00
Mediana	€	32.688,50
Val. Max/Mediana		1,83

Attività 2025

Come per DARF, tutti I dipendenti della controllata Officine usufruiscono dei medesimi benefit adottati dalla capogruppo, Bonus nascita e bonus matrimony, visite specialistiche, mensa aziendale , Family Day

ATTIVITÀ 2025

Un impegno concreto verso la sostenibilità ambientale: dalla gestione delle emissioni alla riduzione dei rifiuti, O.R.A. opera con responsabilità e visione per un futuro più verde.

Emissioni e Consumi Energetici e idrici

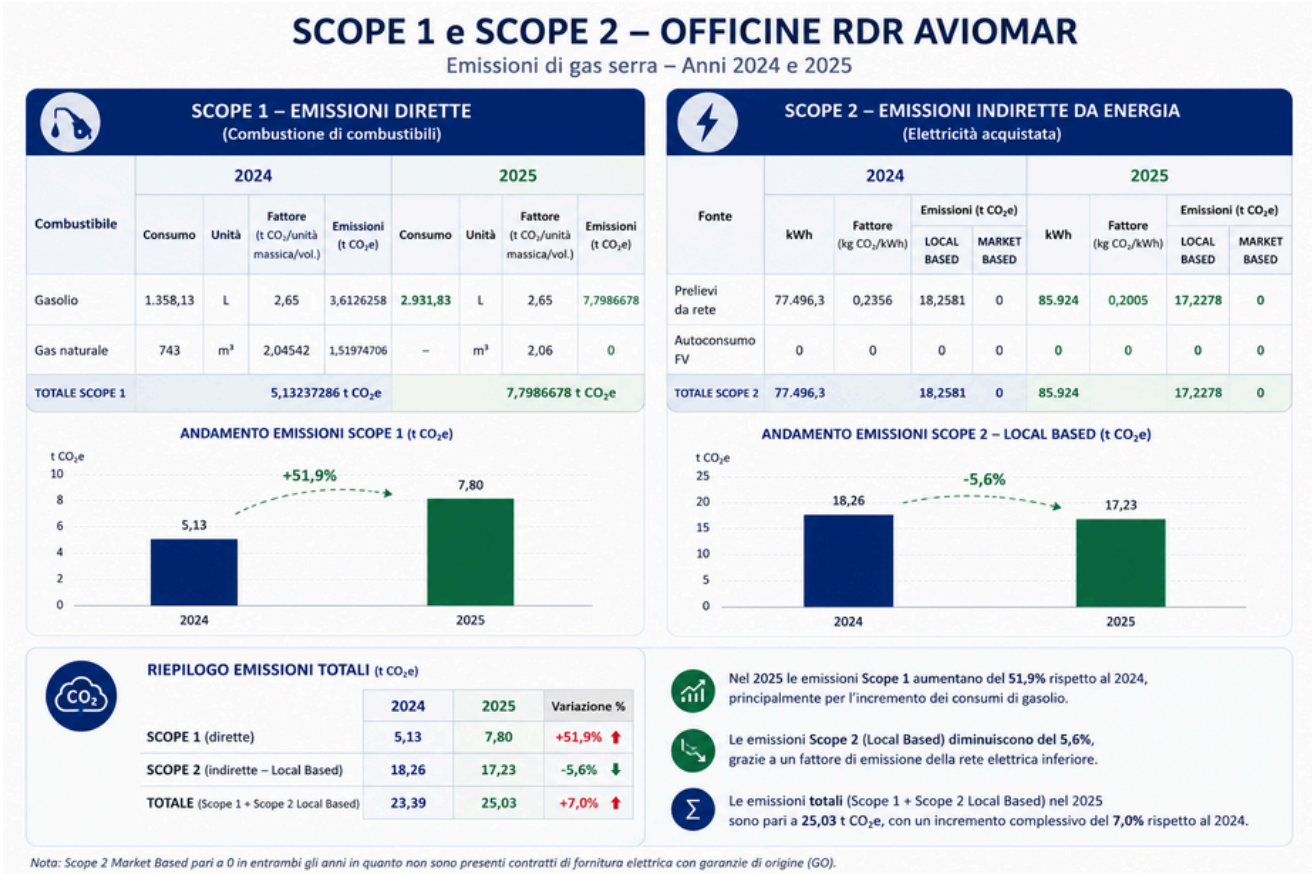
Emissioni Scope 1

Efficientamento del parco automezzi aziendale. I fattori di conversione applicati sono i medesimi utilizzati da RDR.

