



GRUPPO MARIGLIANO

Bilancio Consolidato di Sostenibilità

2023

Marigliano S.p.A.



GRUPPO MARIGLIANO

INDICE

| | |
|-----------|---|
| 06 | LETTERA AGLI STAKEHOLDER |
| 08 | HIGHLIGHTS 2023 |
| 09 | NOTA METODOLOGICA |
| 09 | • Obiettivi del Bilancio di sostenibilità |
| 10 | • Perimetro, periodo di rendicontazione e prospettive future |
| 10 | • Processo di rendicontazione |
| 11 | • Principi di rendicontazione |
| 12 | • Identificazione degli Stakeholder |
| 16 | • Analisi di materialità |
| 18 | • Identificazione delle tematiche materiali e analisi degli impatti correlati |
| 22 | 1. L'IDENTITÀ DEL GRUPPO MARIGLIANO |
| 22 | 1.1 La Nostra storia |
| 29 | 1.2 La Governance del Gruppo Marigliano |
| 31 | 1.3 Performance economico/finanziaria |
| 32 | 1.4 Gestione della privacy e sicurezza dei dati |
| 34 | 2. LE PERSONE DEL GRUPPO MARIGLIANO |
| 34 | 2.1 L'attenzione alle persone |
| 39 | 2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro |
| 52 | 3. ATTENZIONE ALL'AMBIENTE |
| 52 | 3.1 Efficientamento energetico e attenzione al cambiamento climatico |
| 56 | GRI CONTENT INDEX |



**LETTERA AGLI
STAKEHOLDER**

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile



Cari amici,
è con una certa emozione che scrivo questa lettera che apre il Nostro primo Bilancio di Sostenibilità.

Negli ultimi 4 anni la nostra Azienda ha, di fatto, triplicato il suo fatturato, le sue strutture ma anche e soprattutto il numero dei componenti della nostra grande “famiglia allargata”.

È proprio dal concetto di Famiglia che vorrei partire. Perché oltre che imprenditore sono un nonno e un padre.

La nostra è una Azienda ancora molto permeata dei valori della Famiglia e mi piace pensare che proprio questi valori, attraverso anche la terza generazione già operativa nell’ambito del Gruppo e una crescente presenza di Management, continueranno a ispirare e fare da traccia per il nostro sviluppo.

Uno Sviluppo Sostenibile proprio come quello di ogni Famiglia. Nella sigla ESG è ben sintetizzato un approccio facilmente collegabile a semplici principi appartenenti a ciascuno di noi. Ben prima che diventino base delle strategie Aziendali.

- **Environment:** Quale Nonno non desidera per la propria Famiglia poter vivere e condividere uno spazio, un quartiere, un mondo migliore? Energia da fonti rinnovabili, meno CO₂ nell'aria, spazi più verdi e mobilità sostenibile. Per nostra fortuna, la nostra attività ci permette di poter anche contribuire fattivamente a questa transizione;
- **Social:** Quale Padre non desidera che i propri cari possano vivere sereni e sicuri, avere opportunità di crescita umana e professionale? E chi non vorrebbe poter vedere e magari contribuire alla creazione o all'evoluzione del contesto sociale in cui la Famiglia cresce e si radica? Per nostra fortuna, possiamo fare la nostra parte anche su questo. A partire da tutti i circa 3.000 collaboratori e i nostri fornitori e clienti, passando per le aree dove sono presenti i nostri Punti Vendita e fino ad arrivare alle istituzioni con cui dialogare per lo sviluppo ed il benessere della comunità;
- **Governance:** Quale Famiglia non si preoccupa di gestire le proprie risorse e le proprie "regole della casa"? Risparmiando dove è possibile, distribuendo i compiti a ciascuno dei componenti, investendo quel che è possibile per migliorare sempre un po',

scegliendo le giuste persone e gli amici con cui accompagnarsi nel percorso? Nelle nostre attuali dimensioni, la strutturazione di una Governance adeguata e performante è una grande opportunità oltre che un obbligo morale;

Se sogno che i figli dei nostri collaboratori possano desiderare entrare un giorno in questa Azienda, proseguendo questa storia della nostra "Famiglia allargata" è nostro dovere, di imprenditori ma anche di nonni e padri, garantire, nel tempo, la Sostenibilità di questo processo.

Migliorandoci ogni giorno.

Giovanni Marigliano

HIGHLIGHTS 2023

Elenco dei principali numeri del 2023

| AMBITO | KPI | UdM | 2023 |
|-----------------------|----------------------------------|-------------------|-------------|
| Ambientale | Riduzione del consumo di energia | MWh | 62.000 |
| | Emissioni di Scope 1 | tCO _{2e} | 26.012 |
| Sociale | Numero dipendenti | N. | 1.664 |
| | Ore di formazione erogata | h. | 7.121 |
| Governance | Reclami per prodotti | N. | - |
| | Episodi di corruzione | N. | - |
| Economico/finanziario | Fatturato | € | 900.844.274 |
| | EBITDA | € | 124.471.520 |

NOTA METODOLOGICA

Obiettivi del Bilancio di Sostenibilità

GRI 2-1 Dettagli dell'Organizzazione

Nel contesto attuale, caratterizzato da sfide globali sempre più complesse e interconnesse, la sostenibilità è diventata un elemento cruciale per il successo e la longevità delle aziende.

Consapevole di ciò, il **Gruppo Marigliano** ha intrapreso un cammino ambizioso verso la sostenibilità, redigendo nel 2023, il suo primo **Bilancio di Sostenibilità**, che non solo rappresenta un impegno formale verso pratiche aziendali responsabili, ma anche una manifestazione di trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni dell'organizzazione. Con la divulgazione di tale documento, il Gruppo Marigliano conferma il suo impegno a integrare i principi di sostenibilità in tutte le aree della sua attività credendo fermamente che un approccio sostenibile non solo favorisca una governance efficace, ma sia anche fondamentale per l'innovazione, la competitività e la responsabilità sociale d'impresa.

Marigliano S.p.A., di seguito "**Marigliano**" o "**il Gruppo**", ha deciso quindi su base volontaria di pubblicare il suo primo Bilancio Consolidato di Sostenibilità.

Il presente Documento, il **Bilancio di Sostenibilità 2023** (di seguito anche "**Bilancio**" o "**Documento**"), ha lo scopo di rendicontare le performance di sostenibilità del Gruppo, oltre che la sua strategia, le iniziative e gli investimenti avviati in ambito Sostenibilità e si pone come prima esplicitazione da parte del Gruppo della rilevanza e sensibilità rispetto agli aspetti rendicontati all'interno del presente Documento.

Il Bilancio comunica, con accuratezza e trasparenza, a tutti gli Stakeholder del Gruppo, le performance ambientali, sociali e di governance, nella consapevolezza

della crescente importanza che i temi della sostenibilità rivestono nell'economia globale.

Il Documento si inquadra in un lungo e articolato percorso di sviluppo sostenibile intrapreso dal Gruppo, che tiene conto delle recenti evoluzioni del quadro normativo europeo, con particolare riferimento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e che vedrà coinvolto il Gruppo a partire dal 2025.



Perimetro, periodo di rendicontazione e prospettive future

GRI 2-2 Società incluse nel report di sostenibilità

GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti

Le informazioni riportate all'interno del presente Documento riguardano la Marigliano S.p.A., con sede legale in Corso Vittorio Emanuele n.110/5, Napoli, e le Società controllate, secondo la definizione delle medesime applicata nell'ambito del consolidato economico finanziario, predisposto sulla base dei Principi Contabili Nazionali OIC.

Le Società incluse nel presente Bilancio Consolidato di Sostenibilità è di seguito riepilogata:

1. Holding del Gruppo:

Marigliano S.p.A.

2. Società controllate:

Acmei S.p.A., Barcella Elettroforniture S.p.A., CET S.p.A., Edif S.p.A., Alfieri S.p.A., Asso Sicurezza S.p.A., Medel S.r.L., Servizi Gestionali Gruppo Marigliano S.r.L., Verrocchio S.r.l. e Web Market S.r.L.

Eventuali variazioni rispetto a tale perimetro di rendicontazione rispetto ai GRI Standards sono opportunamente segnalate nei paragrafi successivi, al fine di fornire agli interlocutori della Società ulteriori dettagli ed elementi informativi.

I dati inclusi nel Bilancio si riferiscono al periodo compreso fra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023; inoltre, non vengono riportati ulteriori dati a fini comparativi relativi ad anni precedenti. La rendicontazione dei dati viene fornita su base annuale e laddove opportuno vengono segnalate eventuali omissioni.

Il Gruppo Marigliano è consapevole che le politiche e le procedure attualmente adottate non sono ancora uniformi tra le diverse Società che lo compongono, nonostante ciò, il Gruppo riconosce l'importanza di

allineare e standardizzare tali politiche e procedure per garantire una gestione più efficiente e coesa. Pertanto, uno degli obiettivi strategici prioritari per le prossime annualità è l'uniformazione delle pratiche operative e gestionali in tutto il Gruppo.

A tal fine, il Gruppo Marigliano ha già avviato una serie di iniziative mirate a raggiungere questo obiettivo. Queste iniziative comprendono la revisione delle attuali politiche aziendali, l'identificazione delle migliori pratiche da adottare e la creazione di un assetto procedurale e organizzativo comune applicabile trasversalmente a tutte le Società del Gruppo.

Il Gruppo Marigliano è convinto che questa strategia di uniformazione non solo migliorerà la coerenza e l'efficacia operativa del Gruppo stesso, ma contribuirà anche a rafforzare la capacità di rispondere in modo tempestivo e coordinato alle sfide del mercato e alle esigenze degli stakeholder.

L'impegno verso l'armonizzazione delle politiche e delle procedure rappresenta un passo fondamentale nel percorso di crescita sostenibile e di miglioramento continuo del Gruppo Marigliano, in linea con i principi di responsabilità sociale e di governance trasparente che guidano il suo operato.

Processo di rendicontazione

Le attività svolte per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023 sono state le seguenti:

1. analisi e comprensione del contesto esterno in relazione ai principali peers e competitor individuati con il contributo del team di lavoro per identificare le aree di intervento prioritario;
2. comprensione del contesto interno attraverso l'analisi della documentazione interna disponibile e l'esecuzione di interviste con le funzioni strategiche del Gruppo per valutare lo stato as-is;
3. definizione del perimetro di rendicontazione;
4. identificazione degli stakeholder del Gruppo;

5. Identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche rilevanti (materiali) tramite l'analisi di materialità d'impatto;
6. definizione degli indicatori non finanziari (GRI Standards 2016 e sg. aggiornamenti) da rendicontare;
7. identificazione dei referenti del Gruppo per la compilazione degli indicatori non finanziari;
8. raccolta e consolidamento dei dati quali-quantitativi tramite le Società controllate del Gruppo e tramite il coinvolgimento delle funzioni aziendali di pertinenza;
9. redazione del Documento "Bilancio di Sostenibilità 2023";
10. presa visione e successiva approvazione del Documento da parte del Consiglio di Amministrazione della Marigliano S.p.A.

Il processo di reporting è stato guidato da un apposito gruppo di lavoro interno, composto dai rappresentanti di diverse funzioni aziendali del Gruppo e presieduto dall'Amministratore Delegato, Dott. Alessandro Nicotera.

Il Documento è stato visionato e successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29\05\2024 ed in questa edizione, non è stato sottoposto ad Assurance da parte di un revisore indipendente, in quanto non obbligatorio.

Per eventuali richieste di informazioni relative al documento scrivere all'indirizzo di posta elettronica: "sostenibilita@sggm.it"

Il presente Documento è inoltre disponibile su internet al seguente indirizzo web: <https://www.gruppomarigliano.com/>

Principi di rendicontazione

GRI 2-4 Revisione delle informazioni

GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

Il presente Documento è stato redatto in conformità ai Global Reporting Initiative Standards (d'ora in poi anche

"GRI Standards") pubblicati nel 2016, tenendo conto dei successivi aggiornamenti pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, secondo l'opzione di rendicontazione "*with reference to*".

In appendice al documento è riportato il GRI Content Index, in cui sono indicati nel dettaglio gli indicatori di performance oggetto di rendicontazione e dove sono esplicitati i GRI Standards che il Gruppo ha scelto di rendicontare con riferimento ai temi materiali individuati.

Con l'obiettivo di assicurare la comprensione delle attività del Gruppo, dei suoi risultati e dei relativi impatti, sono inoltre state riportate, in base al principio di massima trasparenza, ulteriori informazioni quali-quantitative utili alla narrazione delle performance di sostenibilità e non direttamente riconducibili ad alcuna specifica informativa GRI.

Come richiesto dai GRI Standards, i contenuti del Bilancio di Sostenibilità sono stati individuati attraverso il processo di analisi di materialità che ha permesso di identificare le tematiche ESG ("*Environmental, Social, Governance*") più rilevanti per l'Organizzazione alla luce degli impatti positivi e negativi che il Gruppo ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i loro diritti umani.

