



Meridionale impianti spa

Report di Sostenibilità 2024

merimp.com



Sommario

Data di pubblicazione e periodo di riferimento del report:
Il presente report è stato pubblicato ad aprile 2025 e si riferisce al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024.

Team di redazione e le eventuali revisioni interne ed esterne:
Il report è stato redatto dal MI ESG Team, in collaborazione con Stillab S.r.l.
La revisione interna è stata curata dal MI ESG Team, mentre non è stata effettuata alcuna revisione esterna.

Governance

Lettera di presentazione

Sede Caponago (MB), 10 giugno 2025

Gentili Stakeholder,
Collaboratori, Clienti, Fornitori, Comunità locali e Partner finanziari,

con grande senso di responsabilità e di orgoglio vi presento il primo **Report di Sostenibilità 2024** di **Meridionale Impianti S.p.A.**: un documento che inaugura un percorso di trasparenza ancora più ambizioso, in anticipo sull'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Nella sua redazione ci siamo ispirati agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, alle **Linee Guida GRI** e ai principi del **Global Compact** delle Nazioni Unite, convinti che la competitività di domani passi dalla capacità di creare valore duraturo per tutti gli attori del nostro ecosistema.

Chi siamo, dove vogliamo andare

Nata oltre quarant'anni fa in Lombardia e cresciuta fino a superare nel 2024 i **103 milioni di euro di ricavi**, con **91 collaboratori** operativi in Italia, Europa e SudEst asiatico, **Meridionale Impianti** progetta e realizza soluzioni di engineering per l'energia, i semiconduttori e le infrastrutture critiche. Oggi, la nostra visione è chiara: essere un **partner di riferimento nella transizione energetica**, offrendo impianti affidabili, efficienti e sempre più *"netzero ready"*.

Le prime pietre: risultati 2024

- **Ambiente:** abbiamo misurato l'impronta di carbonio su tutti gli Scope, pari a circa **700 tCO₂e**, e installato i primi impianti fotovoltaici che coprono il **10 % del nostro fabbisogno elettrico**.
- **Sociale:** abbiamo conseguito le certificazioni **ISO 45001** e **SA8000**; registriamo **zero infortuni** e avviamo il percorso di certificazione parità di genere **UNI/PdR 125**.
- **Governance:** rafforziamo il **Codice Etico**, attiviamo la **piattaforma di whistleblowing**, realizziamo la

mappatura di doppia materialità e otteniamo la medaglia EcoVadis Bronze.

Sono risultati promettenti, ma non ancora all'altezza delle nostre ambizioni. Per questo li presentiamo con la stessa onestà con cui evidenziamo le aree di miglioramento che troverete analizzate nel report.

IL NOSTRO IMPEGNO FUTURO

Centralità delle persone

Aumentiamo la quota di **donne in organico al 20 %** (e al **15 % nei ruoli di responsabilità**) entro il 2027, raddoppieremo le ore di formazione procapite e continueremo a promuovere una cultura della **sicurezza proattiva**. Il coinvolgimento attivo delle nostre persone sarà essenziale: ascolteremo le loro idee, valorizzeremo il loro contributo e costruiremo insieme un ambiente di lavoro più equo e sostenibile.

Governance ESG solida

Nel 2025 istituiremo un **Comitato ESG interno**, integreremo indicatori ambientali e sociali nei sistemi di remunerazione e finalizzeremo il **Modello 231** e la certificazione **ISO 37001** anticorruzione.

Trasparenza e dialogo

Rigorosi processi di assurance indipendente certificheranno almeno il **70 % dei nostri KPI**; completeremo un'**analisi TCFD** sugli scenari climatici e condivideremo con la catena di fornitura **standard omogenei di sostenibilità**.

Perché lo facciamo

La transizione verde non è solo un dovere etico: è una **leva di competitività**. Investitori e banche valutano sempre più

il profilo ESG delle aziende; i nostri clienti globali, in particolare nei settori **hightech** e **data center**, chiedono soluzioni a ridotto impatto ambientale; i talenti scelgono imprese che dimostrano coerenza tra parole e fatti. Crediamo che **creare valore sostenibile** significhi ridurre il costo del capitale, accedere a nuovi mercati e garantire resilienza di lungo periodo.

Un invito a camminare insieme

Questo report è il punto di partenza di un **dialogo aperto**. Invito tutti voi – dipendenti, sindacati, comunità locali, clienti, istituti finanziari, fornitori, istituzioni – a condividere feedback, aspettative e suggerimenti. Solo attraverso un confronto autentico potremo migliorare metriche, obiettivi e risultati.

Ringrazio ogni collaboratore di Meridionale Impianti per la passione quotidiana, i partner tecnologici e finanziari che credono nel nostro percorso, e le comunità che ci ospitano per la fiducia che ci accordano.

Con la certezza che **la trasparenza generi fiducia e la fiducia crei valore**, vi auguro buona lettura e vi do appuntamento al prossimo capitolo del nostro cammino.

Il futuro sostenibile non si costruisce con i propositi, ma con i passi concreti: questo è il primo di molti.

Cordiali saluti,

Giovanni Raffa

Amministratore Unico
Meridionale Impianti S.p.A.

Highlights 2024 e impegni per il futuro

Nel percorso verso una crescita responsabile e sostenibile, l'azienda ha compiuto significativi progressi lungo le tre dimensioni ESG – Governance, Sociale e Ambientale. La tabella seguente offre una visione d'insieme dei risultati conseguiti nel 2024 e degli impegni strategici per i prossimi anni. Le azioni implementate riflettono l'impegno costante nel consolidare una cultura aziendale fondata su etica, inclusività, tutela dell'ambiente e trasparenza, con l'obiettivo di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder. I traguardi futuri sono orientati al rafforzamento delle performance ESG, attraverso l'adozione di standard internazionali, la valorizzazione del capitale umano e l'accelerazione della transizione ecologica.

	RISULTATI CHIAVE DEL 2024	IMPEGNI FUTURI
Governance	GOVERNANCE RESPONSABILE E TRASPARENTE - Rafforzato il Codice Etico, aggiornato per rafforzare i principi di responsabilità, trasparenza e integrità aziendale. - Attivata la piattaforma di whistleblowing per garantire un canale sicuro e riservato per le segnalazioni. - Formalizzata l'adesione al UN Global Compact, con l'impegno al rispetto dei dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. - Conseguimento della medaglia EcoVadis Bronze, riconoscimento delle performance ESG aziendali. - Avviata l'annual employee survey, uno strumento continuativo di ascolto interno. - Lancio dell'ESG Contest, iniziativa interna volta a coinvolgere i dipendenti nella generazione di idee a impatto positivo.	GOVERNANCE ESG SOLIDA E INTEGRATA Costituzione di un Comitato ESG interno entro il 2025, con funzione strategica di indirizzo e supervisione. Parità di genere: raggiungere entro il 2027 il 20% di donne in organico e il 15% nei ruoli di responsabilità. Integrazione di KPI ESG nei sistemi di incentivazione per allineare performance sostenibile e risultati aziendali. Finalizzazione del Modello 231 Ottenimento della certificazione ISO 37001 contro la corruzione e avvio di programmi formativi dedicati. Adozione di una politica di approvvigionamento responsabile e sviluppo di una metodologia ESG per la qualifica dei fornitori. - Certificazione tramite Assurance indipendente di almeno il 70 % dei KPI ESG, per garantire trasparenza e affidabilità dei dati.
Sociale	CRESCITA E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO - Crescita del personale del 68,5% in tre anni (da 54 dipendenti nel 2022 a 91 nel 2024). - Ottenute le certificazioni ISO 45001 e SA8000 per la salute, sicurezza e responsabilità sociale. - Nessun infortunio registrato nel 2024. 398 ore complessive di formazione erogate - Avviato il percorso per la certificazione sulla parità di genere secondo la UNI/PdR 125.	INCLUSIONE, FORMAZIONE E SICUREZZA COME LEVE STRATEGICHE - Raddoppiare il numero di ore di formazione pro capite, investendo nello sviluppo continuo delle competenze; - Promuovere una cultura della sicurezza proattiva e partecipativa, con il coinvolgimento diretto di tutti i collaboratori.
Ambiente	MISURAZIONE E AZIONE PER LA TRANSIZIONE CLIMATICA - Calcolata l'impronta di carbonio su tutti gli Scope, pari a circa 700 tCO2e. - Installati i primi impianti fotovoltaici, coprendo il 10% del fabbisogno elettrico aziendale.	PIANO DI DECARBONIZZAZIONE - Studio di fattibilità per l'adesione all'iniziativa SBTi, finalizzato alla definizione di un possibile piano d'azione che preveda: – Proseguire gli investimenti in fotovoltaico, PPA da fonti rinnovabili e interventi di efficientamento energetico.

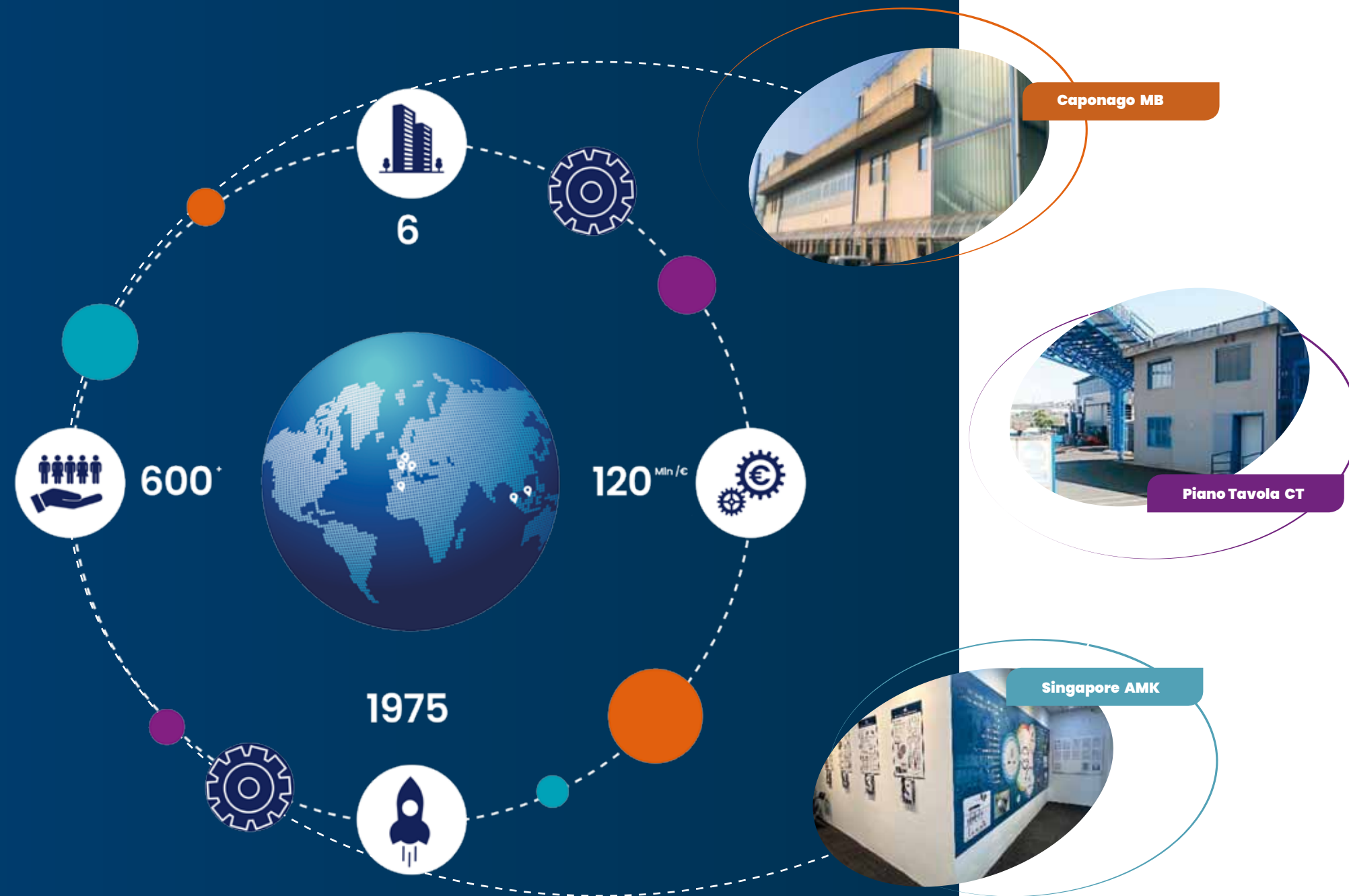
Performance ESG: andamento degli indicatori chiave

Per garantire un approccio trasparente, misurabile e allineato ai principali standard europei, l'azienda ha definito e monitorato una serie di indicatori chiave di performance ESG, in conformità ai requisiti previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). La tabella seguente presenta l'andamento dei principali KPI negli ultimi tre anni, insieme agli obiettivi fissati al 2027.

Tali indicatori coprono ambiti fondamentali come parità di genere, integrità aziendale, diritti umani, formazione, sicurezza, uso delle risorse ed emissioni, e saranno progressivamente oggetto di verifica tramite audit di certificazione (es. UNI/PdR 125, ISO 37001, ISO 45001, ISO 9001, SA8000, ISO 14001) e processi di assurance indipendenti, a garanzia dell'affidabilità dei dati e della trasparenza del percorso di sostenibilità intrapreso.