Emissioni Scope 2

DARF acquista energia esclusivamente da **fonti rinnovabili al 100%**. I fattori di conversione sono i medesimi applicati da RDR.

Consumi idrici 2025 123 m3



I fattori di conversione sono I medesimi applicati da RDR

Gestione Rifiuti — Officine RDR Aviomar S.r.l.

13

Il sistema di gestione dei rifiuti adottato da Officine RDR Aviomar S.r.l. garantisce conformità normativa, tracciabilità completa e orientamento al recupero, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 152/06.

Trasporto Rifiuti

I rifiuti vengono affidati a società terze autorizzate per il trasporto. Le piccole quantità sono gestite direttamente da RDR, con autorizzazione presente su ogni automezzo.

Recupero e Smaltimento

Tutti i rifiuti prodotti in Officine RDR-Aviomar sono destinati al recupero (R13) e non allo smaltimento, in conformità alle normative vigenti.

Software Ecomatico

Utilizziamo il software "Ecomatico" di Ecoquadro per il controllo delle autorizzazioni di trasportatori e destinatari dei rifiuti, garantendo verifiche sistematiche e aggiornate.

Registrazioni e Formulare

Le movimentazioni di carico e scarico sono registrate in conformità al D.Lgs. 152/06 tramite il software Ecomatico. Per ogni movimento effettuato sono presenti i formulari di identificazione del rifiuto (FIR), assicurando piena tracciabilità documentale.

RENTRI e MUD

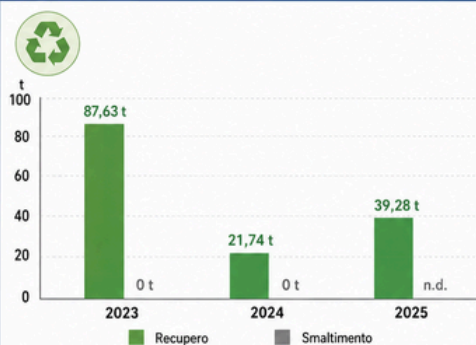
- Iscrizione al RENTRI completata con interoperabilità attiva con il software gestionale
- Invio dati in conformità alle direttive del MITE
- Compilazione annuale del MUD in conformità al D.Lgs. 152/06

✓ 100% dei rifiuti destinati a recupero — nessuno smaltimento

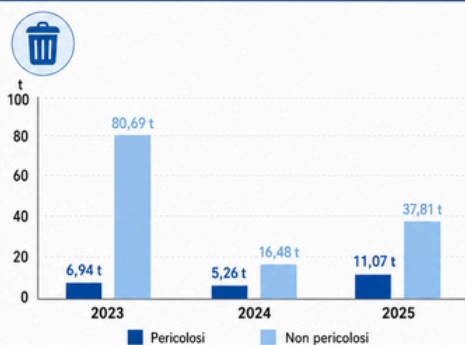
RIFIUTI PRODOTTI – 2023 • 2024 • 2025

Sintesi quantitativa e destinazione

1 Destinazione dei rifiuti prodotti (t)



2 Quantitativo totale rifiuti prodotti per tipologia (t)



Messaggi chiave

- Nel 2023 i rifiuti prodotti ammontano complessivamente a **87,63 t**, con prevalenza di rifiuti non pericolosi.
- Nel 2024 si registra una riduzione significativa dei quantitativi complessivi.
- Nel 2025 i rifiuti pericolosi aumentano a **11,07 t**, mentre i non pericolosi si attestano a **37,81 t**.
- La destinazione prevalente dei rifiuti registrata è il **recupero**.

n.d. = dato non disponibile nella tabella di origine.



DICHIARAZIONE DI ASSURANCE

RELAZIONE DI SGS ITALIA SULLE INFORMAZIONI DI SOSTENIBILITÀ CONTENUTE NEL SUSTAINABILITY REPORT 2025 DI RDR S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT, PERIODO 1° GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025

NATURA DELLA VERIFICA

SGS Italia S.p.A. (di seguito “SGS”) è stata incaricata da RDR S.p.A. società benefit (di seguito “RDR”) di svolgere un’attività di assurance indipendente sul Bilancio di sostenibilità 2025.