Inoltre, nella definizione dei contenuti sono stati rispettati i principi previsti dai GRI Standards, ossia accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

In particolare, in coerenza con quanto previsto dal GRI 3 - Temi materiali, l'analisi di materialità è stata condotta attraverso un processo strutturato che ha visto il coinvolgimento delle principali funzioni del Gruppo, secondo le modalità descritte nel Capitolo "NOTA METODOLOGICA", par. "Analisi di Materialità".

Identificazione degli Stakeholder

Il Gruppo è fermamente convinto che mantenere un elevato standard qualitativo nelle relazioni con tutti gli stakeholder interni ed esterni sia un elemento fondamentale per la sostenibilità aziendale. È infatti grazie al costante coinvolgimento di tutte le parti interessate che è possibile acquisire una migliore comprensione delle aspettative e trovare il modo più efficace per integrarle nella gestione dell'azienda.

Le diverse sfaccettature del percorso di sostenibilità adottato dal Gruppo si basano su un approccio improntato alla trasparenza, all'integrità e all'etica, con l'obiettivo di coinvolgere gli stakeholder negli obiettivi economici, sociali e ambientali perseguiti dal Gruppo.

La costante attenzione a tali tematiche rende il Gruppo più sensibile e pronto a rispondere prontamente ai cambiamenti delle esigenze degli stakeholder, in particolare alla dinamicità del contesto esterno e al comportamento dei propri clienti.

Nell'esercizio delle attività aziendali e in relazione alle diverse competenze, il management del Gruppo instaura relazioni continue e sistematiche con diverse categorie di stakeholder, utilizzando sia canali istituzionali che informali. È proprio attraverso un dialogo costante con gli stakeholder che il Gruppo Marigliano orienta il proprio impegno e definisce le priorità strategiche in termini di sostenibilità.

Il Gruppo Marigliano ha identificato e selezionato i propri stakeholder sulla base della consapevolezza del proprio ruolo al fine di individuare le aspettative e declinarle in obiettivi da raggiungere.

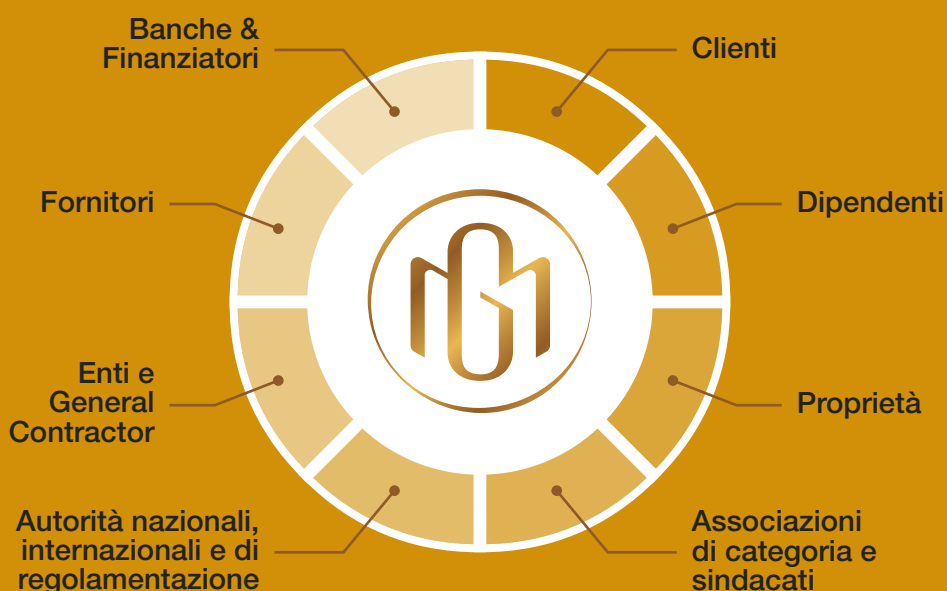
A tal fine il Gruppo intrattiene e tutela rapporti leali e trasparenti con tutti gli stakeholder, senza discriminazione alcuna, in un clima di concorrenza leale sul mercato e di collaborazione costruttiva nel contesto istituzionale.

Nell'ambito dell'attività di individuazione dei principali stakeholder del Gruppo sono stati considerati i seguenti aspetti:

- la responsabilità (finanziaria, legale, ecc.) che il Gruppo ha, o potrebbe avere, verso quella determinata categoria di portatori di interesse;
- l'influenza che lo stakeholder esercita o può esercitare verso il Gruppo Marigliano;
- la dipendenza del Gruppo verso alcune categorie di stakeholder;
- la prossimità geografica tra le Società del Gruppo e lo stakeholder identificato, che rende più probabile e consistente la responsabilità e l'influenza.

Di seguito si riepilogano le categorie di Stakeholder identificate come rilevanti per il Gruppo Marigliano:

Stakeholder chiave del Gruppo Marigliano



Di seguito sono, invece, riepilogati i principali canali di coinvolgimento e di ascolto attivati per ciascuna categoria sopra individuata.

| STAKEHOLDER | ESEMPI DI CANALI DI DIALOGO \ ASCOLTO |
|---|--|
| Clienti | <ul style="list-style-type: none"> • Sito web; • Questionari. |
| Dipendenti | <ul style="list-style-type: none"> • Survey; • Eventi aziendali; • Workshop; • Interviste e focus group. |
| Proprietà | <ul style="list-style-type: none"> • Riunioni periodiche; • Tavoli di lavoro. |
| Associazioni di categoria e fornitori | <ul style="list-style-type: none"> • Seminari e Workshop; • Sito web. |
| Autorità nazionali, internazionali e di regolamentazione | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicati stampa; • Sito web; • Convegni; • Seminari. |

| STAKEHOLDER | ESEMPI DI CANALI DI DIALOGO \ ASCOLTO |
|----------------------------------|---|
| Enti e General Contractor | <ul style="list-style-type: none"> • Convention; • Comunicati Stampa. |
| Fornitori | <ul style="list-style-type: none"> • Workshop; • Sito web; • Questionari; • Premi e riconoscimenti. |
| Banche & Finanziatori | <ul style="list-style-type: none"> • Convenzioni; • Report finanziari; • Questionari. |

Di seguito sono, invece, riepilogati i principali canali di coinvolgimento e di ascolto attivati per ciascuna categoria sopra individuata.

| STAKEHOLDER | ESEMPI DI CANALI DI DIALOGO \ ASCOLTO |
|---|--|
| Clienti | <ul style="list-style-type: none"> Sito web; Questionari. |
| Dipendenti | <ul style="list-style-type: none"> Survey; Eventi aziendali; Workshop; Interviste e focus group. |
| Proprietà | <ul style="list-style-type: none"> Riunioni periodiche; Tavoli di lavoro. |
| Associazioni di categoria e fornitori | <ul style="list-style-type: none"> Seminari e Workshop; Sito web. |
| Autorità nazionali, internazionali e di regolamentazione | <ul style="list-style-type: none"> Comunicati stampa; Sito web; Convegni; Seminari. |
| Enti e General Contractor | <ul style="list-style-type: none"> Convention; Comunicati Stampa. |
| Fornitori | <ul style="list-style-type: none"> Workshop; Sito web; Questionari; Premi e riconoscimenti. |
| Banche & Finanziatori | <ul style="list-style-type: none"> Convenzioni; Report finanziari; Questionari. |

A conferma della rilevanza del proprio rapporto con gli Stakeholder nonché dell’impegno anche in termini di azioni programmate e degli obiettivi di miglioramento che il Gruppo si è dato anche sugli aspetti di sostenibilità, il Gruppo Marigliano ha programmato per l’anno 2024 l’attività di stakeholder engagement.

Lo stakeholder engagement è uno strumento di coinvolgimento, ascolto e dialogo volto a comprendere le aspettative e i bisogni dei principali stakeholder di un’azienda rispetto a specifici argomenti.

Tale processo sarà condotto secondo lo *Standard AA1000SES¹*, il quale prevede 4 fasi:

- Pianificazione;
- Preparazione;
- Implementazione;
- Review e miglioramenti.

¹ Lo standard è formalizzato dall’AccountAbility Institute, stabilisce il benchmark globale per condurre progetti e programmi di stakeholder engagement di alta qualità.

La prima fase del processo, la pianificazione, consiste nello svolgere una serie di attività per preparare il terreno per l'effettiva attività di engagement. Durante questa fase, vengono identificati e mappati tutti gli stakeholder coinvolti nel progetto o nell'iniziativa. Gli stakeholder vengono poi classificati in base al loro grado di influenza e interesse nel progetto.

Inoltre, vengono definiti i livelli e le metodologie dell'attività di engagement, stabilendo come e quando coinvolgere gli stakeholder durante il processo decisionale. Questo include anche la definizione dei limiti della disclosure, ovvero quali informazioni saranno condivise con gli stakeholder e in che misura. Infine, viene preparata una bozza del piano di engagement che delineerà le attività specifiche che verranno svolte per coinvolgere gli stakeholder durante il progetto. Vengono anche definiti degli indicatori per valutare l'efficacia dell'attività di engagement e il livello di coinvolgimento degli stakeholder nel processo decisionale.

La fase di preparazione prevede la definizione delle risorse, il rafforzamento delle capacità di coinvolgimento e l'identificazione e valutazione i rischi relativi all'attività di engagement.

Nella terza fase dello stakeholder engagement, l'implementazione, si svolgono le seguenti attività: invitare gli stakeholder a partecipare in modo attivo, informarli sulle attività in corso, attuare le azioni di coinvolgimento, registrare i dettagli delle attività e i risultati ottenuti, sviluppare un piano d'azione e comunicare i risultati.

L'ultimo step prevede il monitoraggio e la valutazione dell'attività di engagement, in questo modo è possibile migliorare le azioni implementate. Inoltre si sviluppa e si monitora un piano d'azione e si fa reporting sull'attività di engagement.

Si segnala infine che nel corso del 2023, la Società Barcella Elettroforniture S.p.A. ha condotto un sondaggio interno tra i dipendenti con l'obiettivo di raccogliere feedback sui vari aspetti della vita aziendale, tra cui la soddisfazione sul posto di lavoro e le opportunità di crescita e sviluppo professionale.

Analisi di materialità

GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

GRI 3-2 Elenco dei temi materiali

Secondo i GRI Sustainability Reporting Standards, la materialità è il principio che determina quali sono i temi che ragionevolmente possono essere considerati rilevanti in quanto riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali del Gruppo o influenzano le decisioni degli Stakeholder. Si precisa che con il termine “impatto” s’intende l’effetto che un’organizzazione ha o potrebbe avere sull’economia, sull’ambiente e/o sulla società.

L’analisi di materialità rappresenta uno strumento fondamentale per individuare le priorità strategiche di sostenibilità per il Gruppo, che saranno successivamente riportate nel Bilancio di Sostenibilità.

Per l’Analisi di materialità 2023, il Gruppo ha seguito un processo di valutazione coerente con l’evoluzione del contesto di riferimento e le migliori pratiche applicabili per un primo esercizio volontario di rendicontazione di sostenibilità, in linea con gli standard GRI. Durante questo processo, il Gruppo ha coinvolto attivamente il proprio team di lavoro multidisciplinare appositamente costituito per garantire un approccio partecipativo e inclusivo.

In dettaglio, il Gruppo Marigliano ha condotto l’analisi di materialità seguendo la metodologia, le linee guida e le indicazioni fornite dalla Global Reporting Initiative (GRI 3: Material Topics 2021). A livello operativo, il Gruppo ha identificato gli impatti più significativi derivanti dal proprio business, dai rapporti commerciali e dalle relazioni con gli Stakeholder sull’economia, sull’ambiente e sulla società, inclusi i diritti umani.

L’analisi di materialità è stata effettuata attraverso il solo coinvolgimento degli Stakeholder interni, selezionati sulla base delle aree di competenza, ed è stata strutturata come segue:

- comprensione del contesto esterno e interno mediante un’attività di benchmark rispetto ai principali peer e competitor e un’analisi della documentazione interna disponibile al fine di individuare le tematiche potenzialmente rilevanti;
- identificazione delle tematiche maggiormente rilevanti/prioritarie sulla base di una specifica valutazione effettuata dal Top Management del Gruppo (per lo svolgimento di tale attività non è stato possibile utilizzare il Sector Standard GRI di riferimento in quanto non ancora disponibile);
- identificazione e valutazione degli impatti (potenziali/attuali e positivi/negativi) associati a ciascuna tematica materiale. Durante lo svolgimento di tale valutazione sono state considerate le azioni e le attività poste in essere dal Gruppo Marigliano sia per identificare gli impatti attuali positivi sia per mitigare gli impatti attuali/potenziali negativi individuati. Secondo la Global Reporting Initiative (GRI) gli impatti sono tutti gli effetti che il Gruppo ha o potrebbe avere sull’economia, l’ambiente e le persone, compresi i loro diritti umani;
- prioritizzazione degli impatti sulla base della relativa significatività;
- definizione della rilevanza associata ad ogni tematica materiale sulla base della significatività attribuita ai relativi impatti associati;
- prioritizzazione delle tematiche materiali sulla base della loro rilevanza.

Di seguito si riporta la tabella esplicativa dei risultati derivanti dall'Analisi di Materialità del Gruppo Marigliano per il Fiscal Year 2023.