	INDICATORE	2022	2023	2024	TARGET 2025–2027	NOTE E VERIFICA
PARITÀ DI GENERE	% di donne in posizione manageriale	0%	0%	0%	Raggiungere il 15% di presenza femminile nei ruoli di responsabilità	Indicatore richiesto dagli ESRS; sarà oggetto di verifica durante l'audit per la certificazione UNI/PdR 125.
	% di donne nell'organico totale	9,30%	11,80%	12,10%	Incrementare fino al 20% la presenza femminile nel totale dell'organico	Indicatore richiesto dagli ESRS; incluso nell'ambito di verifica dell'audit UNI/PdR 125.
LOTTA ANTICORRUZIONE	N° episodi di corruzione verificati	0	0	0	Mantenimento del valore zero	Indicatore richiesto dagli ESRS; sarà oggetto di verifica durante l'audit per la certificazione ISO 37001.
FORZA LAVORO	Tasso di turnover complessivo	44,40%	70,50%	23,80%	Monitoraggio continuo senza target numerico	Indicatore previsto dagli ESRS; soggetto a verifica durante il processo di assurance ESG da parte di ente terzo indipendente.
BENESSERE E INCLUSIONE	Tasso di rientro dopo congedo parentale	33%	100%	100%	Mantenimento del 100% di rientri post-congedo	Indicatore previsto dagli ESRS; incluso nel sistema di audit per la certificazione UNI/PdR 125.
SVILUPPO DELLE COMPETENZE	Ore medie di formazione per dipendente	–	–	398	Raddoppio delle ore medie, fino a 800 ore totali	Indicatore previsto dagli ESRS; soggetto a verifica durante audit ISO 9001.
DIRITTI UMANI	Numero di eventi legati a violazioni dei diritti umani	0	0	0	Zero eventi confermati	Indicatore previsto dagli ESRS; incluso nella verifica di conformità alla certificazione SA8000.
EQUITÀ RETRIBUTIVA	Rapporto tra salario minimo aziendale e living wage	–	–	10%	Allineamento progressivo al living wage	Indicatore previsto dagli ESRS; incluso nel sistema SA8000, oggetto di verifica durante audit.
SALUTE E SICUREZZA	Numero di infortuni registrabili	0	1	0	Azzeramento stabile degli infortuni	Indicatore previsto dagli ESRS; soggetto a verifica durante audit di sorveglianza ISO 45001.
	Numero di casi di malattie professionali	0	0	0	Mantenimento del valore zero	–
ENERGIA	Consumi energetici da rete (MWh – Belpasso + Caponago)	ND	857,36	894,05	Monitoraggio continuo	Indicatore previsto dagli ESRS; soggetto a assurance ESG e potenzialmente ad audit ISO 14001.
	Energia prodotta da impianti fotovoltaici (MWh)	ND	327,38	272,36	Espansione della produzione interna	–
	Intensità energetica (MWh/unità o parametro da definire)	ND	ND	ND	Definizione e implementazione del parametro di riferimento	Parametro in fase di definizione.
ACQUA	Intensità idrica (ML/ore lavorate)	ND	ND	53,34	Monitoraggio in corso	–
RIFIUTI	Rifiuti prodotti (tonnellate)	ND	369,16	454,42	Riduzione graduale della produzione totale	Indicatore previsto dagli ESRS; oggetto di verifica durante audit di sorveglianza ISO 14001.
EMISSIONI	Emissioni totali CO ₂ eq (market-based)	ND	ND	615,880	Baseline	Indicatore previsto dagli ESRS; soggetto a verifica tramite assurance ESG da parte di ente terzo.

Chi siamo



Fondata nel 1975, Meridionale Impianti (MI) si è affermata come un punto di riferimento nel settore della progettazione, produzione, installazione e manutenzione di impianti meccanici, elettrici e fluidodinamici. Sin dall'inizio, l'azienda ha saputo adattarsi e crescere, espandendo la propria attività nei settori microelettronico, farmaceutico e delle fibre ottiche, consolidandosi non solo nel mercato nazionale, ma anche in quello internazionale.

Nel corso degli anni, MI ha potuto vantare una notevole crescita, soprattutto grazie allo sviluppo del settore dei fluidi speciali ad elevatissima purezza, come gas, chimici e acqua, e delle attrezzature dedicate a questi ambiti. L'azienda ha così potuto diversificare le proprie attività, occupandosi di sistemi di distribuzione per fluidi ultrapuri, impianti elettrici interni, condizionamento, ventilazione, impianti idraulici e di trattamento acque, nonché di camere bianche e installazione di attrezzature in ambienti controllati.

Progetti di Rilevanza Internazionale

Le attività di MI coprono l'intero ciclo, dalla progettazione alla produzione, installazione e manutenzione di impianti complessi. Dal 1995 ad oggi, Meridionale Impianti ha realizzato impianti per numerosi stabilimenti in Italia, Francia, Marocco e Singapore, collaborando con aziende multinazionali di rilevanza globale in diversi settori. In particolare, MI ha ricoperto un ruolo fondamentale nell'espansione e nell'ammodernamento

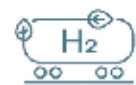
tecnologico di impianti industriali per aziende leader nel settore della microelettronica, rafforzando ulteriormente la propria esperienza nel campo dei semiconduttori e della tecnologia avanzata.

Sostenibilità e Innovazione: Verso l'Industria 4.0

Con il passare degli anni, MI ha continuato a investire nell'innovazione e nella sostenibilità, unendo la crescita tecnologica all'impegno per l'ambiente e la salute dei dipendenti. Già nel 2013, l'azienda ha integrato i propri sistemi di gestione per l'Ambiente, Qualità e Sicurezza in un unico Sistema di Gestione Integrato, assicurando il rispetto delle normative e il miglioramento continuo delle proprie attività.

Nel 2010, MI ha avviato la produzione di moduli fotovoltaici, contribuendo al settore delle energie rinnovabili. Sebbene successivamente l'azienda abbia deciso di interrompere la produzione a causa di un mercato in contrazione, la sua competenza in ambito energetico e tecnologico continua a essere un punto di forza.

MI ha sempre guardato con interesse ai cambiamenti dell'industria 4.0, dedicandosi alla ricerca e sviluppo di sistemi di automazione e controllo. L'azienda sta infatti implementando soluzioni robotizzate avanzate, come isole robotizzate e robot mobili autonomi (AIV), per migliorare l'efficienza operativa e rispondere alle esigenze dei propri clienti.



Tipologia dei Servizi e Attività Produttive

Meridionale Impianti opera nel settore dell'ingegneria impiantistica, fornendo soluzioni innovative e su misura per diverse applicazioni industriali. L'azienda si distingue per un'offerta completa di progettazione, realizzazione, manutenzione e gestione di impianti tecnologici avanzati, garantendo elevati standard di qualità, sicurezza e sostenibilità.

L'azienda è specializzata nella fornitura di sistemi e impianti per diversi settori industriali, tra cui:

- SISTEMI UHP PER GAS, ACQUE, PRODOTTI CHIMICI, MONITORAGGIO E ANALISI
- GAS CABINET, VMB, GIB E PANNELLI
- TOOL HOOK UP
- HVAC (HEATING, VENTILATION AND AIR CONDITIONING)
- PIPING
- CLEAN ROOM
- MONITORAGGIO AMBIENTALE
- INSTALLAZIONI ELETTRICHE
- TRATTAMENTO ACQUE
- SISTEMI SCADA (SUPERVISIONE E CONTROLLO DATI)
- SISTEMI DI ABBATTIMENTO E PURIFICAZIONE GAS

Meridionale Impianti fornisce soluzioni integrate per la realizzazione e gestione di impianti industriali, offrendo:

- PROGETTAZIONE E INGEGNERIZZAZIONE
- PREFABBRICAZIONE E INSTALLAZIONE
- SISTEMI CHIAVI IN MANO
- PROJECT MANAGEMENT
- CONDUZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI
- FORMAZIONE E TRAINING PER GLI UTILIZZATORI FINALI

TABELLA 1.
ANDAMENTO ECONOMICO
VALORI ESPRESSI IN MLN EURO

	2023
Ricavi totali	103,063
Vend. Prodotti finiti e merci	5,457
Prestazione servizi (manutenzione)	97,605
EBITDA	5,035
EBIT	2,288
Utile Netto	8,109



Mission, vision, values

La missione di MI è quella di essere la linfa vitale del business delle aziende innovative, agendo come motore del progresso nel campo dell'automazione e del controllo dei processi. Ogni giorno, l'azienda si impegna a ideare soluzioni avanzate, spingendosi oltre i confini dell'innovazione e accettando ogni nuova sfida. L'obiettivo è migliorare continuamente e progettare un futuro sempre più intelligente.

La visione di MI si concentra sulla creazione di soluzioni smart ed eco-friendly, che migliorano la qualità della vita delle persone e supportano i clienti nel raggiungimento di obiettivi di produttività, affidabilità e qualità superiori. Meridionale Impianti, attraverso il suo vasto know-how e il controllo diretto di tutte le fasi del processo, continua a investire nella tecnologia più avanzata, alimentata dall'innovazione, per garantire il successo a lungo termine dei propri clienti.

● I nostri impegni per la sostenibilità

In un mondo globale in continua evoluzione, Meridionale Impianti riconosce la propria responsabilità di agire in modo responsabile, contribuendo attivamente alla protezione del pianeta e al miglioramento della qualità della vita delle persone. Questo principio si fonda sulla volontà di soddisfare i bisogni attuali senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri. La sostenibilità è una componente essenziale della cultura aziendale, che permea ogni aspetto dell'attività, dalla produzione dei prodotti alla fornitura dei servizi, fino al supporto delle comunità in cui l'azienda opera.

MI crede fermamente in valori fondamentali come la sicurezza, la qualità, il networking, la green economy e l'impegno sociale. L'azienda è convinta che mantenere elevati livelli di flessibilità e affidabilità nelle prestazioni sia cruciale per garantire la piena soddisfazione e fidelizzazione dei clienti. Inoltre, MI valorizza i talenti e le risorse locali, convinta che una sana economia possa crescere grazie alla professionalità e che la competitività internazionale debba svilupparsi in

modo sostenibile. In questa direzione, MI sostiene attivamente le politiche della Green Economy, proponendo soluzioni che ottimizzano il fabbisogno energetico e migliorano l'efficienza nella gestione degli impianti, promuovendo un'economia che rispetta i principi della sostenibilità.

La responsabilità sociale di MI si estende anche al supporto di organizzazioni senza scopo di lucro, con l'obiettivo di migliorare la vita di centinaia di bambini e ragazzi in difficoltà, contribuendo al miglioramento del presente e del futuro delle generazioni più giovani. Inoltre, l'azienda è impegnata in percorsi di internazionalizzazione, nella promozione di reti di impresa e in numerosi progetti di ricerca focalizzati sull'innovazione, sullo sviluppo di prodotti e processi. Sempre attenta alle nuove sfide, MI sta compiendo passi significativi anche nel campo dei microdispositivi, degli strumenti di test SiC, delle soluzioni Digital Twin, dell'intelligenza artificiale, dell'idrogeno e dei sistemi di stoccaggio dell'energia e di recupero del gas.



MI ESG Team

MI ha costituito una squadra che si occupa specificamente delle tematiche di sostenibilità, MI ESG team, che comprende le principali funzioni aziendali sales, HR, operations, procurement, marketing.

Adesione Global Compact

Nel 2024, l'azienda ha consolidato il suo impegno verso un futuro più sostenibile, aderendo al Global Compact delle Nazioni Unite, un'iniziativa internazionale che promuove comportamenti aziendali responsabili in linea con i principi universali di sostenibilità, diritti umani, lavoro, ambiente e anti-corruzione. Questa adesione rappresenta un passo fondamentale nella strategia di crescita responsabile dell'azienda, dimostrando la volontà di non solo contribuire all'economia globale, ma farlo in modo etico, inclusivo e con un forte impegno verso la tutela delle risorse naturali e dei diritti fondamentali delle persone.

L'adesione al Global Compact è la naturale evoluzione di un percorso che l'azienda ha intrapreso da tempo, impegnandosi concretamente a ridurre il proprio impatto ambientale e a promuovere politiche socialmente responsabili. Nel corso degli anni, l'azienda ha introdotto numerose iniziative in ambito di sostenibilità, come la certificazione dei propri sistemi di gestione di responsabilità sociale, qualità, salute e sicurezza, e ambientale.

Nel 2024, attraverso l'adesione al Global Compact, l'azienda ha ufficialmente abbracciato i 10 principi che lo caratterizzano, impegnandosi a implementare politiche aziendali che favoriscano:



LA PROMOZIONE DEI DIRITTI UMANI

L'azienda si impegna a rispettare e tutelare i diritti umani, evitando qualsiasi forma di discriminazione o abuso, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.



LE CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE

L'azienda lavora per garantire ambienti di lavoro sicuri, equi e rispettosi, promuovendo la parità di genere, l'uguaglianza e il benessere di tutti i collaboratori.



LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Sono state attivate strategie di riduzione dell'impatto ambientale, puntando a utilizzare risorse in modo efficiente e a ridurre le emissioni di gas serra.



LA LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE

Rispettando i più alti standard etici, l'azienda combatte ogni forma di corruzione e garantisce trasparenza nelle proprie operazioni aziendali.



EcoVadis

Nel 2024, MI ha intrapreso un importante passo verso la sostenibilità e l'integrazione di pratiche responsabili lungo tutta la sua catena del valore, decidendo di certificarsi come fornitore tramite la piattaforma EcoVadis. Questo processo è stato un'opportunità per dimostrare il proprio impegno non solo ai clienti attuali, ma anche a quelli futuri, offrendo loro la garanzia di lavorare con un partner certificato e riconosciuto a livello globale.