DESTINATARI DELLA PRESENTE DICHIARAZIONE DI ASSURANCE

La presente Dichiarazione di Assurance è emessa con l’obiettivo di informare tutti gli stakeholder di RDR.

RESPONSABILITÀ

Le informazioni contenute nel Report di sostenibilità, nonché la loro presentazione, sono di responsabilità degli Amministratori o dell’organo di governo e del management di RDR. SGS non è stata coinvolta nella realizzazione dei contenuti inclusi nel Report.

La responsabilità di SGS consiste nell’esprimere un giudizio sul testo, sui dati, sui grafici e sulle dichiarazioni inclusi nel perimetro della verifica, al fine di informare tutte le parti interessate.

STANDARD DI GARANZIA, TIPO E LIVELLO DI GARANZIA

È stato conseguito un livello di garanzia limitato (Limited Assurance) in conformità allo standard:

- ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

Opzioni - Standard di assurance		Livello di garanzia
A	ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.	Limitato

AMBITO DELL’ASSURANCE E CRITERI DI RENDICONTAZIONE

L’ambito della verifica ha incluso:

- la valutazione della qualità, accuratezza e affidabilità delle informazioni di performance selezionate;
- la verifica della conformità ai seguenti criteri di rendicontazione:

Opzioni - Criteri di rendicontazione	
1	Global Reporting Initiative (GRI) Standards
2	GHG Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised)
3	GHG Protocol – Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard

INFORMAZIONI DI PERFORMANCE E DISCLOSURE OGGETTO DI VERIFICA

GRI 2: Informativa generale 2021: 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5; 2-6; 2-7; 2-8; 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-15; 2-16; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20; 2-22; 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27; 2-28; 2-29; 2-30.

GRI 3: Temi materiali 2021: 3-1; 3-2; 3-3.

GRI 201: Performance economica 2016: 201-1.

GRI 202: Presenza sul mercato 2016: 202-2.

GRI 204: Pratiche di approvvigionamento: 204-1

GRI 205: Anticorruzione 2016: 205-1; 205-2; 205-3.

GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016: 206-1.

GRI 207: Tasse 2019: 207-1; 207-2.

GRI 301: Materiali 2016: 301-1.

GRI 302: Energia 2016: 302-1; 302-4.

GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018: 303-5.

GRI 304: Biodiversità 2016: 304-1.

GRI 305: Emissioni 2016: 305-1; 305-2; 305-3; 305-5.

GRI 306: Rifiuti 2020: 306-1; 306-2; 306-4.

GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016: 308-1.

GRI 401: Occupazione 2016: 401-1; 401-2.

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018: 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10.

GRI 404: Formazione e istruzione 2016: 404-1; 404-2; 404-3.

GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016: 405-1; 405-2.

GRI 406: Non discriminazione 2016: 406-1.

GRI 413: Comunità locali 2016: 413-1.

GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016: 416-1; 416-2.

GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016: 417-1; 417-2; 417-3.

GRI 418: Privacy dei clienti 2016: 418-1.

METODOLOGIA DI ASSURANCE

L'attività di assurance ha incluso:

- attività di pre-assessment e analisi documentale;
- interviste al personale rilevante;
- verifica dei dati primari.

Le attività sono state svolte da remoto nel mese di maggio 2026.

LIMITI E ASSUNZIONI

I dati finanziari derivanti da bilanci sottoposti a revisione contabile indipendente non sono stati verificati alla fonte, nell'ambito del presente incarico.

La quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra è soggetta a incertezze intrinseche, dovute ai limiti delle conoscenze scientifiche e dei fattori di emissione utilizzati.

DICHIARAZIONE DI INDIPENDENZA E COMPETENZA

SGS è leader mondiale nei servizi di ispezione, verifica, certificazione e testing, attiva in oltre 140 Paesi. Fornisce servizi di assurance sui sistemi di gestione, audit ambientali, sociali ed etici e verifiche di sostenibilità.

SGS dichiara la propria indipendenza rispetto a RDR, operando in assenza di conflitti di interesse.

Nello svolgimento degli incarichi di assurance, SGS opera in conformità al 'Codice di Condotta SGS' e al 'Codice

Etico per l'Assurance SAGSP2', che è stato definito in linea con i requisiti dello IESSA (International Ethics Standard for Sustainability Assurance) (IESBA, 2025), basato sui principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza professionale e diligenza, riservatezza e comportamento professionale.