La tabella sottostante riporta i temi materiali emersi

come rilevanti, ordinati in base alla prioritizzazione ed il relativo pillar (Environment, Social e Governance) a cui fa riferimento.

Elenco delle tematiche materiali in ordine di priorità del Gruppo Marigliano

| AREA | TEMATICHE MATERIALI |
|--------------------|-------------------------------------|
| SOCIAL | Salute e sicurezza |
| GOVERNANCE | Supply chain |
| GOVERNANCE | Sostenibilità economico-finanziaria |
| SOCIAL | Valorizzazione risorse umane |
| GOVERNANCE | Data Security |
| ENVIRONMENT | Impatti ambientali ed emissioni |
| ENVIRONMENT | Energy management |

Dall'analisi di materialità emerge una predominanza dei temi dei pillar Governance ed Environment.

In particolare il rilievo, seppur in un contesto distributivo per lo più rivolto al business, delle due tematiche ambientali, dimostra la sensibilità del Gruppo che peraltro, ha investito importanti risorse economiche soprattutto in merito all'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili proprie.

Allo stesso modo viene sottolineata la prioritaria importanza della Sicurezza dei lavoratori. A seguito dell'attività di valutazione e prioritizzazione degli impatti è emerso che ad ogni tematica materiale risultano associati più impatti con significatività differente.

Di seguito si riporta, inoltre, la tabella di raccordo fra le tematiche materiali e gli impatti individuati:

Identificazione delle tematiche materiali e analisi degli impatti correlati

| TEMATICA MATERIALE | IMPATTO | TIPOLOGIA IMPATTO |
|--|---|-------------------|
| SALUTE E SICUREZZA | L'Organizzazione, attraverso le proprie attività potrebbe, come descritto nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), presentare dei rischi legati alla sicurezza dei lavoratori che possono materializzarsi in infortuni sul posto di lavoro. | Potenziale |
| | L'adozione di misure preventive e la diffusione di una solida cultura orientata alla salute e alla sicurezza (ad esempio mediante corsi di formazione ad hoc per il personale), può generare impatti positivi sui lavoratori in termini di soddisfazione, benessere e produttività. | Attuale |
| SUPPLY CHAIN | Una non corretta gestione della catena di fornitura potrebbe comportare aumento dei costi, riduzione dell'efficienza operativa, perdita di clienti nonché impatti negativi sull'immagine dell'azienda e sulla sua responsabilità sociale. Inoltre, la mancata conformità normativa nella gestione della catena di fornitura comporta sanzioni legali e multe. | Potenziale |
| | Una corretta gestione della catena di fornitura può apportare numerosi benefici a un'azienda, migliorando l'efficienza operativa, riducendo i costi e aumentando la soddisfazione dei clienti. | Attuale |
| SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA | Un'instabilità delle performance e una scorretta gestione delle risorse finanziarie può portare ad un peggioramento del profilo economico-finanziario. | Potenziale |
| | Gestire correttamente le risorse economiche del Gruppo permette di incidere sulla distribuzione del valore aggiunto nell'ecosistema in cui si opera. | Attuale |
| | Una performance economica negativa non consente di investire in innovazione e sviluppo sostenibile. | Potenziale |
| | Una performance economica positiva consente di investire in innovazione e sviluppo sostenibile. | Attuale |

| TEMATICA MATERIALE | IMPATTO | TIPOLOGIA IMPATTO |
|---|--|-------------------|
| VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE | Non adottare politiche volte a migliorare lo stato di welfare e well being dei dipendenti, così come non mettere in atto iniziative finalizzate di valorizzazione del personale, genera un rischio reputazionale e di aumento del turnover e impatto negativo sulla talent acquisition. | Potenziale |
| | Creare un ambiente di lavoro che valorizzi i dipendenti e che ricerchi il benessere delle risorse, aumenta il grado di soddisfazione del capitale umano e si traduce in una maggiore retention dei talenti. | Attuale |
| | Un piano di formazione non adeguato e personalizzato, sulla base delle mansioni e delle competenze di ogni singolo dipendente, può generare una diminuzione della produttività e un malcontento generale. | Potenziale |
| | Gestire correttamente e valorizzare i propri dipendenti genera un impatto positivo sulla talent acquisition. | Attuale |
| DATA SECURITY | L'Organizzazione, gestendo e memorizzando i dati personali di clienti, fornitori e altri, è esposta al rischio di attacchi hacker e, pertanto, alla potenziale perdita di dati sensibili, con potenziali ricadute negative anche sulla reputazione aziendale. | Potenziale |
| | Protezione e sicurezza dei dati per tutti gli stakeholder. L'impatto si riferisce principalmente all'intera catena del valore. | Attuale |
| IMPATTI AMBIENTALI ED EMISSIONI | Le emissioni in atmosfera, derivanti principalmente da attività industriali, veicoli e altre fonti antropiche, hanno un impatto significativo sull'ambiente. | Potenziale |
| | Promozione di pratiche di efficienza energetica con conseguente riduzione di costi ed esternalità negative nei confronti di ambiente e persone. | Attuale |
| ENERGY MANAGEMENT | L'Organizzazione per svolgere le proprie attività acquista energia elettrica generata da fonti non rinnovabili. | Potenziale |
| | L'adozione di procedure di efficientamento energetico consente una armonizzazione tra fabbisogno energetico ed emissioni inquinanti con conseguente riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti. L'Organizzazione provvede ad installare gli impianti a fonte rinnovabile per garantire il fabbisogno (o una parte) energetico aziendale. | Attuale |



1

L'IDENTITÀ DEL
GRUPPO MARIGLIANO

1. L'IDENTITÀ DEL GRUPPO MARIGLIANO

1.1 La Nostra storia

GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business

GRI 2-23 Impegno in termini di policy e preoccupazioni

Un piccolo negozio di pochi metri quadrati e un progetto ambizioso. Sorge così, nel 1980, a Casoria, Megawatt S.p.A., negozio specializzato nella fornitura di materiale elettrico.

La brillante idea imprenditoriale è di Giovanni Marigliano, che diventa ben presto punto di riferimento per le aziende locali. La sua strategia è semplice, ma efficace, si basa su tre pilastri fondamentali:

- Qualità;
- Affidabilità;
- Assistenza.

Questi tre concetti hanno dato origine ad una politica aziendale vincente, che lo ha portato ad ampliare la sua attività su gran parte del territorio nazionale con un Gruppo che attualmente conta 101 punti vendita in Italia che opera attraverso 8 diverse Società.

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali

Le Società del Gruppo essenzialmente operano in due principali mercati, ponendosi come rivenditori principalmente di:

- materiale elettrico ed idro-termo sanitario;
- apparecchiature e componenti elettrici ed elettronici per la realizzazione, installazione, manutenzione, riparazione ed assistenza tecnica, di impianti antifurto, rilevazione incendi, evacuazione, controllo accessi, videosorveglianza, networking, domotica, citofonia e videocitofonia, automazione cancelli, software ed hardware per integrazione sistemi, telefonia, diffusione ed amplificazione sonora, sicurezza e sistemi anti-intrusione.

Descrizione attività delle Società appartenenti al Gruppo Marigliano:

| SOCIETÀ GRUPPO MARIGLIANO | DESCRIZIONE |
|--|--|
| CAPO GRUPPO | |
|  GRUPPO MARIGLIANO | <p>La Marigliano S.p.A. rappresenta la holding operativa del Gruppo, nonché la detentrica direttamente ed indirettamente delle partecipazioni delle Società controllate.</p> |
| SOCIETÀ CONTROLLATE | |
|  | <p>La Società Servizi Gestionali Gruppo Marigliano (S.G.G.M.) S.p.A., si occupa della fornitura di servizi gestionali ed amministrativi per le Società del Gruppo Marigliano, rappresentando inoltre la struttura di riferimento per il management della capogruppo.</p> |
|  | <p>La Società Acmei S.p.A. si occupa della vendita di materiale elettrico e termoidraulico, consulenza tecnica specializzata nei settori dell'automazione industriale, bassa e media tensione, energie rinnovabili, idrotermica e condizionamento, infrastrutture di rete, sicurezza, comunicazione, domotica, multimedia, illuminazione.</p> |
|  | <p>La Società Alfieri S.p.A. si occupa della commercializzazione all'ingrosso e al dettaglio di materiale elettrico e termoidraulico.</p> |
|  | <p>La Società Assosicurezza S.p.A., svolge l'attività di commercializzazione di impianti antifurto, rilevazione incendi, evacuazione, controllo accessi, videosorveglianza, networking, domotica, citofonia e videocitofonia, automazione cancelli, software ed hardware per integrazione sistemi, telefonia, diffusione ed amplificazione sonora.</p> |
|  | <p>La Società Barcella Elettroforniture S.p.A. basa la sua attività sul commercio all'ingrosso, al minuto ed "e-commerce" di materiale elettrico, utensileria, articoli per illuminazione, nonché di materiale di idraulica.</p> |
|  | <p>La Società CET S.p.A. si occupa del commercio di materiali utilizzabili su impianti elettrici e termoidraulici e di servizi annessi (come trasporto, consegna, stoccaggio e programmazione consegna).</p> |
|  | <p>La Società Edif S.p.A. commercializza prodotti di materiale elettrico civile e industriale, articoli per illuminotecnica, elettrodomestici, apparecchi per la telefonia e le telecomunicazioni, apparecchi radio e televisivi, apparecchi per la registrazione e la riproduzione sonora e visiva, prodotti per la termoidraulica e il condizionamento, prodotti per la domotica e l'automazione, materiali per la produzione di energia da fonti rinnovabili, sistemi di allarme e sicurezza, ferramenta, mobili, casalinghi, sanitari, materiali per l'edilizia in genere.</p> |
|  | <p>La Società Medel S.p.A., si occupa della vendita di materiale elettrico e termoidraulico, consulenza tecnica specializzata nei settori dell'automazione industriale, bassa e media tensione, energie rinnovabili, idrotermica e condizionamento, infrastrutture di rete, sicurezza, comunicazione, domotica, multimedia ed illuminazione.</p> |
|  | <p>La Società Verrocchio S.r.L., si occupa della distribuzione di materiale con focus nei settori della sicurezza, domotica e automazione e allarmistica con un focus anche per il segmento della fase di post vendita.</p> |
|  | <p>La Società Web Market S.r.L., si occupa della vendita di materiale elettrico e termoidraulico attraverso il proprio sito di e-commerce secondo il classico canale B2C.</p> |

Punti vendita del Gruppo Marigliano divisi per Società e Regione

| SOCIETÀ GRUPPO MARIGLIANO | REGIONE | NUMERI PUNTI VENDITA |
|---|----------------|----------------------|
|  | Puglia | 9 |
| | Calabria | 1 |
| | Abruzzo | 2 |
| | Molise | 1 |
| | Basilicata | 1 |
|  | Campania | 4 |
|  | Lazio | 5 |
| | Abruzzo | 1 |
| | Umbria | 1 |
| | Campania | 1 |
| | Marche | 1 |
|  | Lombardia | 35 |
| | Veneto | 1 |
| | Emilia-Romagna | 3 |
| | Piemonte | 1 |
|  | Lazio | 6 |
|  | Marche | 9 |
| | Umbria | 5 |
| | Abruzzo | 6 |
| | Molise | 1 |
| | Emilia-Romagna | 4 |
|  | Puglia | 2 |
|  | Abruzzo | 1 |

Rappresentazione grafica dei punti vendita del Gruppo Marigliano per regione



I dati sopra riportati mostrano la distribuzione dei punti vendita nelle regioni italiane. Il Gruppo Marigliano è presente in ben 13 regioni italiane, estendendosi dal nord al sud della penisola.

In dettaglio le regioni in opera il Gruppo, sono le seguenti:

- Piemonte;
- Lombardia;
- Veneto;
- Emilia Romagna;
- Umbria;
- Abruzzo;
- Marche;
- Lazio;
- Molise;
- Puglia;
- Basilicata;
- Calabria;
- Campania.

Questa copertura territoriale, che rappresenta circa il 65% del totale nazionale, garantisce al Gruppo una presenza capillare e la possibilità di essere sempre vicino ai propri clienti. Grazie a questa diffusione geografica, il Gruppo è in grado di offrire un servizio tempestivo e di qualità.

Si evidenzia che la Lombardia si distingue per la maggior presenza di punti vendita, raggiungendo un totale di 35, denotando così un'affermata pervasività del marchio Barcella Elettroforniture nella regione.

Già all'inizio del nuovo millennio il Gruppo si è orientato verso una forte specializzazione di prodotti e servizi, tramite la creazione di specifiche divisioni tecnico-commerciali.