La compilazione del questionario EcoVadis e la presentazione della documentazione richiesta hanno coinvolto numerose funzioni aziendali nella prima metà del 2024. Il lavoro di squadra e la cooperazione tra i vari dipartimen-

ti hanno portato all'ottenimento della medaglia di bronzo nella valutazione di EcoVadis. Questo riconoscimento è il frutto di un impegno collettivo, ma rappresenta anche un'importante occasione per migliorarsi ulteriormente, grazie agli spunti e alle raccomandazioni ricevute dalla valutazione stessa.

L'adesione a EcoVadis non è stata solo una formalità, ma un passo strategico che ha permesso all'azienda di misurare e affinare costantemente le proprie politiche di responsabilità sociale. La piattaforma EcoVadis, infatti, valuta le pratiche aziendali in diversi ambiti cruciali: ambiente, diritti umani, etica aziendale e gestione delle risorse. Questo sistema di valutazione approfondita consente

a MI di monitorare costantemente le proprie performance, migliorando non solo in ottica di sostenibilità, ma anche in termini di trasparenza e affidabilità per i propri partner commerciali.

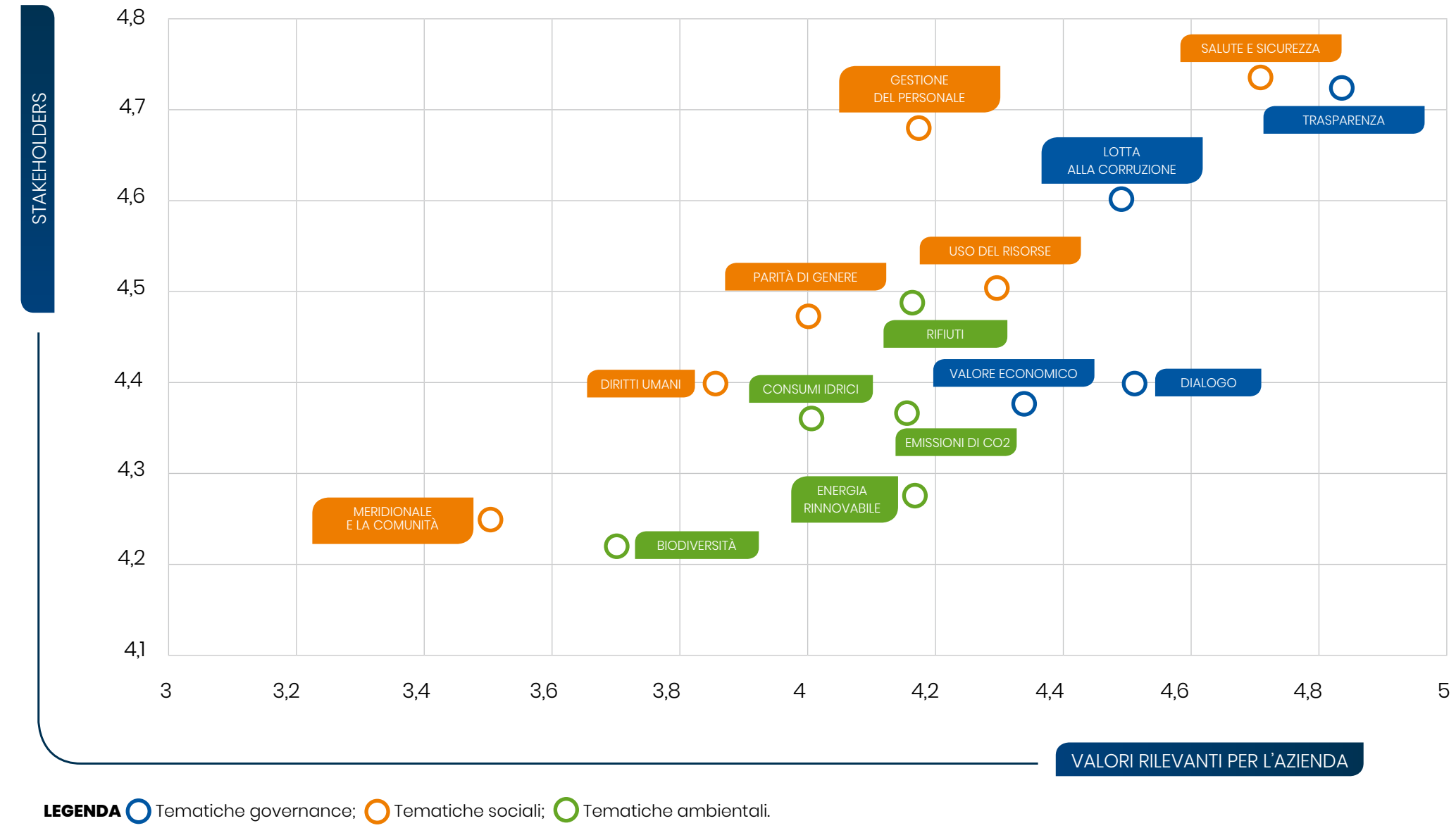
I clienti attuali e potenziali di MI possono richiedere la condivisione della scorecard, ottenendo una panoramica dettagliata delle performance aziendali in merito agli impegni ESG (ambientali, sociali e di governance).



La matrice di materialità

MI ha svolto un'analisi di materialità per identificare e valutare i temi di sostenibilità più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder. Questa analisi considera gli impatti dell'azienda sull'ambiente e sulla società, nonché gli impatti finanziari delle questioni di sostenibilità sull'organizzazione. Il processo inizia con la mappatura degli stakeholder per individuare i canali di ascolto e confronto e valutare le aspettative dei gruppi di interesse. Successivamente, vengono raccolte informazioni per identificare i temi materiali, che possono essere finanziari o non finanziari e riguardare aspetti ambientali, sociali o di governance. Infine, si analizzano gli impatti materiali e finanziari, valutando la rilevanza, la probabilità di accadimento e l'entità dell'impatto, definendo una soglia per le azioni correttive necessarie. (si veda nota metodologica).

Il risultato di questa analisi è un grafico a due dimensioni che rappresenta visivamente l'importanza dei temi materiali scelti, posizionandoli sull'asse delle ordinate in base alla loro importanza per gli stakeholder e sull'asse delle ascisse in base all'impatto sull'azienda.



Gli SDGs prioritari

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un piano d'azione globale adottato dalle Nazioni Unite nel settembre 2015, dedicato alle persone, al pianeta e alla prosperità, con l'obiettivo di raggiungere una trasformazione sostenibile entro il 2030. L'Agenda comprende 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), e un totale di 169 target specifici. Questi obiettivi affrontano una vasta gamma di questioni interconnesse che riguardano aspetti sociali, economici e ambientali.

Nel nostro impegno per uno sviluppo sostenibile e integrato, abbiamo identificato una serie di Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) considerati prioritari in base alla natura del nostro business, all'impatto generato e alle aspettative dei nostri stakeholder. Gli SDGs sono stati suddivisi in tre ambiti principali: governance, sociale e ambientale.

In ambito governance, riteniamo prioritari l'SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e l'SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide), con particolare attenzione alla trasparenza, all'etica aziendale e al rafforzamento di pratiche di buona governance.

Per quanto riguarda la dimensione sociale, ci impegniamo attivamente nel promuovere l'SDG 3 (Salute e benessere), l'SDG 5 (Parità di genere), l'SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e l'SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze), attraverso politiche inclusive, tutela della salute e sicurezza, valorizzazione delle diversità e sviluppo di opportunità eque per tutti.

Sul fronte ambientale, i nostri sforzi si concentrano sull'SDG 7 (Energia pulita e accessibile), l'SDG 12 (Consumo e produzione responsabili), l'SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico), l'SDG 14 (Vita sott'acqua) e l'SDG 15 (Vita sulla terra), attraverso l'efficienza energetica, la transizione verso un'economia circolare, la riduzione delle emissioni e la tutela degli ecosistemi terrestri e marini.

Questa selezione di SDGs guida le nostre strategie di sostenibilità e viene integrata nei processi decisionali e operativi, con l'obiettivo di generare un impatto positivo e duraturo per l'ambiente, la società e il sistema economico.



Il sistema di governance

(G1-10) (S1-9)

La governance di Meridionale Impianti si fonda su un sistema di controllo che pone il Consiglio di amministrazione come elemento centrale. Il Consiglio ha il compito di dirigere le attività sociali e stabilire le politiche strategiche della Società. Al 31 dicembre 2024, il Consiglio di amministrazione è composto da un amministratore unico.

Parallelamente, MI ha posto l'etica e l'integrità al centro della propria governance. Per MI, la performance aziendale non può prescindere da un comportamento etico che garantisca la trasparenza e l'affidabilità di tutte le sue attività. Questi valori sono alla base della cultura aziendale e costituiscono le linee guida per il comportamento quotidiano, non solo dei dipendenti ma anche dei membri di governo.

TABELLA 2. DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE E PER GENERE

	2022		2023		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Middle managers/Dirigenti	2	0	4	0	4	0
Quadri	6	0	10	0	10	0
White collars / Impiegati	21	5	33	10	32	11
Blue collars /Operaio	20	0	28	0	34	0

TABELLA 3. DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE E PER ETÀ

	2022			2023			2024		
	>30	30-50	>50	>30	30-50	>50	>30	30-50	>50
Middle managers/Dirigenti	0	2	0	0	1	3	0	1	3
Quadri	0	2	4	0	5	5	0	5	5
White collars / Impiegati	0	17	9	4	27	12	2	27	14
Blue collars /Operaio	0	12	8	0	11	17	3	5	26

GOVERNANCE



Temi materiali

- Trasparenza
- Dialogo con gli stakeholder
- Lotta alla corruzione

Highlights degli ultimi anni

- Rafforzamento del Codice Etico aziendale
- Attivazione di una piattaforma di whistleblowing per la segnalazione anonima di illeciti
- Adesione ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- Riconoscimento delle performance ESG con il conseguimento della medaglia EcoVadis Bronz
- Avvio della Employee Survey annuale per raccogliere feedback e promuovere il miglioramento continuo
- Lancio dell'ESG Contest, un'iniziativa interna per stimolare idee sostenibili e coinvolgere attivamente i dipendenti

Principali KPI

	2022	2023	2024
% di donne in posizione manageriale	0%	0%	0%
% di donne nell'organico totale	9,30%	11,80%	12,10%
N° episodi di corruzione verificati	0	0	0

Obiettivi 2025

- Istituzione di un Comitato ESG interno entro il 2025, con funzione di indirizzo e supervisione strategica delle tematiche di sostenibilità
- Integrazione di KPI ambientali, sociali e di governance nei sistemi di remunerazione per promuovere la responsabilizzazione diffusa
- Finalizzazione e adozione del Modello 231
- Conseguimento della certificazione ISO 37001 per la prevenzione della corruzione e attivazione di programmi formativi dedicati
- Adozione di una politica di approvvigionamento responsabile e definizione di una metodologia ESG strutturata per la selezione e qualifica dei fornitori
- Raggiungere, entro il 2027, una presenza femminile pari al 20% del totale organico e al 15% nei ruoli di responsabilità, promuovendo attivamente la parità di genere attraverso azioni di reclutamento, formazione e sviluppo professionale.

SDGs ai quali si intende contribuire



Principio del Global Compact delle Nazioni Unite a cui l'azienda aderisce

- Anti-corruzione
- Principio 10: Le imprese dovrebbero combattere la corruzione in tutte le sue forme, inclusi l'estorsione e la corruzione.



● Trasparenza

La trasparenza è un valore fondamentale per Meridionale Impianti, che la considera un pilastro del proprio modello organizzativo e un impegno imprescindibile verso tutti gli stakeholder. L'azienda garantisce trasparenza attraverso lo sviluppo e l'implementazione di sistemi di gestione integrati per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e l'efficienza energetica. Questi sistemi sono progettati per assicurare che tutte le operazioni siano condotte in modo chiaro, tracciabile e conforme agli standard nazionali e internazionali.

Inoltre, nel 2024 Meridionale Impianti ha aggiornato il proprio codice di condotta e ha implementato una procedura di segnalazione come il whistleblowing, che permettono ai dipendenti e agli stakeholder di segnalare eventuali irregolarità o comportamenti non etici in modo sicuro e anonimo. Questo approccio non solo promuove un ambiente di lavoro etico e responsabile, ma rafforza anche la fiducia e la credibilità dell'azienda.

Codice di condotta

Il codice etico e di condotta aziendale rappresenta uno strumento di garanzia e di affidabilità, di tutela del patrimonio e della reputazione di Meridionale Impianti, ne sancisce i valori e statuisce le regole che costituiscono il suo sistema etico.

Nella redazione del Codice Etico e di Condotta, Meridionale Impianti ha tenuto conto di quanto previsto dai sistemi di gestione ISO 14001, ISO 45001 e SA 8000, dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dalla Carta Internazionale dei Diritti Umani, dalle Convenzioni fondamentali sul Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO) e dal Codice di Condotta di Responsible Business Alliance (il "Codice RBA").

Il Codice Etico e di Condotta non intende incidere sulla sfera dei valori individuali – che rappresentano nella loro diversità una forma di arricchimento culturale – ma punta a far sì che la vita aziendale e quindi i rapporti tra tutte le persone che ne fanno parte, sia improntata alla condivisione di principi collettivi capaci di definire una chiara identità della Società.