In SGS, la qualità delle attività di assurance è regolata attraverso la Sustainability Assurance Global Systems Procedure (SAGSP). Questo sistema di gestione della qualità integra i requisiti ISAE ed è progettato per rispondere in maniera rigorosa ai requisiti di controllo qualità stabiliti dalla ISO 17029:2019 e dall'ISQM 1.

Il team di assurance è stato definito sulla base delle conoscenze, dell'esperienza e delle qualifiche rilevanti per questo incarico.

RISULTATI E CONCLUSIONI

GIUDIZIO DI ASSURANCE

Sulla base della metodologia descritta e del lavoro di assurance svolto, non è emerso nulla che ci induca a ritenere che le informazioni incluse nell'ambito di verifica, non siano rappresentate correttamente e non siano state predisposte, in tutti gli aspetti rilevanti, in conformità ai criteri di rendicontazione GRI.

Riteniamo che l'Organizzazione abbia scelto un livello di assurance appropriato per questa fase del proprio processo di rendicontazione.

Per SGS Italia SpA



Marina Piloni, Sustainability manager

26 Maggio 2026

WWW.SGS.COM

Dichiarazione d'Uso GRI — Indice dei Contenuti

Sustainability Report 2026

Documento di rendicontazione di sostenibilità redatto in conformità agli Standard GRI. La presente dichiarazione d'uso illustra le informative rendicontate, le pagine di riferimento e le eventuali omissioni, secondo il framework GRI 1 – Utilizzato.



GRI 2 – Informativa Generale 2021

La sezione seguente riporta tutte le informative relative all'Informativa Generale GRI 2, con indicazione della pagina di riferimento nel documento e delle eventuali omissioni.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
2-1	Dettagli organizzativi	6, 15	—
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	6	—
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6	—
2-4	Revisione delle informazioni	23	—
2-5	Assicurazione esterna	6, 145	—
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	18	—
2-6	Le attività, i prodotti, i servizi dell'organizzazione e i mercati serviti / mappatura clienti per tipologia e regione	18	—
2-6	La catena di fornitura dell'organizzazione: fornitori per tipologia e regione	94	—
2-7	Dipendenti	54	—
2-8	Lavoratori non dipendenti	54	—
2-9	Struttura e composizione della governance	38	—
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	38	—
2-11	Presidente del massimo organo di governo	39	—
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	40	—
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	40	—
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	40	—
2-15	Conflitti d'interesse	43	—
2-16	Comunicazione delle criticità	49	—
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	39	—
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	39	—
2-19	Politiche retributive	60	GRI rendicontato solo qualitativamente perché informazioni riservate
2-20	Processo di determinazione delle retribuzioni	39	GRI rendicontato solo qualitativamente perché informazioni riservate
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	60	—
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	—
2-23	Impegno in termini di policy	46	—
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	46	—
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	48	—
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	48	—
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	53	—
2-28	Appartenenza ad associazioni	82	—
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	37	—
2-30	Contratti collettivi	69	—

GRI 200 – Temi Economici: Valore, Mercato, Etica

Le informative economiche coprono la creazione e distribuzione del valore, la presenza sul mercato, le pratiche anticorruzione e la conformità normativa. I valori relativi al 2021 per le imposte rappresentano una stima elaborata sulla base dell'incidenza percentuale della tassazione rilevata, in attesa della chiusura definitiva del Bilancio consolidato.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
201-1	Valore generato, condiviso con stakeholder e valore trattenuto	23	I dati di approvazione del presente documento e i dati relativi alla tassazione complessiva per l'esercizio 2025 rappresentano una stima elaborata sulla base dell'incidenza percentuale della tassazione rilevata
202-1	Presenza sul mercato	60	—
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	94	—
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	50	—
205-2	Comunicazione e formazione su legalità, etica e anticorruzione	51	—
205-3	Episodi di corruzione ed azioni intraprese	50	—
206-1	Episodi di non conformità	53	—
207-1	Imposte	24	I dati relativi alla tassazione complessiva per l'esercizio 2021 non risultano ancora definitivi, non essendo stato completato l'atto di chiusura e approvazione del Bilancio consolidato. I valori 2021 rappresentano una stima
207-2	Governance fiscale	24	—