Di seguito, vengono riportate le numerose divisioni di prodotto del Gruppo:

- **Distribuzione bassa tensione per industria e terziario – materiale elettrico civile / terziario.** Le due divisioni dell'ambito principale entro cui si muove l'azienda propongono una vasta scelta di prodotti innovativi e all'avanguardia legati al mondo dell'energia. Il Gruppo si affida ai migliori brand dell'universo elettrico. Dai componenti per i quadri ai cavi, si offre una vasta gamma di tipologie di prodotti che sono parte integrante del processo della filiera e che vedono l'azienda protagonista fin dall'inizio della sua storia imprenditoriale;
- **Clima, impianti meccanici ed ITS.** Nel settore della distribuzione di materiale elettrico, il Gruppo ha introdotto gli impianti di condizionamento come ulteriore prodotto in vendita, suscitando una crescente attenzione per l'HVAC. La forza vendita interna si è formata costantemente, concentrando

l'approccio sui sistemi industriali e sull'efficienza energetica. Questa divisione è diventata una fonte importante di business, senza trascurare i segmenti tradizionali come le macchine split, sempre disponibili nei magazzini;

- **Sicurezza,** il Gruppo ha scelto di sviluppare il settore insieme ai principali brand leader, sia per la parte civile che terziaria. Il solido know-how aziendale gli permette di andare oltre i sistemi stand alone e proporre soluzioni complesse e integrate fra antifurto, videosorveglianza, rilevazione incendi e controllo accessi. I professionisti dell'azienda si tengono costantemente aggiornati sulle nuove tecnologie disponibili e sulle soluzioni innovative;
- **Lighting,** la luce in tutte le sue forme e dimensioni, nei suoi giochi policromi, nella sua essenza più profonda: questo è il concetto di Lighting del Gruppo. Si declina questo concetto attraverso le competenze degli specialisti sia negli showroom presso le principali sedi, tra i più grandi ed attrezzati in Italia, che negli uffici tecnico-commerciali distribuiti sul territorio. Dalle apparecchiature tecniche a quelle decorative fino alle realizzazioni speciali su commessa, nulla manca nel portafoglio dell'offerta del Gruppo, che si completa con l'attività di assistenza per calcoli illuminotecnici e sopralluoghi. Le collaborazioni in essere con gli ordini professionali di ingegneri ed architetti insieme alla continua formazione erogata anche a tutti gli attori della filiera, pongono la divisione Lighting come primario interlocutore professionale sul territorio;
- **Automazione Industriale,** la crescita delle tecnologie collegate al mondo dell'automazione industriale ha imposto negli ultimi anni la necessità di riorganizzare il know-how interno di tutte le strutture

di consulenza tecnico commerciale. Attualmente il Gruppo si avvale di un team di specialisti che, provenendo da esperienze pluriennali nel settore dell'automazione, ha creato un front-end unico nel panorama nazionale della distribuzione di materiale elettrico. Attraverso una rete professionale diffusa capillarmente sul territorio di pertinenza viene offerto un supporto consulenziale che non si esaurisce nella vendita del prodotto ma prosegue affiancando i clienti, con specifiche figure professionali, anche nella fase di commissioning e collaudo. Il Gruppo Marigliano è in grado di offrire un approccio di tipo innovativo alle soluzioni PLC based, al networking industriale, ai quadri di automazione, al cabling (bordo macchina), al mondo HMI, SCADA e MES. Completa la divisione automazione il segmento Motion, Transmission & Pneumatics.

- **Domotica**, tale divisione affronta la richiesta di comfort e personalizzazione delle abitazioni. La nuova divisione Building Automation & Energy Efficiency crea nuovi standard per la costruzione di edifici efficienti e intelligenti. Collabora con studi di progettazione ed offre soluzioni chiavi in mano affidabili ed innovative, grazie alla collaborazione con i principali produttori del settore. Gli specialisti certificati sono disponibili per fornire informazioni sui tempi di recupero degli investimenti e sull'attivazione di programmi di relamping delle apparecchiature esistenti. Nel 2018, il Gruppo è stato riconosciuto come Training Center per rilasciare certificati KNX ai clienti.
- **Infrastrutture – Energie Rinnovabili, E-Mobility e Media Tensione**, negli ultimi anni il Gruppo ha consolidato la sua presenza nel mercato relativo alle infrastrutture per il trasporto e la distribuzione di energia, completando l'offerta con prodotti specifici

per applicazioni speciali quali il settore oil&gas, navale, ferroviario e automotive. Con lo stesso gruppo di professionisti si approccia al settore della media tensione garantendo un'ampia disponibilità di prodotti stoccati a magazzino e si focalizza su tutti gli ambiti relativi alle energie rinnovabili ovvero fotovoltaico, eolico e biomassa;

- **Networking - ICT**, l'evoluzione tecnologica richiesta dal mercato per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione necessita di una sempre maggiore attenzione alle soluzioni di networking, considerando l'aumento della domanda di applicazioni IoT non solo nell'ambito aziendale, ma anche in quello industriale e terziario. Il compito degli specialisti del Gruppo, inseguendo e sviluppando attraverso un costante aggiornamento tecnologico e formativo, è quello di anticipare i tempi e offrire soluzioni all'avanguardia, ma anche semplici e facili da mantenere. Essi sono in grado di fornire soluzioni complete che coprono l'intero processo, dall'installazione di una struttura di cablaggio fino alla scelta dei dispositivi attivi. Grazie alla selezione di partner di primo piano in questo settore, il Gruppo è in grado di soddisfare ogni esigenza della propria clientela, garantendo un processo innovativo ed evolutivo fondamentale in questo settore di business.

Oggi l'azienda è leader assoluta del mercato elettrico in varie regioni della penisola, tra cui: Campania, Puglia, Marche, Basilicata, co-leader nel Lazio, Lombardia ed è presente anche in Piemonte, Veneto, Molise, Emilia-Romagna, Umbria, Abruzzo e Calabria. Il mercato di riferimento delle attività del Gruppo è principalmente quello italiano.

Per garantire la fornitura di prodotti di qualità, il Gruppo Marigliano si approvvigiona presso i principali fornitori di materiale elettrico e idrotermosanitario, la maggior parte dei quali sono aziende italiane. Viene prestata cura ad ogni fase della collaborazione al fine di mantenere un impegno reciproco continuo. Sono stati stipulati contratti quadro a livello di Gruppo, al fine di garantire una gestione efficiente e conveniente degli approvvigionamenti. Tali contratti vengono poi personalizzati ed adattati alle esigenze specifiche delle singole società del Gruppo, al fine di soddisfare pienamente le necessità dei clienti offrendo loro prodotti e servizi di eccellenza.

Il Gruppo Marigliano, nonostante la sua crescita, si contraddistingue per la condivisione dei valori in tutte le Società che ne fanno parte. Questo concetto è fondamentale per comprendere la sua mission, vision e i suoi valori.

La **MISSION** del Gruppo è elevare gli standard qualitativi della vita dei clienti, partner e collaboratori, preservando il futuro delle prossime generazioni. Questo significa che il Gruppo si impegna a fornire soluzioni che migliorano la qualità della vita, senza compromettere il benessere delle generazioni future.

La **VISION** del Gruppo è diventare leader del settore a livello nazionale attraverso l'innovazione tecnologica.

L'innovazione è considerata il principale fattore strategico per determinare il progresso delle aziende. Il Gruppo si distingue per la qualità, l'innovazione e l'assistenza che offre ai suoi clienti. Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo si avvale di figure tecniche specializzate in grado di soddisfare i nuovi bisogni espressi dal mercato.

Come indicato nel capitolo 1, "Nota Metodologica", il Gruppo Marigliano si trova in una fase di transizione mirata all'armonizzazione delle politiche e delle procedure tra tutte le società del Gruppo. In conformità con questo obiettivo strategico, il Gruppo sta attualmente implementando il Modello 231, che delinea chiaramente le responsabilità organizzative e assicurerà l'applicazione del principio di precauzione. Questo processo è attualmente in corso e costituisce un elemento cruciale per raggiungere una governance più coerente ed efficiente all'interno del Gruppo e nelle singole controllate.

In particolare, alcune Società appartenenti al Gruppo Marigliano, hanno il proprio Codice Etico, in particolare:

- Acmei S.p.A.;
- Edif S.p.A.;
- Medel S.p.A.

Il Gruppo ha inoltre selezionato 982 nuovi fornitori nel corso del 2023, scelti sulla base di criteri che garantiscano la qualità dei servizi e dei prodotti offerti.

1.2 La Governance del Gruppo Marigliano

GRI 2-9 Struttura e composizione della governance GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo

GRI 2-11 Presidente del massimo organo di governo

Il successo del Gruppo è fondamentalmente attribuibile alla presenza centrale della famiglia. Giovanni Marigliano ha affidato il futuro del Gruppo alla sua famiglia, che si trova ora alla terza generazione, e ad un team di gestione altamente qualificato. Ha trasmesso loro non solo entusiasmo, impegno e professionalità, ma anche una solida visione strategica ed una grande capacità di adattamento alle mutevoli dinamiche del mercato.

Grazie a questo modello di governance familiare combinato con un management qualificato, il Gruppo ha saputo distinguersi sul mercato, mantenendo una forte identità e affrontando sfide con successo.

La Corporate Governance della Marigliano S.p.A. si basa sul modello tradizionale, è pertanto costituita come segue:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Società di Revisione.

Tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione spettano al Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CdA), il quale è composto da:

- Presidente, Giovanni Marigliano;
- Amministratore Delegato, Luca Marigliano;
- N.2 Consiglieri. Domenico Marigliano e Giovanni Marigliano.²

Sono attribuite all'Amministratore Delegato e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in forma separata, la firma, la rappresentanza legale e la gestione della società di fronte ai terzi e in giudizio, restando riservate alle deliberazioni del CdA le decisioni relative agli argomenti di straordinaria amministrazione.

La nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione è strettamente legata alla dimensione familiare. Tuttavia, c'è un forte interesse da parte del Gruppo a garantire una presenza diversificata dal punto di vista generazionale. Questo aspetto è stato concretizzato includendo nel Consiglio di Amministrazione sia Giovanni Marigliano, il capostipite nato nel 1948, sia il nipote omonimo nato nel 1994.

Inoltre, si cerca di assicurare una rappresentanza significativa delle competenze rilevanti per gli impatti dell'organizzazione. In particolare, i due figli del capostipite, Domenico e Luca, sono entrambi membri del Consiglio di Amministrazione. Domenico si occupa direttamente della catena di fornitura a monte, mentre Luca gestisce i rapporti strategici con i clienti a valle. Queste due fondamentali categorie di stakeholders sono quindi rappresentate in modo diretto. Si garantisce che l'organo di governo abbia competenza su tutte le società del Gruppo. Ogni membro del Consiglio di Amministrazione ha un rapporto diretto con ciascuna Società e rappresenta sempre l'organo amministrativo all'interno di esse.

² La composizione del CdA presenta un caso di omonimia. Si specifica pertanto che il Presidente è Giovanni Marigliano nato a Napoli il 08/03/1948, mentre il Consigliere Giovanni Marigliano è nato a Napoli il 09/08/1994.

Composizione del Consiglio di Amministrazione di Marigliano S.p.A.

| CLASSI DI ETÀ | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------|----------|----------|----------|
| ≤30 | 1 | 0 | 1 |
| 30-50 | 1 | 0 | 1 |
| ≥50 | 2 | 0 | 2 |
| TOTALE | 4 | 0 | 4 |

Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri:

- Presidente;
- 2 Sindaci effettivi;
- 2 Sindaci supplenti;

Composizione del Collegio sindacale di Marigliano S.p.A.

| CLASSI DI ETÀ | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------|----------|----------|----------|
| 30-50 | 1 | 3 | 4 |
| ≥50 | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE | 2 | 3 | 5 |

Nel dettaglio, il Collegio Sindacale si distingue per una marcata presenza femminile. È composto infatti da 3 donne di età compresa fra i 30 ed i 50 anni.

iscritta nell'albo speciale della Consob, come richiesto dalla legge vigente.

La Società di Revisione della Capogruppo, Marigliano S.p.A., è PRICEWATERHOUSECOOPERS S.p.A.

1.3 Performance economico/finanziaria

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

La determinazione del valore economico creato e distribuito rappresenta un elemento essenziale per il Gruppo Marigliano, consentendo di tradurre e realizzare in termini monetari gli impegni assunti nei confronti degli stakeholder. Il verificarsi di questo aspetto ha avuto effetti significativi, sia positivi che potenziali, sull'ambiente, sulle persone e sull'economia aziendale.

Complessivamente, si sono osservati miglioramenti nel benessere sociale, maggiore soddisfazione del personale con una riduzione del turnover e un aumento del lavoro flessibile per migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro. In generale, nel periodo di riferimento (FY 2023), il Gruppo non ha registrato valori negativi rilevanti.

Valore economico generato e distribuito dal Gruppo Marigliano

| VALORE | UdM | GRUPPO MARIGLIANO |
|--|-----|--------------------|
| Valore economico direttamente Generato | € | 946.776.015 |
| di cui ricavi delle vendite e delle prestazioni | € | 901.411.355 |
| di cui altri ricavi | € | 14.293.772 |
| di cui altri proventi (altri proventi, proventi finanziari, quota di utile...) | € | 31.070.888 |
| Valore economico distribuito | € | 839.920.150 |
| di cui fornitori | € | 719.915.793 |
| di cui dipendenti | € | 71.271.327 |
| di cui finanziatori | € | 11.256.485 |
| di cui Pagamenti alla Pubblica Amministrazione | € | 37.430.058 |
| di cui Investimenti nella comunità | € | 46.487 |
| Valore economico trattenuto | € | 106.855.865 |
| di cui ammortamenti | € | 15.847.536 |
| di cui utile complessivo | € | 91.008.329 |

1.4 Gestione della privacy e sicurezza dei dati

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

Nel contesto del Gruppo, la compliance alle normative del GDPR insieme alla tutela dell'integrità, riservatezza e disponibilità dei dati, sono stati integrati all'interno delle attività aziendali. Ciò ha avuto un impatto positivo sia sui dipendenti che sui clienti.