Modello 231

L'impegno di Meridionale Impianti nella costituzione di un Modello 231 rappresenta un ulteriore passo verso la trasparenza e la legalità. Questo modello organizzativo, conforme al Decreto Legislativo 231/2001, sarà formalizzato nel 2025 per prevenire reati aziendali e garantire una gestione corretta e trasparente delle attività. Attraverso queste iniziative, l'azienda dimostra il suo impegno costante nel mantenere elevati standard di integrità e responsabilità, consolidando la fiducia dei clienti, dei dipendenti e di tutti gli stakeholder.

Sistema di gestione integrato

La sostenibilità è un principio cardine della strategia di Meridionale Impianti sin dalla sua fondazione. Nel 2001, l'azienda ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001 per il proprio sistema di gestione della qualità, con l'obiettivo di ottimizzare l'efficienza operativa, aumentare la soddisfazione dei clienti e ridurre gli sprechi. Due anni dopo, nel 2003, Meridionale Impianti ha conseguito la certificazione UNI EN ISO 14001 per il sistema di gestione ambientale, dimostrando concretamente il suo impegno verso la sostenibilità ambientale.

Nel 2012, l'azienda ha ulteriormente rafforzato il suo sistema di gestione della qualità e dell'ambiente ottenendo la certificazione UNI EN ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro. Questo passo ha permesso di creare un ambiente lavorativo più sicuro, migliorare la soddisfazione e la produttività dei dipendenti e ridurre gli incidenti sul lavoro.

Certificazione ESCo

Nel 2013, Meridionale Impianti ha ottenuto la certificazione ESCo (Energy Service Company) secondo la norma UNI CEI 11352:2014. Questa certificazione attesta la capacità dell'azienda di fornire servizi energetici integrati, inclusi il finanziamento e la realizzazione di interventi per migliorare l'efficienza energetica.

La certificazione ESCo rappresenta un importante riconoscimento per Meridionale Impian-

ti, poiché dimostra il suo impegno nel promuovere la sostenibilità energetica e nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. Grazie a questa certificazione, l'azienda è in grado di offrire soluzioni energetiche avanzate ai propri clienti, supportandoli nell'ottimizzazione dei consumi energetici e nella riduzione dei costi operativi.

Le attività di Meridionale Impianti come ESCo includono la diagnosi energetica, la progettazione e l'implementazione di interventi di efficienza energetica, nonché il monitoraggio continuo delle prestazioni energetiche. Inoltre, l'azienda fornisce consulenza e supporto tecnico per garantire che gli interventi realizzati raggiungano gli obiettivi prefissati in termini di risparmio energetico e sostenibilità.

Responsabilità sociale

Nel 2018, Meridionale Impianti ha formalizzato il proprio impegno verso la responsabilità sociale ottenendo la certificazione etica SA8000:2014, che attesta l'adozione di pratiche lavorative responsabili e orientate al rispetto dei diritti umani. Questa certificazione rappresenta un impegno concreto dell'azienda nel promuovere condizioni di lavoro etiche, sostenibili e rispettose dei diritti dei lavoratori. L'attenzione dell'azienda è rivolta in particolare alla salute e sicurezza sul lavoro, alla prevenzione di ogni forma di sfruttamento e alla promozione di pari opportunità, uguaglianza e diversità. Tali principi sono fondamentali per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e responsabile, contribuendo a rafforzare la fiducia di dipendenti e stakeholder verso l'azienda.

Per monitorare e garantire l'efficace attuazione di questi principi, è stato istituito il Social Performance Team (SPT). Composto in modo equilibrato da rappresentanti dei lavoratori e del management, il team è incaricato di promuovere il benessere dei dipendenti, tutelando i loro diritti e garantendo che ogni segnalazione o reclamo venga trattato con la massima attenzione e riservatezza. In questo modo, l'azienda si assicura che il sistema di gestione della Responsabilità Sociale sia sempre operativo ed efficiente, a beneficio di tutti i lavoratori.

TABELLA 4.
CASI DI NON CONFORMITÀ ACCERTATI
NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE.

Certificazione	Non conformità		
	2022	2023	2024
ISO 9001:2015 Quality Management System	0	0	0
ISO 14001:2018 Environmental Management System	1	0	0
ISO 45001:2018 Occupational health and safety management System	0	0	0
SA8000:2014 Responsabilità sociale	2	1	0
UNI CEI 11352:2014 Energy Service Company (ESCo)	0	0	0

Miglioramento continuo

Il mantenimento del sistema integrato avviene attraverso una collaborazione costante tra il personale interno qualificato e consulenti esterni specializzati. Questi professionisti forniscono supporto nell'adattamento continuo e nella gestione ottimale del sistema, nonché nell'organizzazione degli audit di sorveglianza. Periodicamente, vengono effettuate verifiche interne ed esterne sui processi aziendali per assicurarsi che le performance siano conformi agli standard di qualità e alle normative vigenti. Durante questi audit, eventuali non conformità vengono documentate e trattate in modo tempestivo, con l'adozione di azioni correttive adeguate. Inoltre, vengono raccolte osservazioni e raccomandazioni che vengono analizzate e implementate per migliorare ulteriormente i processi aziendali, garantendo così il rispetto dei requisiti normativi e qualitativi.

Cybersecurity

La cybersecurity rappresenta un elemento strategico fondamentale per la protezione dell'organizzazione, in un contesto in cui le minacce informatiche sono in costante evoluzione e crescita. La progressiva digitalizzazione dei processi e la crescente sofisticazione degli attacchi rendono imprescindibile l'adozione di misure efficaci per prevenire violazioni dei dati, garantire la continuità operativa e tutelare le informazioni sensibili. Per questo motivo, la strategia di cybersecurity è stata potenziata attraverso obiettivi concreti e interventi mirati volti a rafforzare la resilienza informatica. Tra le principali azioni implementate, si segnala l'introduzione di un sistema di autenticazione a due fattori esteso a tutti i sistemi e piattaforme aziendali, al fine di innalzare il livello di sicurezza degli accessi e prevenire intrusioni non autorizzate. Nel corso del 2024, sono inoltre state realizzate ulteriori azioni di miglioramento, tra cui l'aggiornamento delle policy di sicurezza, l'adozione di strumenti di monitoraggio avanzati e l'organizzazione di un corso online obbligatorio sulla sicurezza informatica per tutti i dipendenti. Quest'ultimo ha avuto l'obiettivo di accrescere la consapevolezza interna rispetto ai rischi cyber e promuovere comportamenti responsabili nella gestione delle risorse digitali.

Dialogo

Il dialogo costante e trasparente con dipendenti, clienti e fornitori è un elemento cruciale per il successo e la sostenibilità di Meridionale Impianti. Promuovere una comunicazione aperta e trasparente con tutti gli stakeholder non solo migliora le performance aziendali, ma rafforza anche la reputazione e la credibilità dell'azienda, contribuendo al suo successo a lungo termine. MI ha effettuato una mappatura dei propri stakeholder esterni ed interni, individuando le aspettative e i possibili rischi del coinvolgimento. Questo passaggio è cruciale perché le parti interessate rappresentano gruppi di individui o organizzazioni che possono essere influenzati dalle azioni dell'azienda o che possono influenzare le decisioni e le operazioni stesse.

L'azienda intende rafforzare il coinvolgimento con i propri stakeholder tramite lo sviluppo di questionari dedicati alla sostenibilità, con l'obiettivo di valutare come le loro opinioni e interessi influenzano la strategia e il modello di business. Il coinvolgimento dei principali stakeholder potrebbe portare all'identificazione di diverse aree di miglioramento, come lo sviluppo di soluzioni a basso impatto di carbonio per ridurre le emissioni della catena di fornitura, la creazione di un ambiente di lavoro che supporta la crescita e la conduzione di affari con integrità.



TABELLA 5. MAPPATURA STAKEHOLDERS									
Stakeholder									
 Clienti	 Fornitori	 Dipendenti	 Istituti di credito	 Soci	 Enti di controllo	 Territorio e Comunità	 Università e Istituti di ricerca	 Generazioni future	 Media
Aspettative									
- Qualità e personalizzazione - Efficienza operativa - Supporto tecnico e manutenzione - Innovazione e tecnologia - Responsabilità sociale - Trasparenza e comunicazione	- Adozione di criteri di sostenibilità - Certificazioni e standard - Trasparenza e comunicazione - Collaborazione per l'innovazione sostenibile - Stabilità delle relazioni commerciali	- Salute e sicurezza sul lavoro - Valori etici e responsabilità sociale - Opportunità di formazione e sviluppo - Coinvolgimento e partecipazione - Cultura aziendale sostenibile	- Gestione dei rischi ambientali e sociali - Performance finanziaria sostenibile - Politiche e procedure interne solide per promuovere la sostenibilità - Reportistica e trasparenza - Innovazione e adozione di tecnologie sostenibili	- Performance finanziaria sostenibile - Gestione dei rischi ambientali e sociali - Reportistica e trasparenza - Coinvolgimento e governance - Valori etici e responsabilità sociale	- Conformità alle normative e ai regolamenti - Rendicontazione e divulgazione delle informazioni - Certificazioni e standard di sostenibilità - Valutazione dell'impatto ambientale e sociale	- Riduzione dell'impatto ambientale - Promozione della sostenibilità sociale - Trasparenza e responsabilità - Coinvolgimento della comunità	- Collaborazione nella ricerca e sviluppo - Adozione di pratiche sostenibili - Supporto all'istruzione e alla formazione - Divulgazione di informazioni e trasparenza - Leadership e diffusione delle conoscenze	- Riduzione dell'impatto ambientale - Adozione di energie rinnovabili - Salvaguardia della biodiversità e degli ecosistemi - Responsabilità sociale e giustizia - Trasparenza e rendicontazione	- Trasparenza e rendicontazione - Responsabilità per l'impatto ambientale e sociale - Innovazione e leadership - Comunicazione efficace
Modalità di coinvolgimento									
Sito web, social, incontri	Sito web, social, incontri	Piattaforma aziendale, Manuale del dipendente, Sito web, social, incontri	Sito web, social, Bilanci e Relazioni	Sito web, social, Bilanci e Relazioni	Incontri periodici	Sito web, social	Sito web, social, Progetti di ricerca (AMELiE, Circular Tracing, DTMAX, The Ecosystem Samothrace, Flexipallet)	Sito web, social	Sito web, social
Possibili rischi che derivano dal coinvolgimento									
- Aspettative non soddisfatte - Critiche pubbliche - Danno alla reputazione	- Aspettative non soddisfatte - Critiche pubbliche	Aspettative non soddisfatte	Responsabilità legale e conformità normativa	Conformità normativa	Responsabilità legale e conformità normativa	- Responsabilità legale e conformità normativa - Critiche pubbliche	- Responsabilità legale e conformità normativa - Critiche pubbliche	Responsabilità legale e conformità normativa	Critiche pubbliche
Possibili opportunità che derivano dal coinvolgimento									
- Fidelizzazione e soddisfazione del cliente - Migliore immagine aziendale	- Relazioni commerciali più solide - Maggiore efficienza e innovazione - Riduzione dei costi lungo la supply chain	- Maggiore motivazione e produttività - Retention e attrazione di talenti - Creazione di un ambiente di lavoro positivo	- Accesso a migliori condizioni di credito - Rafforzamento della credibilità aziendale - Supporto nella transizione sostenibile	Aziendali sostenibili	- Maggiore credibilità e affidabilità - Possibilità di accedere a incentivi e certificazioni - Semplificazione delle procedure aziendali	- Miglioramento dell'immagine aziendale - Rafforzamento del legame con la comunità - Creazione di valore condiviso	- Accesso a nuove conoscenze e tecnologie - Innovazione e sviluppo di nuove soluzioni sostenibili - Formazione di talenti per il futuro	- Sviluppo di un modello economico sostenibile - Creazione di un futuro più equo e sostenibile - Aumento della consapevolezza ambientale	Successo aziendale

Canali di ascolto interni

Meridionale Impianti si impegna a garantire che ogni dipendente abbia accesso a informazioni complete e trasparenti riguardo ai propri diritti, doveri e obblighi all'interno dell'azienda. A tale scopo, viene fornito un Manuale del Dipendente, che illustra in dettaglio tutte le informazioni necessarie per un corretto orientamento all'interno dell'organizzazione.

Per migliorare la comunicazione interna e garantire un accesso rapido alle informazioni, l'azienda mette a disposizione una piattaforma intranet su Share-Point, dove i dipendenti possono trovare aggiornamenti aziendali, normative interne, il Codice Etico e la procedura di whistleblowing. Inoltre, attraverso l'Help Desk dedicato, è possibile richiedere assistenza su vari aspetti operativi e amministrativi.

Per semplificare e rendere più efficienti le operazioni quotidiane, Meridionale Impianti utilizza la piattaforma Zucchetti per la gestione online delle richieste di giustificativi, come ferie, permessi, malattia e altre assenze. Ogni dipendente riceve un'utenza dedicata, attivata poco prima dell'assunzione, con le credenziali di accesso inviate direttamente all'indirizzo e-mail personale. L'ufficio del personale è sempre disponibile per fornire chiarimenti e supporto riguardo alla gestione del cartellino presenze e all'utilizzo della piattaforma, garantendo un'esperienza lavorativa più agevole ed efficiente.

Questi strumenti digitali e informativi sono pensati per

garantire una gestione trasparente e un facile accesso alle informazioni, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e orientato al benessere dei dipendenti.