GRI 3 – Temi Materiali 2021 e Analisi di Doppia Materialità

La doppia materialità analizza gli impatti dell'organizzazione sull'ambiente e sulla società, nonché i rischi e le opportunità finanziarie derivanti da fattori di sostenibilità. Di seguito le informative relative al processo e all'elenco dei temi materiali identificati.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	30	—
3-2	Elenco di temi materiali	30	—
3-3	Gestione dei temi materiali (per ciascuna finalità)	30	—

1^a Finalità — Innovazione, Benessere e Valorizzazione dei Collaboratori

① Finalità: Continuare a favorire e valorizzare le proposte di innovazione e miglioramento che provengono dal «Sistema RDB» per migliorare il benessere e la vita dei collaboratori.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-3	Gestione dei temi materiali	30	—
401-1	Turnover	57	—
401-1	Benefici	59	—
401-2	—	—	—
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza	63	—
403-2	Indagini sui rischi	63	—
403-3	Servizi per la salute professionale	63	—
403-4	Partecipazione, consultazione e relativa comunicazione	63	—
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	63	—
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	66	—
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	63	—
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	63	—
403-9	Infortuni sul lavoro	63	—
403-10	Malattia professionale	63	—

2^a Finalità — Crescita delle Competenze e Sviluppo Interno

- ✓ Finalità: Creare le opportunità e il contesto per far crescere le competenze e valorizzare la crescita interna dei collaboratori attraverso corsi di formazione e affiancamento che accrescano il valore delle competenze di ogni ruolo e delle relazioni interne.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-3	Gestione dei temi materiali	30	—
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	68	—
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti	68	—
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	71	—
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	39, 54	—
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	60	—
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	57	—

3ª Finalità — Territorio, Giovani e Inserimento Lavorativo

❏ 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.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-3	Gestione dei temi materiali	30	—
413-1	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulla comunità locale	77–79	—

4^a e 5^a Finalità — Stakeholder, Comunicazione e Collaborazioni Sinergiche

4^a Finalità

Attivare con gli stakeholder dei flussi comunicativi continui, improntati alla condivisione dell'informazione e alla motivazione verso i temi dell'ecologia e dell'economia integrale.

5^a Finalità

Sviluppare delle collaborazioni con partner, clienti e fornitori tesi ad una relazione sinergica sui temi della sostenibilità.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-3	Gestione dei temi materiali (4 ^a finalità)	30	—
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	80	—
3-3	Gestione dei temi materiali (5 ^a finalità)	30	—
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	94	—
416-1	Salute e sicurezza dei clienti	88	—

6^a Finalità — Monitoraggio Sociale e Ambientale dei Fornitori

 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.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-3	Gestione dei temi materiali	30	—
204-1	Pratiche di approvvigionamento	95	—
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	51	—
414-1	Valutazione sociale dei fornitori	94	—

7^a Finalità — Impatto Ambientale, Consumi ed Economia Circolare

✔ 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.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissis
3-3	Gestione dei temi materiali	30	—
301-1	Materiali	114	—
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	104	—
302-4	Riduzione energia	104	—
303-5	Consumi idrici	116	—
304-1	Biodiversità	117	—
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	106	—
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	106	—
305-3	Scope 3	111	—
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	106	—
306-1	Generazione impatti significativi legati ai rifiuti	112	—
306-2	Gestione impatti significativi legati ai rifiuti	112	—
306-4	Rifiuti generati	112	—

8ª Finalità — Ciclo Idrico Integrato e Innovazione Sostenibile

 Finalità: Sensibilizzare e promuovere presso gli stakeholder soluzioni che riguardano l'efficientamento del ciclo idrico integrato.

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissionis
3-3	Gestione dei temi materiali	30	—
417-1	Innovazione sostenibile — Requisiti prodotti o servizi	120	—
417-2	Episodi di non conformità relativi a informazioni e etichettatura di prodotti e servizi	120	—
417-3	Incidenti legati a comunicazioni di marketing	120	—
418-1	Privacy dei Clienti	91	—

La presente Dichiarazione d'Uso è stata redatta in conformità agli Standard GRI, utilizzando GRI 1 – Foundation 2021 come riferimento. Tutte le informative sono state rendicontate secondo i requisiti applicabili, con le omissioni espressamente indicate nella colonna dedicata.

Grazie