Questa iniziativa ha portato benefici economici, riducendo il rischio di sanzioni per la non conformità al GDPR e abbattendo i costi legali e di gestione delle crisi. Inoltre, **la protezione della privacy e la sicurezza dei dati hanno contribuito a rafforzare la fiducia dei dipendenti e dei clienti, aumentando la loro fedeltà e migliorando le vendite e la reputazione aziendale.**

Il Gruppo si impegna costantemente a garantire riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, con una prospettiva di sviluppo sostenibile e innovazione continua, al fine di instaurare un ambiente di lavoro basato sulla fiducia. Per raggiungere questo obiettivo, vengono adottati diversi strumenti, tra cui il potenziamento del sistema informatico per una maggiore efficienza energetica, l'aggiornamento continuo delle procedure in materia di GDPR e sicurezza dei dati, nonché attività di formazione e sensibilizzazione del personale attraverso workshop mirati.

Le iniziative per gestire gli effetti positivi comprendono l'analisi dei risultati per monitorare gli obiettivi raggiunti nella gestione degli aspetti di privacy e sicurezza dei dati. Vengono anche effettuati controlli, test e audit per verificare la solidità delle procedure e del sistema informativo.

L'obiettivo principale delle attività di Cyber Security è ridurre il rischio di compromissione delle infrastrutture IT del Gruppo, prevenendo problemi economici, normativi e reputazionali. Il rischio informatico è in costante aumento, generando preoccupazione non solo tra le vittime degli attacchi informatici, ma in tutto il paese. Le possibili conseguenze negative per il Gruppo includono la perdita di efficacia degli strumenti o errori umani, che possono portare ad una diminuzione della fiducia dei clienti e alla mancata rinnovazione dei contratti.

A livello esterno, le conseguenze negative comprendono costi economici elevati per l'implementazione e il mantenimento delle soluzioni di cybersecurity e del Vulnerability Management.

D'altra parte, gli effetti positivi principali risiedono nella protezione dei clienti e nella tutela della privacy delle persone, salvaguardando i loro dati personali da accessi non autorizzati.

Sicurezza informatica del Gruppo Marigliano

| RECLAMI RICEVUTI | UdM | GRUPPO MARIGLIANO |
|--|-----|-------------------|
| Totale numero reclami | N | 0 |
| EPISODI IDENTIFICATI | | |
| Numero totale di episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti | N | 0 |



2

LE PERSONE DEL
GRUPPO MARIGLIANO

2. LE PERSONE DEL GRUPPO MARIGLIANO

2.1 L'attenzione alle persone

GRI 2-7 Dipendenti

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time

Il Gruppo si basa su solide tradizioni familiari, ciò fa sì che le persone siano al centro delle attività. Ogni collaboratore è mosso da una forte volontà di contribuire al raggiungimento di risultati collettivi sempre più elevati. L'obiettivo principale è provare un profondo senso di orgoglio nel contribuire al successo e alla performance eccellente dell'azienda.

La cultura del Gruppo è fondata su valori familiari solidi, che favoriscono la creazione di un ambiente di lavoro positivo e collaborativo. Questo approccio permea ogni aspetto dell'organizzazione, stimolando e motivando i collaboratori a dare il massimo.

Al fine di migliorare la gestione delle risorse umane il Gruppo ha avviato la transizione a TeamSystem. TeamSystem è un provider di software di gestione aziendale rappresentando una soluzione all'avanguardia per la digitalizzazione del Gruppo, il quale sta istituendo, mediante la Società di servizi controllata S.G.G.M. S.r.l., un dipartimento specifico per la gestione delle risorse. L'implementazione sarà graduale con fase di testing di tre mesi.

Nel dettaglio attraverso questo software sarà possibile:

- L'utilizzo di badge telefonici o app per la registrazione della presenza;
- Gestire malattie e permessi;
- Caricare i CUD ed i cedolini, scaricabili dai dipendenti;
- Sostituire i permessi cartacei con un sistema digitale verificabile.

GRI 401-3 Congedo parentale

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

L'obiettivo è duplice. Da un lato, il Gruppo vuole centralizzare le operazioni al fine di stabilire parametri simili per tutte le Società ad esso appartenenti, dall'altro vuole fornire ai propri dipendenti uno strumento omnicomprensivo per qualsiasi necessità.

Il processo di selezione attualmente viene gestito autonomamente da ogni Società all'interno del Gruppo. Tuttavia, il Gruppo sulla base di quanto delineato precedentemente ha l'obiettivo di uniformare tale procedura per tutte le Società del Gruppo.

L'idea di centralizzare questi processi, attraverso un sistema comune a tutte le Società, porta numerosi vantaggi. Innanzitutto, consente un approccio standardizzato e coerente per la gestione delle assunzioni, garantendo procedure omogenee e un maggiore controllo sui processi. Inoltre, facilita la condivisione di informazioni e best practice tra le diverse aziende, consentendo di imparare dagli errori e migliorare costantemente le strategie di reclutamento.

Tale sistema inoltre semplifica la raccolta e l'analisi dei dati relativi alle assunzioni, offrendo una visione completa e dettagliata delle performance dei processi. Ciò consente di valutare l'efficacia delle strategie di reclutamento, individuare eventuali criticità e apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Infine, favorisce l'ottimizzazione dei tempi e delle risorse impiegate nei processi di assunzione, riducendo duplicazioni di lavoro e semplificando la gestione delle attività.

All'interno del Gruppo tutte le funzioni aziendali adottano un sistema di gestione tramite obiettivi noto come MBO (Management by Objective). Questo approccio prevede che ogni funzione aziendale stabilisca obiettivi specifici, misurabili e raggiungibili e valuti i risultati in

base al raggiungimento di tali obiettivi. L'adozione del MBO favorisce una maggiore chiarezza, responsabilità e allineamento all'interno dell'organizzazione. Garantisce, altresì, il coinvolgimento attivo dei dipendenti nel processo decisionale riguardo agli obiettivi da raggiungere. Ciò aumenta il loro senso di appartenenza e favorisce la partecipazione al raggiungimento dei target. È presente, inoltre, un sistema di valutazione per i commerciali e per i buyer.

Numero totale di dipendenti suddivisi per full time e part time e area geografica

| DIPENDENTI-HEADCOUNT | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------------------|--------------|------------|--------------|
| Full time | 1.378 | 110 | 1.488 |
| Part time | 66 | 90 | 156 |
| TOTALE³ | 1.444 | 200 | 1.644 |

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e area geografica

| DIPENDENTI-HEADCOUNT | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------------------|--------------|------------|--------------|
| A tempo indeterminato | 1.392 | 182 | 1.594 |
| A tempo determinato | 52 | 18 | 70 |
| Apprendistato/Stage | 15 | 5 | 20 |
| TOTALE³ | 1.459 | 205 | 1.664 |

³ Sono esclusi dal calcolo numero 20 lavoratori con contratto di stage e/o equiparati di cui 15 uomini e 5 donne

Numero di dipendenti per categoria di impiego

| CATEGORIA DI IMPIEGO - HEADCOUNT | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|----------------------------------|--------------|------------|--------------|
| Dirigenti | 5 | - | 5 |
| Quadri | 41 | 4 | 45 |
| Impiegati | 861 | 177 | 1.038 |
| Operai | 552 | 24 | 576 |
| TOTALE | 1.459 | 205 | 1.664 |

Numero totale di lavoratori non dipendenti

| LAVORATORI NON DIPENDENTI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|----------------------------------|------------|-----------|------------|
| Numero di lavoratori (Headcount) | 187 | 22 | 209 |
| TOTALE | 187 | 22 | 209 |

Sul totale dei lavoratori non dipendenti si specifica quanto segue:

- 71 sono lavoratori con mandato di agenzia plurimandatario Enasarco⁴;
- 7 hanno un contratto di consulenza.

⁴ Il contratto Enasarco, acronimo di Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio, è un contratto di previdenza complementare dedicato specificamente agli agenti di commercio e ai rappresentanti di commercio iscritti all'Enasarco. Questo contratto permette loro di avere una tutela previdenziale e assistenziale aggiuntiva rispetto al sistema previdenziale obbligatorio.

Congedo parentale

| CONGEDO PARENTALE - HEADCOUNT | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale | 968 | 108 | 1.076 |
| Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere | 27 | 9 | 36 |
| Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere | 27 | 8 | 35 |
| Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro, suddivisi per genere | 27 | 8 | 35 |
| Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | 100% | 89% | 97% |
| Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | 100% | 89% | 97% |

Il Gruppo è fortemente legato al territorio in cui opera e alle sue origini campane.

Nelle ambizioni del Gruppo e del suo fondatore, oltre a tutte le attività intraprese e che si continueranno ad intraprendere al fine di valorizzare le proprie risorse, vi è il progetto di realizzare una scuola di formazione tecnica per supportare e promuovere la formazione e favorire l'inserimento dei giovani del territorio.

Questa scuola avrà come focus alcune aziende campane e avrà l'obiettivo di formare addetti specializzati, che potranno poi essere assorbiti nell'organico aziendale. La priorità del Gruppo è quindi la formazione di giovani competenti e qualificati, che possano contribuire allo sviluppo e al successo economico del territorio.

Ore di formazione erogate ai dipendenti, per genere e categoria professionale

| CATEGORIA DI DIPENDENTI | UdM | 2023 | | |
|-------------------------|------------|--------|-------|--------------|
| | | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Dirigenti | ore | 80 | - | 80 |
| Quadri | ore | 239 | 88 | 327 |
| Impiegati | ore | 5.338 | 739 | 6.077 |
| Operai | ore | 635 | 2 | 637 |
| TOTALE | ore | 6.292 | 829 | 7.121 |

Ore di formazione erogate ai dipendenti, per genere e categoria professionale

| CATEGORIA DI DIPENDENTI | UdM | 2023 | | |
|-------------------------|------------------|--------|-------|--------------|
| | | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Dirigenti | Ore medie | 16 | - | 16 |
| Quadri | Ore medie | 5,83 | 0,92 | 6,75 |
| Impiegati | Ore medie | 6,20 | 8,21 | 14,41 |
| Operai | Ore medie | 1,15 | 0,12 | 1,27 |
| TOTALE | Ore medie | 29,18 | 9,24 | 38,42 |

2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

GRI 403-3 Servizi per la salute professionale

GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

GRI 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori

GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

GRI 403-10 Malattie professionali

L'importanza della salute e sicurezza sul lavoro nel Gruppo Marigliano assume una rilevanza fondamentale. Il rispetto dei principi e delle regole che mirano a garantire un ambiente lavorativo sicuro e salutare è una priorità imprescindibile per l'azienda.

Il Gruppo Marigliano comprende l'importanza di preservare la salute dei propri dipendenti attraverso l'implementazione di misure preventive e interventi mirati, volti a eliminare o ridurre al minimo i rischi di incidenti e malattie professionali.

Questo impegno si traduce in una serie di azioni concrete volte a garantire l'incolumità dei lavoratori, come la formazione continua sulle procedure di sicurezza, l'adeguata fornitura di dispositivi di protezione individuale, l'impiego di tecnologie all'avanguardia.

La gestione della tematica viene parametrata sulle diverse esigenze delle Società appartenenti al Gruppo, di seguito il dettaglio delle azioni implementate.

CET S.P.A. E ALFIERI S.P.A.

Il presidio di tale tematica sul lavoro genera per queste Società una serie di impatti positivi, quali:

- Riduzione dei costi legati agli incidenti sul lavoro: Investire nella sicurezza sul lavoro può ridurre i costi associati agli incidenti sul lavoro, come indennizzi, assicurazioni e perdite di produttività;
- Miglioramenti nella produttività: Un ambiente di lavoro sicuro e salutare può aumentare la produttività dei lavoratori, riducendo il numero di assenze dovute a malattie o infortuni;
- Miglioramenti nell'immagine aziendale: Le aziende che dimostrano un impegno per la salute e la sicurezza sul lavoro possono godere di una migliore reputazione e attrarre talenti più qualificati.

Per l'individuazione dei pericoli sul luogo di lavoro, vengono utilizzate diverse metodologie. I tecnici esperti e i supervisor (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione ed i Preposti) sul campo effettuano osservazioni dirette delle attività svolte negli ambienti di lavoro al fine di identificare potenziali pericoli, come ad esempio macchinari pericolosi, sostanze chimiche e condizioni di lavoro non sicure. Inoltre, viene effettuata un'analisi dei dati e delle statistiche relative agli incidenti sul lavoro passati e alle malattie professionali per rilevare tendenze che indicano la presenza di pericoli specifici.