ESG Contest

Per accrescere la consapevolezza delle tematiche di sostenibilità all'interno di MI, è stato avviato l'ESG Contest, un'iniziativa con incentivi economici che coinvolge attivamente tutti i dipendenti. Questo contest è stato ideato per stimolare la creatività e l'innovazione, invitando i dipendenti a presentare progetti e idee che abbiano un impatto positivo in ambito ambientale, sociale e di governance. Nel 2024, è stato selezionato un progetto su un totale di sei presentati. Il progetto verrà concretamente implementato e avviato nel 2025.

Obiettivi dell'ESG Contest

- Sensibilizzare i dipendenti sui temi ESG (Environmental, Social, and Governance) e incoraggiarli a integrare questi principi nelle loro attività quotidiane.
- Stimolare l'innovazione: Favorire la nascita di idee innovative che possano contribuire a migliorare le pratiche aziendali e a ridurre l'impatto ambientale.
- Rafforzare il senso di appartenenza: Coinvolgere i dipendenti in un progetto comune, aumentando il loro senso di appartenenza e la loro motivazione.

Rapporti con i fornitori (G1-2)

Meridionale Impianti ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la qualifica e valutazione dei fornitori, basate sulla loro capacità di soddisfare i requisiti del sistema di gestione integrato.

Politica di Approvvigionamento Sostenibile

Per il 2025, l'azienda si impegna a integrare metodologie di valutazione delle performance ESG attraverso la pubblicazione e condivisione della politica di approvvigionamento sostenibile. Questo impegno prevede la trasparenza e la comunicazione chiara delle aspettative e degli standard aziendali ai fornitori e ai partner commerciali.

Per garantire un monitoraggio efficace e continuo, l'azienda utilizzerà questionari dedicati per raccogliere dati sui KPI relativi alle performance ESG. Questi questionari saranno progettati per valutare vari aspetti, tra cui l'impatto ambientale, le pratiche sociali e la governance dei fornitori.

I dati raccolti saranno analizzati per identificare aree di miglioramento e per sviluppare piani d'azione mirati. I fornitori che non raggiungono i requisiti minimi saranno classificati come Fornitori ad Alto Rischio e sarà richiesto loro di sviluppare e condividere un piano di miglioramento per allinearsi agli standard aziendali.



Responsabile Business Alliance

Meridionale Impianti applica il codice RBA in accordo con i suoi principali clienti. RBA è un codice basato sull'etica e sulla responsabilità ambientale a cui le principali aziende del settore della microelettronica aderiscono. RBA rappresenta una coalizione di imprese che lavorano insieme per migliorare l'efficienza e la responsabilità sociale, etica e ambientale nella catena di fornitura globale.

Il Codice RBA è formato da cinque sezioni: A, B, C, D, E.

- ➔ Nelle Sezioni A, B, e C sono delineate rispettivamente le norme in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza e ambiente.
- ➔ La Sezione D contiene le norme riguardanti l'etica aziendale;
- ➔ La Sezione E indica gli aspetti fondamentali di un sistema accettabile per la gestione della conformità al Codice stesso.

Segnalazioni e meccanismi di reclamo (G1-10)

Whistleblowing

Nel 2024, è stata introdotta la procedura di Whistleblowing. Tale sistema consente ai dipendenti o a terze parti di segnalare in modo anonimo e protetto eventuali illeciti riscontrati e infrazioni al modello di organizzazione o al codice etico. La procedura è stata introdotta con lo scopo di disciplinare i principi e le regole di gestione delle segnalazioni che la società ha deciso di adottare in conformità alla direttiva 2019/1937 (direttiva whistleblowing).

I dipendenti e i collaboratori dell'azienda sono tenuti a segnalare qualsiasi richiesta o sollecitazione indebita ricevuta, sia direttamente che tramite intermediari, da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o da soggetti privati. Tali richieste possono riguardare vantaggi economici, come pagamenti, regali, viaggi, pasti, soggiorni, rimborsi spese, richieste di impiego, offerte di investimento, sconti o altre utilità personali. I canali interni adottati per le segnalazioni sia in forma scritta che in forma orale sono:

- ➔ Piattaforma dedicata accessibile dal sito:
<https://www.merimp.com/whistleblowing/>

I canali garantiscono ai dipendenti che le loro segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e che non subiranno ritorsioni per aver segnalato un comportamento sospetto o illegale. Questo potrebbe includere disposizioni per proteggere l'identità del segnalante durante le indagini.

Nell'anno di riferimento non si sono verificati segnalazioni di nessun tipo.

Per garantire che tutte le attività aziendali siano condotte in modo etico, trasparente e conforme alle normative vigenti, l'azienda ha implementato una procedura per il trattamento di sospetti casi di corruzione.

Lotta alla corruzione

(G1-3)

La Procedura anti-corruzione è stata sviluppata per offrire un quadro di riferimento solido e coerente per tutti i destinatari, ossia i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partner commerciali e tutti coloro che interagiscono con l'azienda. Questo sistema è concepito per prevenire il rischio di pratiche illecite e per contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi. Si basa sui principi contenuti nel Codice Etico e segue le disposizioni delle normative più rigorose, sia a livello nazionale che internazionale.

Principi Fondamentali

L'impegno contro la corruzione si allinea ai principi fondamentali di legalità, rigore, trasparenza, rispetto, e fiducia, che devono guidare ogni comportamento all'interno dell'organizzazione e nelle interazioni con tutte le parti esterne. La corruzione, intesa come l'offerta, promessa o elargizione di denaro o altre utilità per influenzare in modo improprio la funzione di un pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio o di soggetti privati, è assolutamente vietata. Allo stesso modo, l'accettazione o la richiesta di vantaggi economici non dovuti è severamente proibita.

Nell'anno di riferimento non si sono verificati episodi di corruzione.

Formazione anti-corruzione

L'azienda si impegna a garantire che tutti i dipendenti e i collaboratori siano adeguatamente informati e formati sulle normative anti-corruzione. A tal fine, fornisce a ciascun dipendente e collaboratore una copia della procedura anti-corruzione, utilizzando i canali di comunicazione aziendali disponibili. Inoltre, nel 2025, con l'implementazione del Modello 231 e la costituzione dell'Organo di Vigilanza, l'azienda organizzerà specifiche sessioni formative in materia di anti-corruzione, che si baseranno su esempi pratici e saranno adattate alle esigenze aziendali in termini di modalità e tempistiche. La progettazione, l'attuazione e il monitoraggio del programma formativo, compresa la selezione dei contenuti, la durata e le modalità di erogazione, anche personalizzate in base al ruolo del dipendente o collaboratore, saranno affidati a risorse esterne in collaborazione con la funzione Risorse Umane.

Meridionale Impianti considera la tutela delle condizioni di lavoro e la protezione dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti parte integrante del proprio ruolo imprenditoriale. Le persone che lavorano in azienda sono la risorsa più importante, e a ciascuna di esse viene riconosciuto il fondamentale compito di sviluppare e garantire prodotti e servizi, nonché di creare valore.

SOCIALE

Temi materiali

Gestione del personale
Diritti umani
Parità di genere
Salute e sicurezza
Meridionale e la comunità

Highlights degli ultimi anni

Crescita del personale del 68,5%: i dipendenti sono passati da 54 nel 2022 a 91 nel 2024.
Certificazioni ottenute: ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) e SA8000 (Responsabilità Sociale).
Azzerati gli infortuni registrabili nel corso del 2024.
398 ore totali di formazione erogate nell'anno.
Avviato l'iter di certificazione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125

Principali KPI

	2022	2023	2024
Tasso di turnover complessivo	44,40%	70,50%	23,80%
Tasso di rientro dopo congedo parentale	33%	100%	100%
Ore medie di formazione per dipendente	-	-	398
Numero di eventi legati a violazioni dei diritti umani	0	0	0
Numero di infortuni registrabili	0	1	0

Obiettivi 2025 e oltre

Raddoppiare le ore di formazione pro capite, per sostenere la crescita delle competenze e l'apprendimento continuo.
Promuovere una cultura della sicurezza proattiva, coinvolgendo attivamente tutti i collaboratori.

SDGs ai quali si intende contribuire



Principio del Global Compact delle Nazioni Unite a cui l'azienda aderisce

Diritti Umani

Principio 1: Le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale;
Principio 2: assicurarsi di non essere complici in abusi dei diritti umani.

Lavoro

Principio 3: Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;
Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
Principio 5: l'abolizione effettiva del lavoro minorile;
Principio 6: l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.

Gestione del personale

(S1-6) (S1-9) (S1-12) /UN GC G11

MI si impegna a garantire pari opportunità a tutti i lavoratori, senza alcuna discriminazione, in un contesto ispirato alla meritocrazia. L'azienda adotta pratiche che promuovono un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei diritti e delle dignità individuali. In quest'ottica, MI si impegna a:

- ▶ Selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazioni, rispettando i principi di equità e meritocrazia.
- ▶ Valorizzare e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente, affinché queste possano esprimersi pienamente nel contesto lavorativo.
- ▶ Predisporre programmi di aggiornamento e formazione per conservare e accrescere le competenze professionali durante la collaborazione con l'azienda.
- ▶ Adottare criteri di merito e competenza in tutte le decisioni relative ai dipendenti, dalla selezione alle promozioni.
- ▶ Garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni,

dove ogni individuo possa lavorare in un clima di rispetto e pari opportunità.

MI è altresì impegnata a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti, garantendo condizioni di lavoro che rispettino la dignità della persona e prevenendo ogni forma di violenza psicologica o coercizione. Ogni lavoratore ha il diritto di praticare le proprie convinzioni personali, seguendo i propri principi e soddisfacendo i bisogni legati a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Tuttavia, tale libertà è vincolata al rispetto delle esigenze collettive dell'azienda, dei colleghi e delle disposizioni legislative vigenti, affinché le necessità individuali non pregiudichino il benessere dell'intero ambiente lavorativo. MI si impegna a non favorire e a non attuare discriminazioni in materia di assunzioni, compensi, formazione, promozioni, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, basate su razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. L'azienda non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di osservare dottrine o pratiche legate a tali caratteristiche.





Inoltre, MI promuove un ambiente di lavoro privo di molestie sessuali o qualsiasi comportamento, gesto, linguaggio o contatto fisico che possa risultare coercitivo, minaccioso, offensivo o finalizzato allo sfruttamento. In nessun caso l'azienda sottopone il personale a test di gravidanza o verginità.

Contrattazione collettiva e dialogo sociale (SI-8)

MI rispetta pienamente il diritto di ogni dipendente di formare e aderire ai sindacati di propria scelta, nonché di partecipare alla contrattazione collettiva. L'azienda informa il personale della libertà di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale, senza alcuna interferenza da parte di MI nella formazione, gestione o funzionamento di tali organizzazioni. MI garantisce, inoltre, che i rappresentanti sindacali non saranno og-

getto di alcuna discriminazione e che avranno piena libertà di comunicare con i propri iscritti all'interno del luogo di lavoro.

Per garantire il rispetto di questi diritti, MI si impegna a sensibilizzare tutto il personale e le parti interessate sulla rilevazione di eventuali violazioni e sull'adozione di adeguati rimedi. A tal fine, l'azienda applica la procedura di whistleblowing, che ha lo scopo di intervenire tempestivamente qualora si verificano situazioni che non rispettino tali principi.

Inoltre, nella gestione della contrattazione integrativa, MI applica scrupolosamente le linee di gestione definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) metalmeccanico e tutte le disposizioni della legislazione cogente applicabile, assicurando la massima trasparenza e correttezza in tutte le trattative. Tutti i dipendenti sono coperti dalla contrattazione collettiva.



I numeri

TABELLA 6. DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E PER ETÀ

	Totale	Uomini	Donne	< 30	tra 30-50	> 50
2022	54	49	5	0	33	21
2023	85	75	10	4	44	37
2024	91	80	11	5	38	48

TABELLA 7. TOTALE DIPENDENTI NEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO

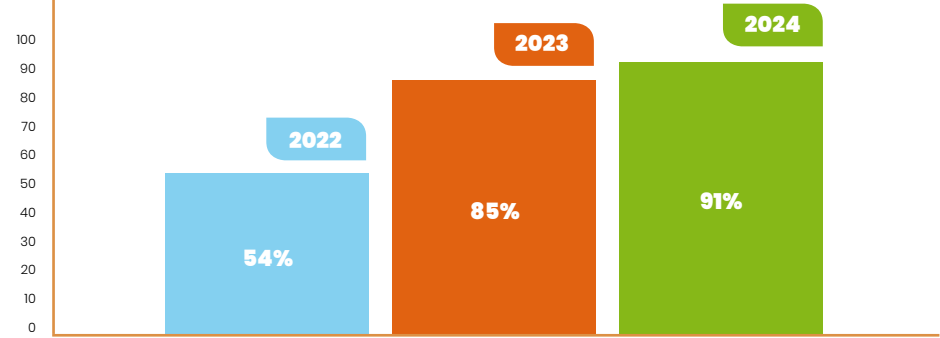


TABELLA 8. DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER ETÀ DI DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE

	Totale	Uomini	Donne	< 30	Fascia 30-50	> 50
2022	4	2	2	0	2	2
2023	5	2	3	0	3	2
2024	4	2	2	0	1	3



Parità di genere

Nei settori in cui la presenza femminile è storicamente limitata, l'impegno verso la parità di genere rappresenta una priorità strategica. Attraverso un'analisi delle migliori pratiche del settore, sono state individuate azioni mirate a migliorare l'inclusione e l'uguaglianza. Oltre alla conduzione di audit esterni per la certificazione SA8000, che verifica alcuni requisiti sulla parità di genere, l'azienda si prefigge l'obiettivo di ottenere la certificazione di parità di genere in conformità al PDR 125 entro il 2025. Questa certificazione non solo attesterà l'impegno verso la parità, ma contribuirà anche all'implementazione di politiche e pratiche che favoriscano un ambiente di lavoro equo e inclusivo.



TABELLA 9. DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

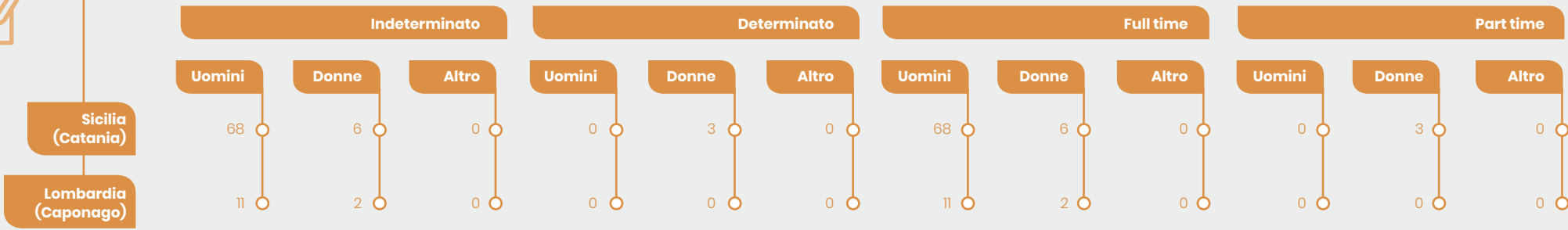


TABELLA 10. DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI CONTRATTO

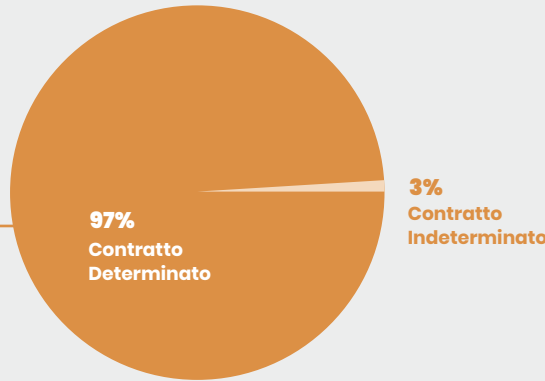
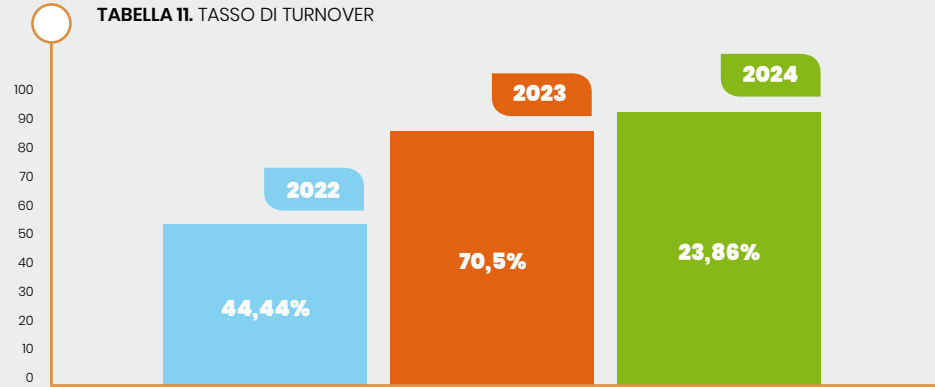


TABELLA 12. CESSAZIONI NEL PERIODO DI RIFERIMENTO



TABELLA 11. TASSO DI TURNOVER



Welfare aziendali e programmi di tutela per i dipendenti

MI si impegna a garantire un ambiente di lavoro che valorizzi il benessere dei propri dipendenti, offrendo un sistema di welfare aziendale e programmi di tutela adeguati. L'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti una serie di benefit, tra cui:

- Ticket restaurant,
- Buoni benzina, consegnati tramite il proprio responsabile,
- Coperture per spese mediche, in linea con il CCNL di riferimento.

Hanno diritto a tali benefit i lavoratori che, superato il periodo di prova, risultano in forza al 1° gennaio di ciascun anno o che vengono assunti successivamente, entro il 31 dicembre dello stesso anno, con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché abbiano maturato al-

meno tre mesi di anzianità di servizio.

Programmi assicurativi

MI garantisce a tutti i dipendenti adeguate coperture assicurative e, in caso di trasferta, offre:

- Supporto organizzativo,
- Kit medici adeguati,
- Assistenza immediata in caso di necessità.

Inoltre, in conformità con il CCNL di riferimento, i dipendenti hanno accesso a fondi sanitari specifici, come METASALUTE per il contratto metalmeccanico. L'azienda prevede anche una polizza assicurativa per morte o invalidità permanente (parziale o totale) a seguito di infortunio sul lavoro, dedicata alla categoria degli impiegati quadro.



Sistema di previdenza complementare

MI offre ai dipendenti la possibilità di scegliere la destinazione della propria quota di Trattamento di Fine Rapporto (TFR), che può essere mantenuta in azienda, versata in una delle forme pensionistiche previste dalla legge. I principali fondi di previdenza complementare disponibili per i dipendenti includono:

- Fondo E.B.M salute, per i lavoratori con CCNL metalmeccanico,

Attraverso queste iniziative, MI conferma il proprio impegno nel fornire un supporto concreto ai propri dipendenti, promuovendo il loro benessere e la loro sicurezza, sia in ambito lavorativo che personale.

Equilibrio tra lavoro e vita privata (S1-15)

Inoltre, la modalità di smart working, inizialmente adottata in misura li-

mitata prima della pandemia, è stata successivamente estesa a tutto il personale impiegatizio.

Dal 2022, gli accordi di lavoro vengono redatti tenendo conto delle specificità di ciascuna categoria e prevedono fino a un massimo di 3 giorni di smart working per impiegati e quadri.

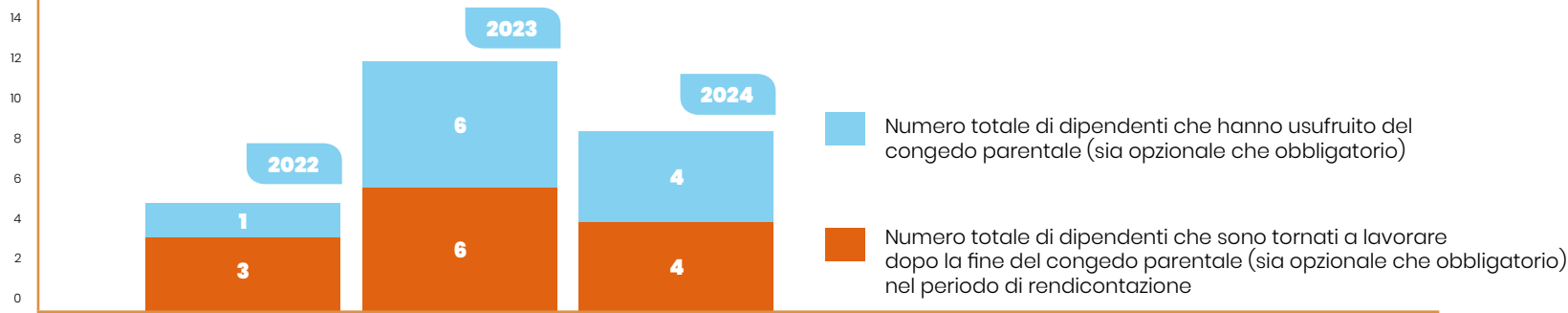
Protezione sociale (S1-11)

Tutti i dipendenti dell'azienda sono coperti da protezione sociale contro la perdita di reddito per eventi di vita significativi, tramite programmi pubblici italiani (INPS e INAIL) che garantiscono protezione per malattia, disoccupazione, infortuni sul lavoro, congedo parentale e pensionamento. Inoltre, l'azienda offre una polizza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti che copre ulteriori spese mediche non incluse nel sistema pubblico. Non sono presenti paesi o categorie di dipendenti privi di copertura sociale, fatta eccezione per i lavoratori autonomi occasionali che non rientrano nei requisiti di protezione sociale obbligatoria.

TABELLA 13. PROTEZIONE SOCIALE

	Requisito	Protezione Offerta	Tipo di Copertura	% di Dipendenti Coperti	Paesi o Gruppi Non Coperti	Commenti Aggiuntivi
Infortuni sul lavoro e disabilità	Malattia	Sì	INPS e integrazione aziendale	100%	Nessuno	Polizza sanitaria integrativa aziendale
	Disoccupazione	Sì	(INPS)	100%	Nessuno	Copertura garantita per tutti i dipendenti
		Sì	INAIL	100%	Nessuno	Copertura aggiuntiva per infortuni gravi
	Congedo parentale	Sì	INPS	100%	Nessuno	Azienda offre giorni aggiuntivi retribuiti
	Pensionamento	Sì	INPS e fondo pensione complementare	100%	Nessuno	Fondo pensione integrativo disponibile
	Non dipendenti (es. lavoratori autonomi)	Parziale (solo infortuni sul lavoro, se applicabile)	INAIL e copertura aziendale limitata	Varie in base al tipo di contratto	Non dipendenti occasionali	Protezione variabile a seconda del contratto

TABELLA 14. DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE



Formazione e sviluppo delle competenze (SI-13)

L'evoluzione continua delle competenze, intese non solo come abilità professionali, ma anche come strumenti e risorse del capitale umano, riveste oggi un ruolo sempre più strategico. Meridionale Impianti riconosce che la mancanza di investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze può rappresentare un fattore critico, limitando la crescita delle performance aziendali e la qualità del proprio capitale umano. Per questo, MI investe da sempre nella formazione con un approccio su due livelli:

- Esterno, per garantire elevati standard di qualità, conformità e adeguatezza delle competenze tecniche richieste per lo svolgimento delle attività.

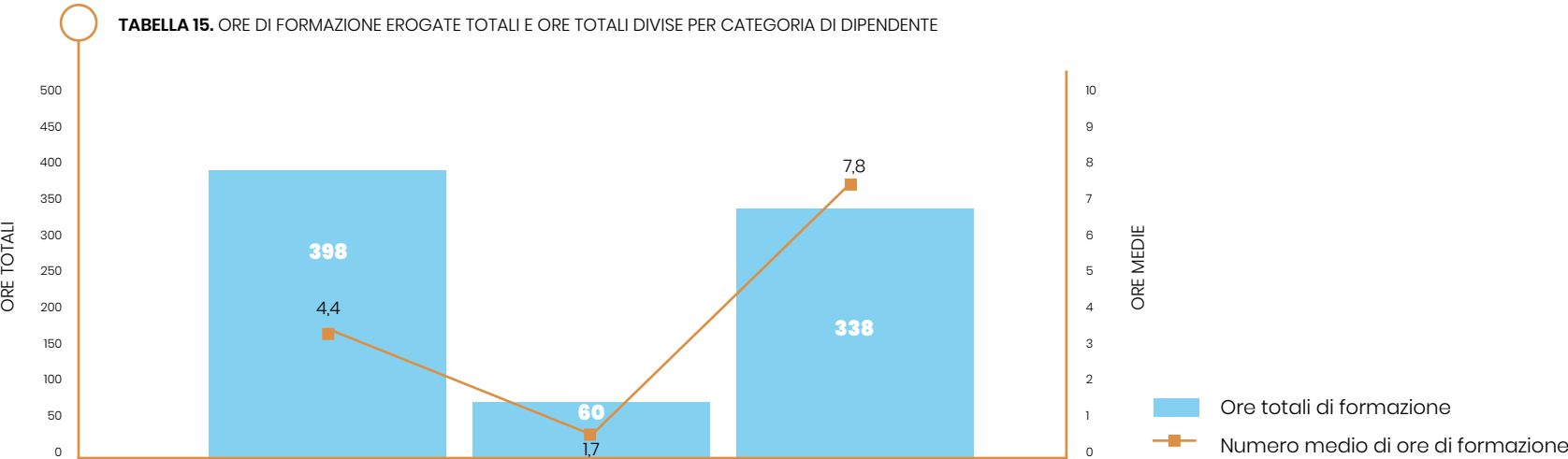
- Interno, per offrire ai dipendenti opportunità di crescita e sviluppo professionale, fornendo loro le competenze necessarie per eccellere nei rispettivi ruoli.

Investire nelle competenze: la formazione in azienda

Nel 2024, l'azienda ha erogato un totale di 398 ore di formazione, con una media di 4,4 ore per dipendente. Questi interventi formativi sono stati mirati e hanno coperto un'ampia gamma di tematiche essenziali, sia di carattere tecnico che abilitativo. In particolare, sono state affrontate aree cruciali come la sicurezza sul lavoro, lo sviluppo delle competenze trasversali e l'utilizzo della strumentazione tecnica. L'adattabilità del programma formativo è stata dimo-

strata dall'introduzione di sessioni specifiche in risposta all'implementazione di nuovi sistemi e politiche aziendali, un esempio rilevante è la formazione sul whistleblowing. Questo approccio proattivo garantisce che i dipendenti siano sempre aggiornati sulle ultime direttive e procedure interne. Guardando al futuro, il programma formativo del 2025 sarà ulteriormente ampliato. Saranno introdotti nuovi moduli dedicati a temi fondamentali come l'inclusione e gli aspetti normativi del modello organizzativo 231. Questo impegno continuo assicura un aggiornamento costante delle competenze del personale, garantendo il pieno allineamento con le migliori pratiche aziendali e normative vigenti.