Successivamente, si esamina attentamente i materiali utilizzati nei processi di lavoro e le procedure operative per individuare potenziali pericoli e pratiche non sicure. Infine, si coinvolgono i lavoratori nella identificazione dei pericoli, poiché la loro conoscenza diretta delle attività quotidiane permette di individuare rischi non immediatamente evidenti.

La valutazione dei rischi avviene attraverso due fasi principali. In primo luogo, si identificano i lavoratori esposti ai pericoli individuati sulla base delle mansioni svolte, valutandone il grado di esposizione. In secondo luogo, si valuta la gravità dei rischi associati a ciascun pericolo, tenendo conto delle conseguenze potenziali sugli individui, sull'ambiente e sulla produttività. È inoltre fondamentale determinare la probabilità di esposizione agli eventi avversi, valutando la frequenza e la durata dell'esposizione ai pericoli.

Infine, per l'applicazione della gerarchia dei controlli, si segue un approccio graduale. Inizialmente, si cerca di eliminare completamente il pericolo, ad esempio automatizzando un processo per ridurre l'esposizione ai rischi. Se l'eliminazione completa non è possibile, si cerca di controllare il pericolo alla fonte, ad esempio attraverso modifiche ai processi di lavoro o l'installazione di dispositivi di protezione. In seguito, si implementano procedure operative sicure e si fornisce la formazione adeguata per ridurre i rischi sul lavoro. Infine, se i rischi non possono essere eliminati o ridotti in modo sufficiente con altri mezzi, vengono forniti dispositivi di protezione individuale (DPI) appropriati e si fornisce ai lavoratori le informazioni e l'addestramento necessario per il loro corretto utilizzo.

I processi sopra descritti vengono svolti dal Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale con l'ausilio di apposite check-list e strumentazione adeguata per la misurazione di alcuni rischi graduati o normati, come ad

esempio rumore, vibrazione e MMC (Movimentazione Manuale dei Carichi).

I dipendenti hanno la possibilità di segnalare situazioni pericolose e rischi sul luogo di lavoro senza paura di conseguenze negative attraverso la comunicazione diretta con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i responsabili o gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) designati presso i singoli punti vendita. A loro volta, gli ASPP informano il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) delle anomalie riscontrate, al fine di sottoporle al Datore di Lavoro (DL) ed identificare le azioni correttive da attuare per garantire un ambiente di lavoro sicuro. I dipendenti sono stati formati e sensibilizzati sui loro diritti, sulla valutazione dei rischi, sul riconoscimento dei pericoli e sulle modalità di segnalazione ai loro responsabili. Pertanto, sono consapevoli che, in caso di pericolo grave e immediato, possono abbandonare il posto di lavoro senza subire conseguenze negative.

In caso di occorrenza di un incidente sul luogo di lavoro, viene avviata un'indagine approfondita con l'ausilio di apposita modulistica, come di seguito descritto, al fine di identificare le ragioni sottostanti e adottare le azioni correttive necessarie per prevenire futuri accadimenti.

- **Indagine sugli incidenti:**
A seguito di un incidente, verrà avviata un'indagine per raccogliere dati, informazioni e testimonianze al fine di comprendere l'accaduto. L'indagine potrebbe coinvolgere interviste ai testimoni, ispezioni del luogo dell'incidente, analisi del materiale documentale e delle registrazioni, ecc. Lo scopo dell'indagine sarà quello di individuare le cause immediate e profonde dell'incidente, che potrebbero includere errori umani, difetti nell'attrezzatura, problemi procedurali o mancanza di formazione;

- Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi: Gli incidenti spesso forniscono indicazioni su pericoli o rischi non precedentemente individuati. Attraverso l'analisi degli incidenti verranno individuati i pericoli correlati e valutato il rischio che essi rappresentano per i lavoratori e per l'azienda. La valutazione del rischio aiuterà a determinare la gravità e la probabilità di futuri incidenti legati a tali pericoli;
 - Definizione delle azioni correttive attraverso la gerarchia dei controlli:
Una volta individuati i pericoli e valutati i rischi, saranno pianificate ed implementate azioni correttive seguendo la gerarchia dei controlli. La gerarchia dei controlli prevede l'adozione di misure preventive e protettive in ordine di priorità, con l'obiettivo di eliminare o ridurre al minimo i rischi, secondo i seguenti principi: eliminazione del pericolo, controllo alla fonte, controllo tramite organizzazione e utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI). Le azioni correttive potranno includere modifiche ai processi di lavoro, aggiornamenti delle procedure operative, miglioramenti dell'attrezzatura o fornitura di ulteriore formazione ai lavoratori
 - Redazione di un protocollo sanitario specifico: il Medico Competente redige un protocollo sanitario che stabilisce le procedure e i criteri per l'esecuzione di visite mediche periodiche o specifiche, a seconda del tipo di lavoro svolto dai dipendenti. All'interno del protocollo sanitario vengono considerati i rischi per la salute associati alle diverse mansioni, determinando la frequenza e il contenuto delle visite mediche necessarie per monitorare e proteggere la salute dei lavoratori;
 - Esecuzione delle visite mediche sul posto di lavoro: il Medico Competente effettua le visite mediche direttamente presso il luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro dei dipendenti, in modo da garantire la massima partecipazione e aderenza. Durante queste visite, il Medico Competente esegue esami clinici e valuta lo stato di salute generale dei lavoratori, concentrandosi principalmente sui rischi specifici correlati alla loro mansione. Inoltre, può richiedere ulteriori esami diagnostici, come analisi del sangue, prove di funzionalità polmonare o test audiometrici, per valutare specifici rischi occupazionali;
 - Consulenza per la direzione aziendale e i lavoratori: il Medico Competente fornisce consulenza sia alla direzione aziendale che ai lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Offre raccomandazioni per migliorare le condizioni lavorative e prevenire malattie professionali;
 - Monitoraggio costante dello stato di salute dei lavoratori: il Medico Competente monitora costantemente lo stato di salute dei lavoratori e si assicura che le misure di prevenzione e protezione siano adeguate e rispettate.
- L'attività di sorveglianza sanitaria dei lavoratori è svolta con il supporto di un Medico Competente, un professionista sanitario specializzato in medicina del lavoro. Il medico competente ha il compito di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro. Di seguito vengono descritte le attività da egli svolte:
- Valutazione dello stato di salute dei lavoratori: il Medico Competente valuta la condizione di salute dei dipendenti e identifica eventuali rischi connessi all'attività lavorativa. Inoltre, fornisce consulenza alla direzione aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

Nonostante l'azienda non disponga di un sistema certificato di gestione, essa coinvolge attivamente i propri dipendenti nella valutazione dei rischi e nella presa di decisioni in merito alla sicurezza sul posto di lavoro, al fine di aumentare la consapevolezza dei rischi, promuovere una comunicazione aperta e costruire una cultura aziendale orientata alla sicurezza. La collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione avviene attraverso la consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il quale raccoglie e comunica al Datore di Lavoro eventuali segnalazioni o osservazioni fatte dai lavoratori. Inoltre, le informazioni pertinenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro vengono comunicate ai dipendenti tramite incontri formativi, sia in videoconferenza che di persona, suddivisi per gruppi con mansioni simili, oppure tramite la pubblicazione di informazioni di carattere generale in bacheca.

ACMEI S.P.A. E MEDEL S.R.L.

Le Società hanno implementato un sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul lavoro. Tale sistema si occupa di diverse attività, tra cui:

- Verifica dei requisiti legali, normativi, delle convenzioni e dei requisiti di sicurezza specifici;
- Valutazione della compatibilità delle attività richieste dai committenti;
- Valutazione dei rischi per la sicurezza;
- Pianificazione e gestione degli aspetti di sicurezza relativi alle attività svolte e alla gestione delle infrastrutture, come uffici, edifici e impianti tecnologici;
- Preparazione per gli eventi di emergenza e sicurezza;
- Implementazione di misure di sicurezza;
- Identificazione, analisi e gestione delle Non Conformità, Azioni Correttive, Trattamento incidenti ed infortuni;
- Pianificazione ed esecuzione di audit sulla sicurezza;

- Riesame del Sistema di Gestione al fine di individuare obiettivi di miglioramento e riduzione del rischio.

Acmei e Medel hanno definito ed attuato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) le procedure per l'identificazione, valutazione dei rischi e l'adozione di adeguate misure di controllo. Il DVR soddisfa l'obbligo imposto dal D.Lgs. 81/2008 ai datori di lavoro delle imprese esecutrici, ai sensi dell'articolo 17 e dell'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008. Le Società hanno pianificato un processo di comunicazione interna al personale attraverso riunioni che hanno lo scopo di informare sistematicamente sulla politica della SSL, sugli obiettivi da raggiungere e sulla sensibilizzazione del personale in materia di sicurezza.

Gli argomenti principali della comunicazione includono:

- Politica, obiettivi, traguardi e programma;
- Struttura organizzativa e risultati delle revisioni di competenza dell'alta direzione;
- Manuale, altri programmi, istruzioni operative, aspetti significativi della sicurezza e modalità di funzionamento del sistema, nonché prestazioni in materia di sicurezza.

Le modalità di comunicazione comprendono:

- Comunicazioni scritte mediante l'emissione di disposizioni, documenti o norme interne diffuse a tutti gli interessati;
- Riunioni di gruppo omogenee o estese a tutto il personale (a seconda del tipo e dell'importanza dell'argomento) condotte dalla funzione competente;
- Incontri individuali per elementi specifici (come ad esempio risultati di audit, revisioni, ecc.).

Per ogni attività di comunicazione, i responsabili di funzione preparano una documentazione adeguata per tenerne traccia.

I principali criteri utilizzati dal RSPP per individuare le emergenze sono:

- Analisi storica degli eventuali incidenti/emergenze passati nell'organizzazione, tenendo conto anche di quelli che non hanno avuto conseguenze ma avrebbero potuto averle;
- Analisi in collaborazione con gli altri responsabili di funzione, per valutare la possibilità di eventi anomali nelle attività svolte, come errori operativi durante il caricamento e lo scarico delle merci o danni causati da guasti meccanici;
- Valutazione delle possibilità di emergenze esterne (come eventi meteorologici) o emergenze interne (come incendi o esplosioni).

In Acmei tutti i dipendenti partecipano attivamente all'individuazione dei pericoli, all'analisi dei rischi, alla definizione delle azioni di controllo, all'indagine sugli incidenti e alla revisione della politica del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. Le nomine sulla sicurezza garantiscono che i lavoratori dell'azienda siano adeguatamente rappresentati nelle questioni riguardanti tale tematica. Durante l'anno lavorativo, vengono organizzate riunioni di formazione che tengono conto della normativa vigente e di altri aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro. Per la diffusione delle comunicazioni, l'azienda utilizza un Social Network interno chiamato Yammer.

ASSO SICUREZZA S.P.A.

Nonostante l'azienda non sia dotata di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, la gestione di tali tematiche avviene tramite il Documento di Valutazione del Rischio (DVR), redatto dalla società con l'assistenza di un ente certificatore esterno.

Sono stati valutati globalmente e documentati tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti all'interno dell'organizzazione, per individuare le adeguate misure

di prevenzione e di protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Inoltre, in ottemperanza dall'art. 15 del D.Lgs 81/08, sono state svolte le seguenti attività:

- provveduto all'eliminazione dei rischi e alla loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- rispettati i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- prevista a sostituzione di ciò che è pericoloso di ciò che non lo è o lo è meno;
- limitato al minimo il numero dei lavoratori che sono o possono essere esposti al rischio;
- previsto limitato utilizzo di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- data priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali;
- previsto il controllo sanitario dei lavoratori;
- effettuata adeguata informazione e formazione per i lavoratori, per i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- effettuata un'attenta programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dettagliate le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato, compreso l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- programmata la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza.

BARCELLA ELETTROFORNITURE S.P.A.

L'attività di sicurezza, prevenzione e protezione viene svolta nella sede centrale, nei magazzini e nei punti vendita. Tutte le mansioni identificate nei DVR sono ricomprese nel campo di applicazione della Legge 81/2008. Vengono effettuati sopralluoghi periodici, redatta la relativa reportistica, tenuti e aggiornati i DVR e attribuiti livelli di priorità agli interventi. I lavoratori attraverso comunicazione ad un preposto, dirigente e RLS può segnalare la presenza di eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro.

La gestione di situazioni di pericolo grave e immediato è affidata al responsabile o al preposto. Vengono segnalati ed analizzati gli incidenti, con conseguente aggiornamento del DVR.

Le visite mediche programmate vengono effettuate ad intervalli stabiliti dal medico del lavoro, sia sul luogo di lavoro che presso il suo studio e durante l'orario di lavoro.

EDIF S.P.A.

L'azienda non dispone di un sistema di gestione della sicurezza certificato. Tuttavia, tutti gli aspetti relativi a queste tematiche vengono trattati dall'azienda stessa, in collaborazione con un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno, per tutti i lavoratori.

In particolare, l'azienda si occupa delle seguenti attività:

- Formazione e informazione dei lavoratori su vari argomenti, quali formazione generale, formazione specifica, primo soccorso, antincendio, conduzione di carrelli elevatori e il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);

- Nomina di Preposti (almeno uno per ogni sede) e la loro formazione di base e aggiornamento;
- Designazione di addetti antincendio e primo soccorso per ogni filiale;
- Sorveglianza sanitaria con il supporto di due medici competenti;
- Identificazione dei rischi nei luoghi di lavoro e redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) per ogni sede;
- Nomina di Persone Esperte in Ionizzanti (PEI), Persone Esperte in Sorveglianza Sanitaria (PES) e Persone Aggiornate in Vincigli elettrici (PAV), secondo necessità;
- Distribuzione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) ai lavoratori impiegati in mansioni che richiedono il loro utilizzo;
- Riunioni periodiche (annuali) sulla sicurezza tra i principali attori, ovvero datore di lavoro, RSPP, medici competenti e RLS, per discutere dei principali temi, eventi, problematiche e possibili soluzioni;
- Supporto e dialogo continuo.

Chiunque, all'interno dell'azienda, sia coinvolto o assista ad un incidente nei luoghi di lavoro che causi danni al lavoratore (infortunio) o che non causi danni al lavoratore (quasi infortunio o near miss) o evidenzi una situazione pericolosa, è tenuto a darne immediata comunicazione al Preposto e al Capo Reparto (CR) o Capo turno (CT) che si occuperanno di darne opportuna segnalazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Al fine di proteggere le persone che segnalano illeciti in danno all'organizzazione, Edif sta implementando la disciplina Whistleblowing prevista dalla direttiva UE 2019/1937.

Per ogni incidente che si verifica durante l'attività lavorativa, è richiesto al responsabile del reparto coinvolto di fornire un resoconto dettagliato dell'evento al fine di determinare se esso sia correlato a un pericolo lavorativo precedentemente identificato e descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nonché se tutte le misure di prevenzione e protezione previste siano state effettivamente adottate nel caso specifico.

Se necessario, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aggiornerà il DVR, identificando e adottando eventuali misure aggiuntive.

La società ha designato due Medici Competenti, in conformità alle diverse divisioni delle unità locali. Prima di ogni assunzione, la società si preoccupa di far svolgere a ciascun lavoratore una visita medica preventiva al fine di valutare l'adeguatezza per il ruolo di ogni dipendente. Inoltre, in collaborazione con i Medici Competenti, la società ha attivato dei contratti di sorveglianza sanitaria che prevedono visite e analisi specifiche periodiche in base alla tipologia di lavoro svolto, da effettuare da ogni lavoratore in azienda.

VERROCCHIO S.R.L.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è gestito grazie alla collaborazione con uno studio di consulenza specializzato in igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La gestione della tematica avviene attraverso un'approfondita procedura che comprende diverse fasi. Innanzitutto, viene effettuato un sopralluogo da parte di un'agenzia di consulenza sul lavoro, che mappa tutte le aree lavorative identificando i vari gradi di pericolo strutturale correlati a ciascuna mansione. Sulla base di queste informazioni, vengono selezionati e designati referenti interni per ogni categoria di rischio, a cui

vengono offerti corsi certificati, compresi esami finali, per la formazione iniziale e gli aggiornamenti successivi. Questo processo coinvolge il RSL (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), i referenti antincendio e i referenti per la salute e la sicurezza in ogni sede.

In tutte le sedi e gli ambienti di lavoro sono collocati cartelli, segnaletica orizzontale e mappe con legenda. Ogni lavoratore riceve informazioni sui principi di sicurezza in base al proprio ruolo e firma un documento di ricevuta dei dispositivi di protezione necessari, come scarpe antinfortunistiche o guanti.

Sono programmate regolarmente simulazioni di emergenza ed evacuazione, al momento non sono stati segnalati casi di emergenza, ma se si presentasse una situazione di tale natura, verrebbe avviata un'indagine coordinata dal RSL e dal responsabile della sicurezza interno.

Inoltre, a cadenza regolare, il Medico del Lavoro effettua visite mediche differenziate in base al ruolo ricoperto in azienda.

WEBMARKET S.R.L.

All'interno dell'azienda vengono messe in atto procedure interne per la gestione della prevenzione e protezione dei rischi. Queste procedure permettono di gestire, organizzare e monitorare l'adempimento normativo, in conformità con il D.Lgs 81/08 e s.m.i., attraverso una stretta collaborazione tra Datore di Lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), il Medico Competente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i preposti, gli addetti alle emergenze ed evacuazione dei lavoratori, dislocati nelle diverse sedi operative.

È di seguito descritto il processo attuato per individuare i pericoli, analizzare e valutare i rischi, nonché stabilire la sequenza di azioni per la verifica e il controllo:

1. Individuazione dei pericoli negli ambienti di lavoro:
 - Osservazione diretta: tecnici esperti e supervisori (ASPP e Preposti) valutano direttamente le attività svolte negli ambienti di lavoro al fine di individuare potenziali pericoli.
 - Analisi dei dati e delle statistiche: vengono esaminati eventuali incidenti sul lavoro e malattie professionali al fine di rilevare tendenze che indicano la presenza di specifici pericoli.
 - Esame dei materiali e delle procedure di lavoro: vengono analizzati i materiali utilizzati nei processi di lavoro e acquisite le procedure operative per individuare ulteriori potenziali pericoli.
 - Confronto con i lavoratori: viene effettuato il confronto e interviste con i lavoratori, i quali, avendo una conoscenza diretta delle attività quotidiane, possono evidenziare condizioni specifiche non immediatamente riscontrabili.
2. Valutazione dei rischi:
 - Identificazione dei lavoratori esposti: si individuano i soggetti esposti ai rischi derivanti dalle condizioni di pericolo presenti.
 - Valutazione della gravità dei rischi: si valuta la gravità dei rischi associati a ciascun pericolo, considerando le conseguenze potenziali sugli individui, sull'ambiente e sulla produttività.
 - Determinazione della probabilità di esposizione: si valuta la probabilità che gli eventi avversi si verifichino, considerando la frequenza e la durata dell'esposizione ai pericoli.

3. Applicazione della gerarchia dei controlli:
 - Eliminazione del pericolo: la soluzione più efficace consiste nell'eliminare il pericolo attuando una misura che lo renda completamente inesistente.
 - Controllo alla fonte: se non è possibile eliminare il pericolo, si interviene per controllarlo alla fonte.
 - Controllo amministrativo: si implementano procedure operative sicure e azioni formative atte a ridurre i rischi sul lavoro.
 - Utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI): se i rischi non possono essere eliminati o ridotti sufficientemente con altri mezzi, vengono forniti DPI appropriati e i lavoratori ricevono informazioni e addestramento sull'uso corretto.

Ogni dipendente viene istruito sul corretto processo di comunicazione e segnalazione delle situazioni di pericolo al proprio superiore o a chi ne ha le competenze (in genere ASPP, RLS, responsabili, addetti alle emergenze). A questo punto, l'informazione viene condivisa con il RSPP, che valuterà le azioni correttive possibili e, in collaborazione con il Datore di Lavoro e il Medico Competente, verranno messe in atto per ripristinare le normali condizioni di salute e sicurezza.

L'incidente sul posto di lavoro è oggetto di un'indagine approfondita per identificarne le cause e attuare le azioni correttive necessarie. L'indagine coinvolge interviste, ispezioni e analisi dei documenti. Successivamente vengono individuati i pericoli e valutati i rischi associati all'incidente. Le azioni correttive, pianificate sulla base della gerarchia dei controlli, possono includere modifiche ai processi di lavoro, aggiornamenti delle procedure operative e forniture di formazione aggiuntiva. L'obiettivo è prevenire futuri incidenti e tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

È istituita la sorveglianza sanitaria dei lavoratori in collaborazione di un Medico Competente al fine di monitorare e garantire la salute e la sicurezza sul lavoro. Nella fattispecie il Medico Competente:

1. Valuta lo stato di salute dei lavoratori, identifica eventuali rischi legati all'attività lavorativa e fornisce consulenza alla direzione aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
2. Redige un protocollo sanitario che tiene conto dei rischi per la salute associati alle diverse mansioni e determina la frequenza e il contenuto delle visite mediche necessarie per monitorare e proteggere la salute dei lavoratori;
3. Effettua le visite mediche sul posto e durante l'orario di lavoro dei dipendenti per garantire la massima partecipazione e conformità. Durante le visite mediche, il Medico Competente esegue esami clinici e valuta la salute generale dei lavoratori, concentrandosi su eventuali rischi specifici legati alla loro mansione. Inoltre, il Medico Competente può richiedere esami diagnostici aggiuntivi, come

analisi del sangue, prove di funzionalità polmonare, test audiometrici, per valutare specifici rischi occupazionali;

4. Fornisce consulenza alla direzione aziendale e ai lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, offrendo raccomandazioni per migliorare le condizioni lavorative e prevenire malattie professionali;
5. Monitora costantemente lo stato di salute dei lavoratori e si assicura che le misure di prevenzione e protezione siano adeguate e rispettate.

I dipendenti vengono coinvolti attivamente nel processo decisionale in materia di sicurezza sul lavoro. La comunicazione aperta e la valutazione dei rischi favoriscono una cultura aziendale orientata alla sicurezza. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) raccoglie eventuali segnalazioni e osservazioni dei lavoratori e le comunica al datore di lavoro. Inoltre, vengono fornite informazioni sulla salute e sicurezza attraverso incontri formativi e comunicazioni sulla bacheca aziendale.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

| LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA ⁵ | 2023 | | |
|---|--------|------------|-----|
| | NUMERO | DIPENDENTI | % |
| Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 1.522 | 1.664 | 91% |
| Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit interno | 59 | 1.664 | 4% |

⁵ Sono escluse dal conteggio le Società CET S.p.A. e Servizi Gestionali Gruppo Marigliano S.r.l.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

| INFORTUNI LAVORATORI DIPENDENTI | NUMERO DI ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI⁶ | N | % |
|--|--|-----------|-----------|
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 1.652.442 | - | 0% |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 1.652.442 | - | 0% |
| Numero di infortuni sul lavoro ⁷ | 1.652.442 | 10 | 0% |
| INFORTUNI LAVORATORI NON DIPENDENTI | NUMERO DI ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI⁸ | N | % |
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 14.784 | - | 0% |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 14.784 | - | 0% |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro | 14.784 | - | 0% |

Malattie professionali dei dipendenti

| MALATTIE PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI | UdM | N. |
|--|------------|-----------|
| Numero di malattie professionali registrabili al 31.12 | n | - |
| di cui decessi | n | - |
| Le principali tipologie di malattie professionali | n | - |

Malattie professionali di altri lavoratori

| MALATTIE PROFESSIONALI DI ALTRI LAVORATORI | UdM | N. |
|--|------------|-----------|
| Numero di malattie professionali registrabili al 31.12 | n | - |
| di cui decessi | n | - |
| Le principali tipologie di malattie professionali | n | - |

⁶ Sono escluse dal conteggio le Società Barcella Elettroforniture S.p.A. e CET S.p.A.

⁷ Sono escluse dal conteggio le Società per Assosicurezza S.p.A. e Medel S.r.l.

⁸ Sono escluse dal conteggio le Società Acmei S.p.A., Barcella Elettroforniture S.p.A., CET S.p.A. ed Edif S.p.A.

La formazione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro è di fondamentale importanza per garantire un ambiente lavorativo sicuro e sano.

Essa fornisce ai dipendenti le conoscenze, le competenze e le informazioni necessarie per prevenire gli incidenti sul lavoro e proteggere la propria salute.

Di seguito è riportato il dettaglio della formazione erogata dalle varie Società appartenenti al Gruppo Marigliano:

- In **Acmei e Medel**: Il piano annuale della formazione viene redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), di concerto con gli altri attori del Sistema di Prevenzione e Protezione (RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ASPP - Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, RGS - Responsabile del Gruppo di Sorveglianza, DIREZIONE - Direzione aziendale);
 - In **Alfieri e CET** vengono svolte le seguenti attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - Art.37 D.Lgs. 81/08: formazione generale e specifica;
 - Addetti al Primo Soccorso;
 - Addetti alla Lotta Antincendio;
 - Preposti;
 - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP);
 - Carrellista;
 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
 - Formazione e informazione specifica sulle procedure di sicurezza aziendali (corretta movimentazione manuale dei carichi, misure comportamentali per la guida di un automezzo; uso transpallet manuali, utilizzo del carrello elevatore, tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici madri, etc.).
- In **Assosicurezza**, sono stati previsti corsi di formazione e di addestramento degli addetti, sulla base delle loro mansioni omogenee:
 - per gli impiegati: corsi di formazione generica e specifica - rischio basso, ai sensi dell'art. 37 del d.lgs 18/2008 SMI e dell'accordo Stato-regioni del 21.12.2011;
 - per gli impiegati di attività esterne: corsi di formazione generica e specifica - rischio basso, ai sensi dell'art. 37 del d.lgs 18/2008 SMI e dell'accordo Stato-regioni del 21.12.2011;
 - per i banconisti magazzinieri: corsi di formazione generica e specifica - rischio basso, ai sensi dell'art. 37 del d.lgs 18/2008 SMI e dell'accordo Stato-regioni del 21.12.2011.
- In **Barcella Elettroforniture**, vengono erogati corsi di formazione di sicurezza quali, formazione generale, specifica, preposti, carrelli elevatori, CEI 11/27, piattaforme elevabili, primo soccorso, antincendio e relativi aggiornamenti.
- In **Edif** è erogata a tutti i lavoratori la formazione necessaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare vengono svolte:
 - formazione generale dei lavoratori;
 - formazione specifica a rischio basso;
 - aggiornamento di formazione specifica;
 - formazione di base e di aggiornamento per le figure dei preposti;
 - formazione di base e di aggiornamento per gli addetti antincendio di livello 2;
 - formazione di base e di aggiornamento per gli addetti al primo soccorso;
 - formazione di base e di aggiornamento per gli RLS;
 - formazione di base e di aggiornamento per gli addetti alla conduzione dei carrelli elevatori.