TABELLA 15. ORE DI FORMAZIONE EROGATE TOTALI E ORE TOTALI DIVISE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE



● Diritti umani (SA8000)

L'azienda riconosce l'importanza della tutela e della promozione dei diritti umani all'interno del proprio contesto lavorativo e si impegna attivamente a garantire un ambiente equo, inclusivo e rispettoso. A tal fine, ha adottato il sistema di gestione per la responsabilità sociale SA8000 e si allinea ai principali riferimenti normativi e internazionali, tra cui le Linee guida delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi fondamentali e i diritti nel lavoro e le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali. Per garantire l'effettiva applicazione di questi principi, l'azienda implementa processi di monitoraggio e valutazione volti a:

- Assicurare a tutti i dipendenti accesso a canali di segnalazione sicuri e anonimi;
- Garantire pari opportunità e trattamenti equi, senza discriminazioni basate su razza, genere, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale, età o altri fattori;
- Affrontare tempestivamente eventuali violazioni dei diritti umani.

L'azienda promuove attivamente un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, adottando misure concrete per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione. Le politiche aziendali prevedono:

- Programmi di sensibilizzazione e formazione continua su inclusione e pari opportunità,
- Miglioramento dei processi di selezione e promozione, per incentivare la diversità a tutti i livelli aziendali,
- Meccanismi adeguati alla raccolta e gestione dei reclami legati a episodi di discriminazione o violazione dei diritti.

Infine, l'azienda monitora costantemente le evoluzioni normative e le migliori pratiche globali per aggiornare le proprie politiche e garantire un costante allineamento agli standard internazionali, come i Principi Guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani e le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali.

Per monitorare l'efficacia di tali iniziative, l'azienda conduce audit interni periodici, finalizzati a garantire il rispetto delle proprie politiche e a promuovere un ambiente di lavoro libero da molestie e discriminazioni.

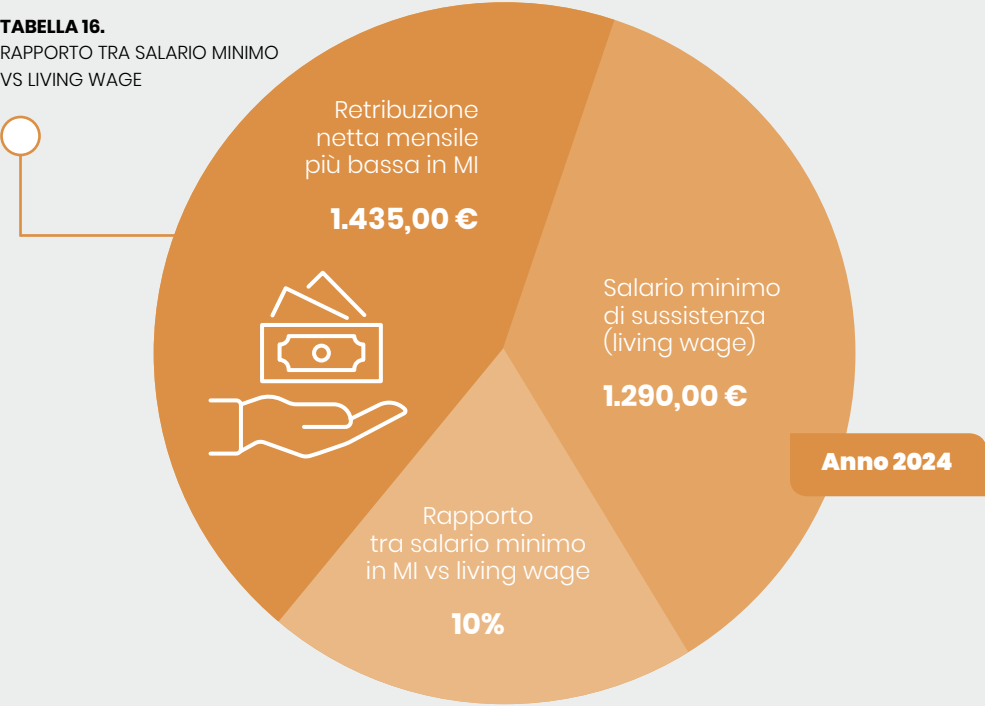
Negli ultimi tre anni, il numero di non conformità emerse durante gli audit di sorveglianza del sistema SA8000 ha registrato una progressiva riduzione. Nel 2024, non è stata riscontrata alcuna non conformità, a conferma dell'efficacia delle azioni intraprese dall'azienda per garantire il pieno rispetto dei requisiti della certificazione.



Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani (S1-17)

L'azienda ha istituito canali di comunicazione aperti e sicuri per consentire ai dipendenti di presentare reclami relativi a violazioni dei diritti umani, discriminazione o molestie. Ogni reclamo ricevuto viene trattato tempestivamente e con la massima riservatezza. Inoltre, l'impresa attua misure correttive dove necessario e adotta misure preventive per ridurre il rischio di eventi simili in futuro. Negli anni di riferimento non sono stati riportati eventi legati a violazione di diritti umani.

TABELLA 16. RAPPORTO TRA SALARIO MINIMO VS LIVING WAGE



Salari adeguati (S1-10) (S1-16)

Meridionale Impianti si impegna a garantire ai propri dipendenti una retribuzione adeguata, proporzionale all'esperienza e alle mansioni svolte, che sia in grado di soddisfarne i bisogni fondamentali e di garantire una "esistenza libera e dignitosa" come sancito dall'articolo 36 della Costituzione Italiana. In caso di cambiamenti normativi, reclami o dubbi riguardanti la conformità della retribuzione, è compito della funzione Risorse Umane raccogliere le informazioni necessarie e attivarsi per approfondirle, in modo da intraprendere le azioni correttive o di miglioramento necessarie.

MI opera in piena conformità con la legislazione vigente in materia di gestione dei rapporti di lavoro. Non vengono stipulati accordi di "sola manodopera" né "programmi di falso apprendistato". Inoltre, gli stipendi vengono accreditati tramite bonifico bancario, e la busta paga è accessibile ai dipendenti, che possono visualizzarla e stamparla. Nei casi eccezionali in cui non sia possibile accedere a Internet, l'azienda provvede direttamente alla consegna.

In linea con gli standard SA8000, l'azienda assicura che le trattenute sullo stipendio non siano utilizzate per fini disciplinari, e che i lavoratori ricevano una specifica dettagliata riguardo alla composizione della loro retribuzione e delle indennità. Il lavoro straordinario viene sempre retribuito con la maggiorazione prevista dalla legge. Meridionale Impianti ha implementato un sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro certificato secondo la norma internazionale ISO 45001. Questo sistema è progettato per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenendo infortuni e malattie professionali e migliorando proattivamente le prestazioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

Salute e sicurezza sul lavoro



(S1-14)

La certificazione ISO 45001 attesta che Meridionale Impianti adotta un approccio strutturato e sistematico per identificare, valutare e gestire i rischi legati alla SSL. Questo include la definizione di politiche e obiettivi chiari, la formazione continua del personale, la promozione di una cultura della sicurezza e l'implementazione di misure preventive e correttive. MI ha istituito un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) per garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, in conformità con il D.Lgs 81/08. Il Datore di Lavoro designa una o più persone interne all'azienda, tra cui un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che possiedono le attitudini, le capacità e la formazione adeguate previste dall'art. 32 del D.Lgs 81/08.

Documento di valutazione dei rischi

Tutti i dipendenti di MI sono sottoposti a una valutazione dei rischi legati alle proprie mansioni, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, documentandola nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che viene

aggiornato periodicamente. Il DVR identifica e analizza i rischi associati alle diverse mansioni aziendali, tra cui:

- Operatori di officina e area TWM, esposti a rischi meccanici, chimici e legati all'utilizzo di macchinari;
- Operatori di magazzino, soggetti a rischi di movimentazione manuale dei carichi e interferenze con mezzi di sollevamento;
- Impiegati, per i quali vengono valutati rischi ergonomici e legati all'utilizzo prolungato di videotermini.

Per ciascuna mansione, il documento stabilisce criteri di valutazione, modalità operative e misure di prevenzione e protezione, con l'obiettivo di migliorare continuamente i livelli di salute e sicurezza. I rischi mappati vengono gestiti attraverso azioni mirate,

tra cui formazione e aggiornamento continuo del personale; supervisione e controllo del rispetto delle direttive aziendali, utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) adeguati e manutenzione regolare di macchinari e attrezzature per garantire condizioni di lavoro sicure. Grazie a questo approccio strutturato, l'azienda si impegna a ridurre al minimo i fattori di rischio, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e conforme agli standard normativi.

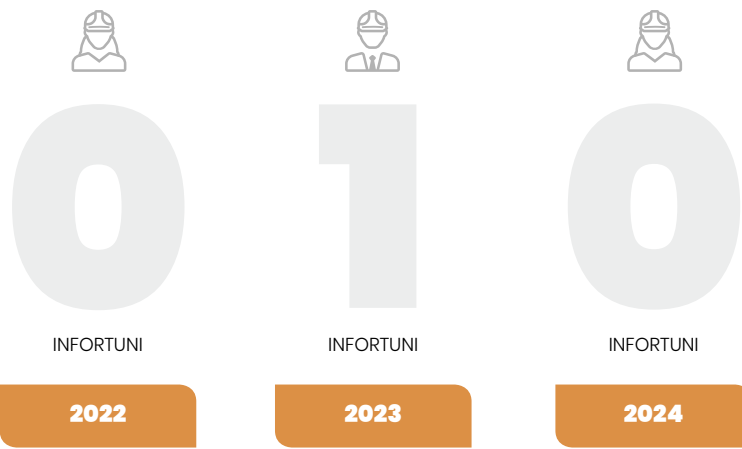
Per garantire la massima tutela della salute dei lavoratori, l'azienda prevede inoltre un sistema di sorveglianza sanitaria, in conformità con il D.Lgs. 81/08. Il Medico Competente svolge attività di sorveglianza sanitaria, effettuando visite mediche periodiche e preventive, sopralluoghi negli ambienti di lavoro e partecipando alle riunioni periodiche. I risultati della sorveglianza sanitaria vengono comunicati in forma anonima e collettiva, fornendo indicazioni e raccomandazioni per continuare a migliorare la protezione della salute dei dipendenti.



Audit Interni e monitoraggio degli Infortuni

L'azienda ha implementato un sistema di audit interno per il controllo del sistema di salute e sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è rafforzare il monitoraggio e garantire una piena conformità alle normative di sicurezza, contribuendo così a migliorare la protezione e il benessere dei dipendenti. Questo sistema coinvolge risorse specializzate interne referente HSE ed esterne, per verificare gli aspetti critici legati alla sicurezza. Gli audit vengono gestiti in linea con specifiche procedure.

L'azienda monitora attentamente l'andamento degli infortuni attraverso un sistema di rilevazione e analisi continua dei dati relativi agli incidenti sul lavoro. Questo processo prevede la registrazione di ogni infortunio, anche di quelli minori, e la loro classificazione in base alla gravità e alle cause. I dati raccolti vengono periodicamente esaminati per identificare tendenze, punti critici e potenziali aree di miglioramento. Sulla base di queste analisi, l'azienda si fissa obiettivi specifici e misurabili per la riduzione degli infortuni, come la diminuzione del numero complessivo degli incidenti, e l'adozione di misure preventive efficaci. Questi obiettivi sono integrati nei piani di sicurezza aziendali e vengono regolarmente riesaminati per garantire progressi costanti e miglioramenti duraturi nella sicurezza dei dipendenti.



Eccellenza in Salute e Sicurezza sul Lavoro: Risultati Concreti

L'efficacia del nostro sistema di monitoraggio e la profonda attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro si riflettono in modo tangibile nell'andamento degli infortuni aziendali. Negli ultimi tre anni, abbiamo registrato un quadro estremamente positivo: zero infortuni nel 2022, un singolo infortunio nel 2023, e nuovamente zero infortuni nel 2024. Questi risultati, in particolare i due anni a zero infortuni, evidenziano il nostro impegno costante e l'efficacia delle misure adottate per tutelare il benessere di tutti i lavoratori.

Formazione su salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei dipendenti sono una priorità assoluta per Meridionale Impianti, che monitora costantemente questi aspetti per garantire il rispetto di tutti gli standard legali e aziendali. L'azienda promuove un ambiente di lavoro sicuro attraverso formazione continua e l'adozione di misure preventive. Nel 2024 sono state svolte sessioni di aggiornamento, tra cui la formazione PES/PAV/PEI per gli addetti agli impianti elettrici, che ha coinvolto tre dipendenti della categoria operaia.

TABELLA 17. ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI NELL'ULTIMO TRIENNIO

	2022	2023	2024
n° totale infortuni sul lavoro registrabili	0	1	0
n° di infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0
n° di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
n° di decessi a seguito di infortuni sul lavoro (lavoratori non dipendenti)	0	0	0
Indice di frequenza	0	8,25	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	1,65	0

TABELLA 18. ANDAMENTO MALATTIE PROFESSIONALI NELL'ULTIMO TRIENNIO

	2022	2023	2024
il numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
il numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0	0
Giorni persi a causa di malattie professionali	0	0	0



● Meridionale e la comunità

Meridionale Impianti è da anni profondamente impegnata nel supporto alle Comunità Locali, sostenendo con entusiasmo iniziative che promuovono l'inclusione sociale e il benessere delle persone. Tra i progetti che supporta, figurano:

ONLUS "I Bambini delle Fate", un'impresa sociale che dal 2005 si dedica a garantire sostegno economico a progetti e percorsi di inclusione sociale, gestiti da partner locali a favore di famiglie con autismo e altre disabilità. La missione di questa organizzazione è migliorare la qualità della vita di chi affronta quotidianamente queste sfide.