- La Società **Verrocchio**, durante il processo di onboarding (qualora il neoassunto non sia già in possesso di certificazione) eroga un corso in materia di formazione generale e specifica dei lavoratori con test finale e certificato (+ successivi aggiornamenti). È prevista inoltre una formazione specifica per i differenti ruoli ad es: RSL, Preposto, Primo Soccorso, Antincendio, Guida in alta quota e Guida Muletti.
- In Web Market sono erogati i seguenti percorsi formativi:
 - Formazione generale e specifica per i lavoratori rischio basso
 - Formazione generale e specifica per i lavoratori rischio medio
 - Formazione generale e specifica per i lavoratori rischio alto
 - Formazione particolare aggiuntiva per i preposti
 - Formazione per Addetti al Primo Soccorso categoria B-C;
 - Formazione per Addetti alla Lotta Antincendio Livello 2;
 - Formazione per Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione Modulo A, B
- Formazione per Addetto alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo
- Formazione per Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Formazione per Addetti ai lavori elettrici (PES-PAV)
- Formazione e informazione specifica sulle procedure di sicurezza aziendali (corretta movimentazione manuale dei carichi, misure comportamentali per la guida di un automezzo; uso transpallet manuali, utilizzo del carrello elevatore, tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici madri, etc.)



3

ATTENZIONE
ALL'AMBIENTE

3. ATTENZIONE ALL'AMBIENTE

3.1 Efficientamento energetico e attenzione al cambiamento climatico

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione
GRI 302-4 Riduzione del consumo di energia
GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

Nella gestione delle attività aziendali, il Gruppo tiene in massima considerazione tutto ciò che può avere un impatto sull'ambiente e mette in atto tutte le misure possibili al fine di proteggerlo. In particolare, il Gruppo Marigliano promuove azioni volte alla raccolta differenziata, al riciclo e al corretto smaltimento dei rifiuti. Con l'intento di migliorare continuamente le prestazioni ambientali e ridurre l'impatto delle attività aziendali sull'ambiente circostante, il Gruppo si impegna a:

- Scegliere materiali più sostenibili che hanno un impatto ambientale minore;
- Ridurre il consumo di materiali e di altre risorse, riciclando quelli che possono essere riutilizzati alla fine del loro ciclo di vita;
- Ridurre al minimo gli impatti negativi sull'ambiente per proteggere la salute umana e migliorare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse naturali come l'energia, l'acqua e la carta;
- Aumentare la consapevolezza delle implicazioni ambientali legate alla logistica e alla mobilità;
- Continuare a sensibilizzare e ad istruire il personale su questi argomenti;
- Selezionare fornitori che prestano attenzione all'ambiente e promuovere l'adozione di comportamenti rispettosi dell'ambiente da parte di tutti i partner commerciali.

GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

L'attenzione a tale tematica può portare notevoli benefici non solo ambientali ma anche sociali ed economici, nonostante possa comportare sfide e costi iniziali che devono essere gestiti attentamente.

L'attenzione, la consapevolezza e la responsabilità nell'utilizzo delle fonti di energia si sono progressivamente diffuse, portando al consolidamento di una serie di comportamenti virtuosi in favore dell'ambiente. Il Gruppo Marigliano ha deciso di trasmettere tali atteggiamenti anche ai propri clienti, offrendo soluzioni adeguate a questa causa.

Il Gruppo, attraverso consulenze specifiche, offre soluzioni che permettono di migliorare ed ottimizzare i consumi, utilizzando i prodotti e le tecnologie più idonee. Il Gruppo si impegna in modo innovativo nel ridurre l'impatto della sua attività e nel fornire prodotti e servizi che possono contribuire a tutelare l'ecosistema.

Riduzione consumi energia

| RIDUZIONE CONSUMO DI ENERGIA | UdM | 2023 | | |
|--|------------|------------------|---------------|--------------------------------|
| | | Consumo Baseline | Consumi 2023 | Riduzione consumo energia 2023 |
| Relamping magazzino Ancona | KWh | 25.000 | 12.000 | 13.000 |
| Relamping magazzino Corridonia | KWh | 65.000 | 29.000 | 36.000 |
| Relamping magazzino Terni | KWh | 25.000 | 12.000 | 13.000 |
| Totale riduzione del consumo di energia | KWh | 115.000 | 53.000 | 62.000 |

Consumi energetici e produzione di energia elettrica

| CONSUMI ENERGETICI DIRETTI | UdM | 2023 |
|--|--------|------------------|
| Consumo totale di energia per il riscaldamento e i processi | | |
| Gas naturale | GJ | 406.345,52 |
| Gasolio | GJ | 993,60 |
| Energia elettrica | GJ | 486,00 |
| Consumo totale di energia per autotrazione | | |
| Gasolio | GJ | 22.425,61 |
| Benzina | GJ | 2.899,70 |
| Gas naturale | GJ | 24,20 |
| GPL | GJ | 19,70 |
| Consumi energetici indiretti | | |
| Energia elettrica acquistata | GJ | 14.756,94 |
| di cui da fonti rinnovabili certificate | GJ | 4.334,16 |
| % di approvvigionamento | % | 29,37% |
| Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | | |
| Totale energia elettrica autoprodotta | GJ | 1.353,60 |
| di cui consumata (se applicabile) | GJ (%) | 1.051,20 (77,66) |
| di cui venduta alla rete (se applicabile) | GJ (%) | 302,40 (22,34) |

Totale emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2)

| EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) | UdM | 2023 |
|------------------------------------|-------------------------|------------------|
| Gasolio | tCO _{2e} | 1.632,84 |
| Benzina | tCO _{2e} | 190,29 |
| GPL | tCO _{2e} | 0,67 |
| Gas naturale | tCO _{2e} | 24.188,65 |
| Totale | tCO_{2e} | 26.012,45 |

| EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 2) | UdM | 2023 |
|---|-------------------------|--------------|
| Energia elettrica acquistata da rete (Emissioni location-based) | tCO _{2e} | 1.873 |
| Energia elettrica acquistata da rete (Emissioni market-based) | tCO _{2e} | 118 |
| Totale | tCO_{2e} | 1.992 |

Fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 1 e 2

| FATTORE DI EMISSIONE - FONTE | UdM | 2023 |
|---|---------------------------|-------------|
| Gasolio - DEFRA 2023 | l/tCO _{2e} | 2,51 |
| Benzina - DEFRA 2023 | l/tCO _{2e} | 2,10 |
| GPL - DEFRA 2023 | l/tCO _{2e} | 1,56 |
| Gas naturale - DEFRA 2023 | Smc - l/tCO _{2e} | 2,04 |
| AIB Residual Mixes 2022 per 2022 (Market-based) | kWh/tCO _{2e} | 0,45 |
| Terna - confronti internazionali 2019 per 2023 (Location-based) | kWh/tCO _{2e} | 0,31 |



**GRI CONTENT
INDEX**

GRI CONTENT INDEX

| | |
|--|--|
| Dichiarazione di utilizzo | Marigliano S.p.A. ha riportato le informazioni citate in questo indice di contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 con riferimento agli standard GRI. |
| GRI 1 utilizzati | GRI 1: Fondazione 2021 |
| Applicazione GRI Sector Standards | Non ancora disponibile |

| INDICATORI GRI | | | |
|--|--|--------------------------------------|-----------------------|
| GRI STANDARD | INFORMATIVE GRI/INDICATORI PERSONALIZZATI | PARAGRAFO | NOTE/OMISSIONI |
| <i>L'Organizzazione e le sue pratiche di rendicontazione</i> | | | |
| 2-1 | <i>Dettagli dell'Organizzazione</i> | <i>Nota metodologica</i> | |
| 2-2 | <i>Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione</i> | <i>Nota metodologica</i> | |
| 2-3 | <i>Periodo di rendicontazione, frequenza e referente</i> | <i>Nota metodologica</i> | |
| 2-4 | <i>Revisione delle informazioni</i> | <i>Nota metodologica</i> | |
| <i>Attività e lavoratori</i> | | | |
| 2-6 | <i>Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali</i> | <i>1.1 La Nostra storia</i> | |
| 2-7 | <i>Dipendenti</i> | <i>2.1 L'attenzione alle persone</i> | |
| 2-8 | <i>Lavoratori non dipendenti</i> | <i>2.1 L'attenzione alle persone</i> | |

| Governance | | | |
|--|---|---|-----------------------|
| 2-9 | <i>Struttura e composizione della governance</i> | 1.2 La Governance del Gruppo Marigliano | |
| 2-10 | <i>Nomina del massimo organo di governo</i> | 1.2 La Governance del Gruppo Marigliano | |
| 2-11 | <i>Presidente del massimo organo di governo</i> | 1.2 La Governance del Gruppo Marigliano | |
| 2-14 | <i>Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità</i> | Nota metodologica | |
| Strategia, politiche e pratiche | | | |
| 2-22 | <i>Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile</i> | Lettera agli stakeholder | |
| 2-23 | <i>Impegno in termini di policy</i> | 1.1 La Nostra storia | |
| TEMI MATERIALI | | | |
| GRI STANDARD | INFORMATIVE GRINDICATORI PERSONALIZZATI | PARAGRAFO | NOTE\OMISSIONI |
| 3-1 | <i>Processo di determinazione dei temi materiali</i> | Analisi di materialità | |
| 3-2 | <i>Elenco delle tematiche materiali</i> | Analisi di materialità | |
| Energy management | | | |
| 3-3 | <i>Gestione delle tematiche materiali</i> | 3.1 Efficiamento energetico e attenzione al cambiamento climatico | |
| 302-1 | <i>Consumo di energia interno all'organizzazione</i> | 3.1 Efficiamento energetico e attenzione al cambiamento climatico | |
| 302-4 | <i>Riduzione del consumo di energia</i> | 3.1 Efficiamento energetico e attenzione al cambiamento climatico | |

| Impatti ambientali ed emissioni | | | |
|--|--|--|--|
| 3-3 | <i>Gestione delle tematiche materiali</i> | <i>3.1 Efficiamento energetico e attenzione al cambiamento climatico</i> | |
| 305-1 | <i>Riduzione del consumo di energia</i> | <i>3.1 Efficiamento energetico e attenzione al cambiamento climatico</i> | |
| 305-2 | <i>Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)</i> | <i>3.1 Efficiamento energetico e attenzione al cambiamento climatico</i> | |
| Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 3-3 | <i>Gestione delle tematiche materiali</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-1 | <i>Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-2 | <i>Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-3 | <i>Servizi di medicina del lavoro</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-4 | <i>Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-5 | <i>Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-6 | <i>Promozione della salute dei lavoratori</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-8 | <i>Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-9 | <i>Infortuni sul lavoro</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |
| 403-10 | <i>Malattie professionali</i> | <i>2.2 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> | |

| Valorizzazione risorse umane | | | |
|--|---|---|--|
| 3-3 | Gestione delle tematiche materiali | 2.1 L'attenzione alle persone | |
| 401-2 | Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time | 2.1 L'attenzione alle persone | |
| 401-3 | Congedo parentale | 2.1 L'attenzione alle persone | |
| 404-1 | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente | 2.1 L'attenzione alle persone | |
| Data security | | | |
| 3-3 | Gestione delle tematiche materiali | 1.4 Gestione della privacy e sicurezza dei dati | |
| 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | 1.4 Gestione della privacy e sicurezza dei dati | |
| Sostenibilità economico-finanziaria | | | |
| 3-3 | Gestione delle tematiche materiali | 1.3 Performance economico-finanziaria | |
| 201-1 | Valore economico diretto generato e distribuito | 1.3 Performance economico-finanziaria | |
| Supply chain | | | |
| 3-3 | Gestione delle tematiche materiali | 1.1 La Nostra storia | |
| 308-1 | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali | 1.1 La Nostra storia | |

Stampato su carta
certificata FSC®



Il marchio della
gestione forestale
responsabile



GRUPPO MARIGLIANO

Bilancio Consolidato di Sostenibilità 2023

Marigliano S.p.A.
Via Circumvallazione Esterna, 89
80026 Casoria (NA)

Per maggiori informazioni:
www.gruppomarigliano.com