La Casa di Toti, un'iniziativa nata dal sogno di una mamma, che ha trasformato una Dimora Storica del Settecento, precedentemente adibita a Casa-Vacanze, in un centro diurno semi-residenziale e residenziale (micro comunità). Qui ragazzi speciali, dai 18 anni in su, hanno l'opportunità di lavorare nella gestione di un B&B Etico, acquisendo autonomia e competenze professionali in un ambiente accogliente e stimolante.

AIL (Associazione Italiana contro le Leucemie, Linfomi e Mieloma), che promuove e sostiene la ricerca scientifica per la cura delle malattie del sangue, finanziando studi innovativi e laboratori in tutta Italia. L'associazione

assiste i pazienti e le loro famiglie, accompagnandoli in ogni fase del percorso terapeutico, in stretta collaborazione con i Centri di Ematologia. L'obiettivo di AIL è non solo migliorare la qualità della vita dei malati, ma anche sensibilizzare l'opinione pubblica sulla lotta contro queste patologie.

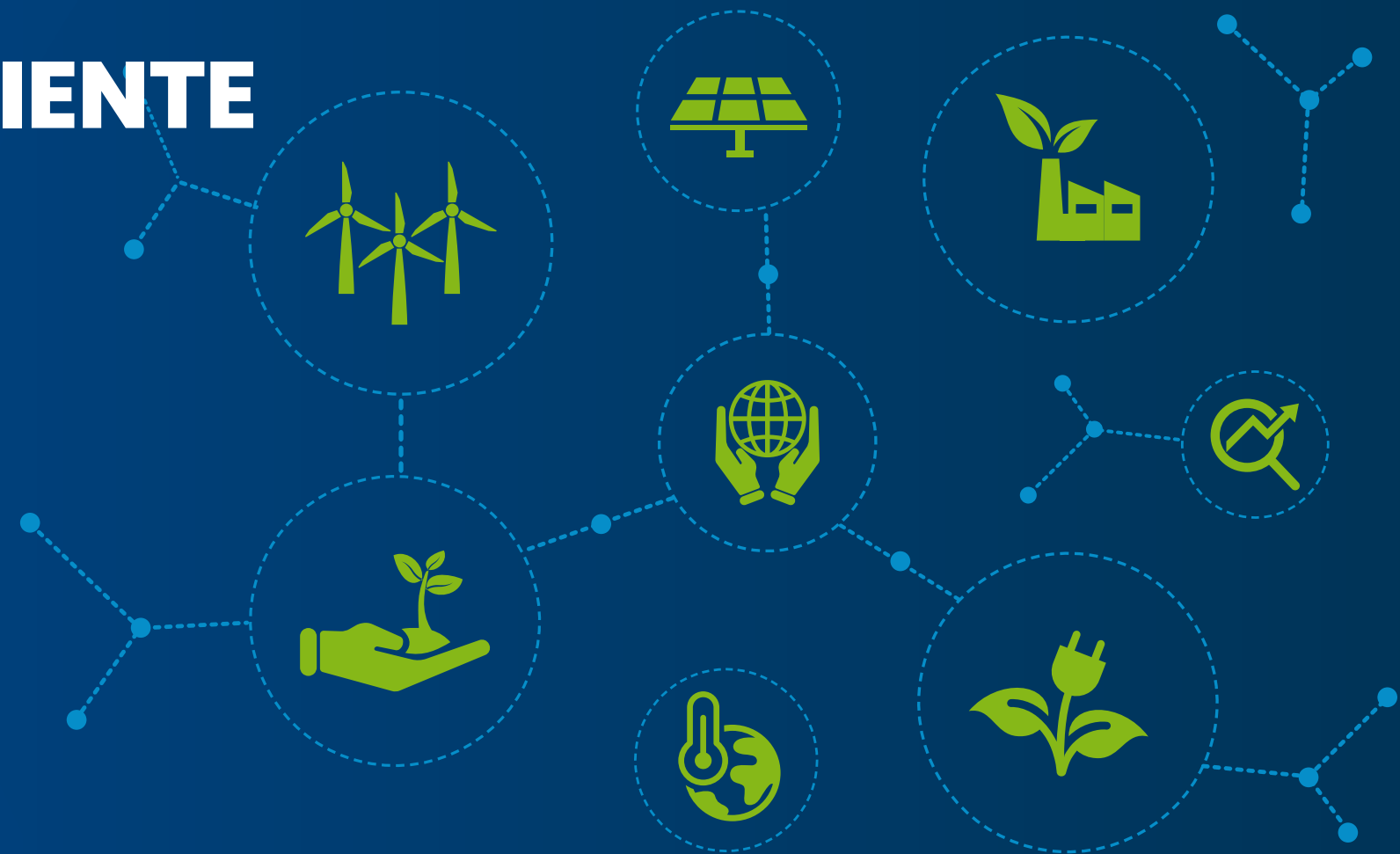
L'azienda si sente fortemente legata a queste cause e si ritiene onorata di contribuire, con il proprio impegno, al miglioramento delle condizioni di vita delle persone e delle famiglie coinvolte.

Progetto "Costruiamo Ali sensoriali"

Il progetto "Costruiamo Ali Sensoriali" è stato uno dei progetti proposti e accolti dall'azienda durante l'ESG contest, promosso a favore della Fondazione ABIO Onlus Catania. L'obiettivo è stato quello di arredare un'area gioco dedicata ai bambini con disabilità audio-visive presso la divisione di pediatria dell'Ospedale S. Marco di Catania. Con un budget dedicato e un tempo di realizzazione previsto di tre mesi, il progetto ha previsto il coinvolgimento diretto del direttivo ABIO e del primario del reparto pediatrico per ottenere le necessarie autorizzazioni. L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno di ABIO Onlus, associazione che dal 1978 supporta bambini e adolescenti ospedalizzati.



● AMBIENTE



Temi materiali

- Usو delle risorse
- Consumi idrici
- Energia rinnovabile
- Emissioni
- Rifiuti

Highlights degli ultimi anni

Calcolata l'impronta di carbonio su tutti gli Scope, pari a circa 700 tCO₂e.
Installati i primi impianti fotovoltaici, coprendo il 10% del fabbisogno elettrico aziendale.

KPI Principali

	2023	2024
Consumi energetici da rete (MWh – Belpasso + Caponago)	857,36	894,05
Energia prodotta da impianti fotovoltaici (MWh)	327,38	272,36
Intensità idrica (ML/ore lavorate)	ND	53,34
Rifiuti prodotti (tonnellate)	369,16	454,42
Emissioni totali CO ₂ eq (market-based)	ND	615,880

Obiettivi 2025

- Adozione della Politica di Approvvigionamento Sostenibile:

definire e implementare una politica che integri criteri ambientali, sociali ed etici nella selezione, valutazione e gestione dei fornitori, promuovendo una supply chain responsabile.
- Potenziare il monitoraggio dei consumi energetici e idrici:

implementazione sistemi digitali avanzati per il controllo puntuale dei consumi, così da identificare aree di inefficienza e opportunità di miglioramento continuo in ottica di sostenibilità operativa.
- Studio di fattibilità per l'adesione all'iniziativa SBTi, finalizzato alla definizione di un possibile piano d'azione che preveda:

Investire in impianti fotovoltaici, PPA da fonti rinnovabili esterne e soluzioni di efficientamento energetico applicate ai processi core aziendali.

SDGs ai quali si intende contribuire



Principio del Global Compact delle Nazioni Unite a cui l'azienda aderisce

Ambiente

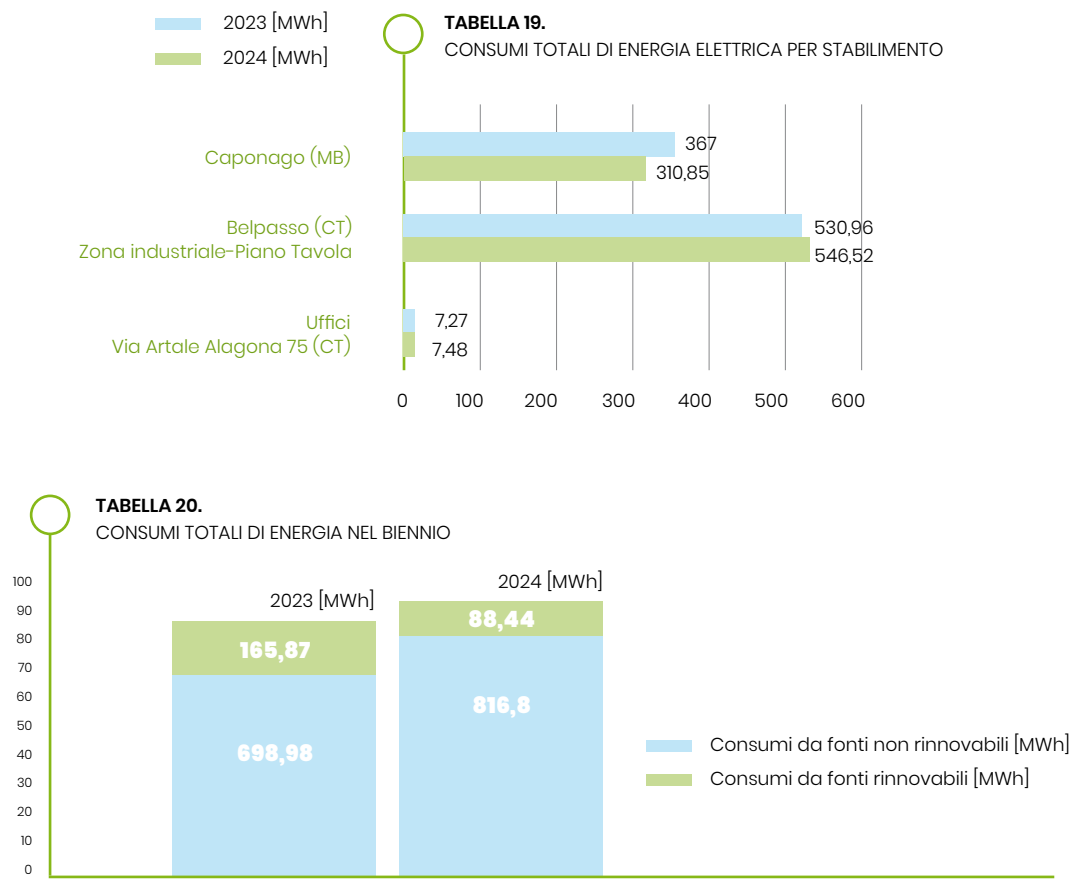
Principio 7: Le imprese dovrebbero sostenere un approccio pre-cauzionale alle sfide ambientali;
Principio 8: intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale; e
Principio 9: incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Uso delle risorse

Meridionale Impianti è fortemente impegnata nel monitoraggio, nella gestione e nel miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, come dimostrato dall'adozione di un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001. Questo sistema, supportato da una politica ambientale che riflette l'impegno dell'organizzazione, è orientato alla riduzione dell'impatto ambientale, al miglioramento delle prestazioni e alla conformità alle normative vigenti. L'azienda identifica sistematicamente gli aspetti e gli impatti ambientali delle proprie attività, definisce obiettivi misurabili e sviluppa programmi specifici per raggiungerli. Per assicurare un miglioramento continuo, MI assegna la responsabilità ambientale a referenti interni specializzati, fornendo loro le risorse, competenze, formazione e comunicazione necessarie. Questo impegno è supportato da un sistema di documentazione interno. La gestione efficace del sistema di gestione ambientale è ulteriormente rafforzata da piani di preparazione e risposta alle emergenze, oltre che da attività di monitoraggio, misurazione, valutazione della conformità e audit interni, che garantiscono l'allineamento costante con gli standard più elevati.

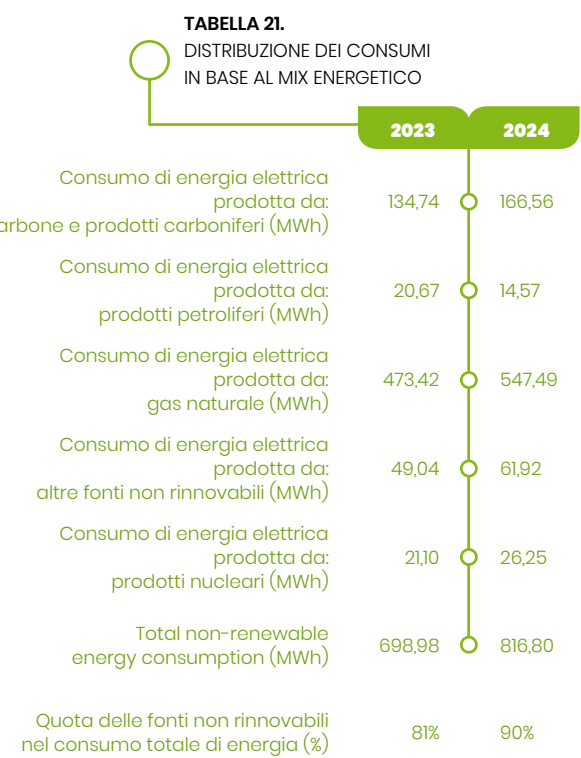
Energia (EI-5)

La rendicontazione comprende tutti gli stabilimenti inclusi nel perimetro di rendicontazione e i dati sono stati estratti dalle bollette di



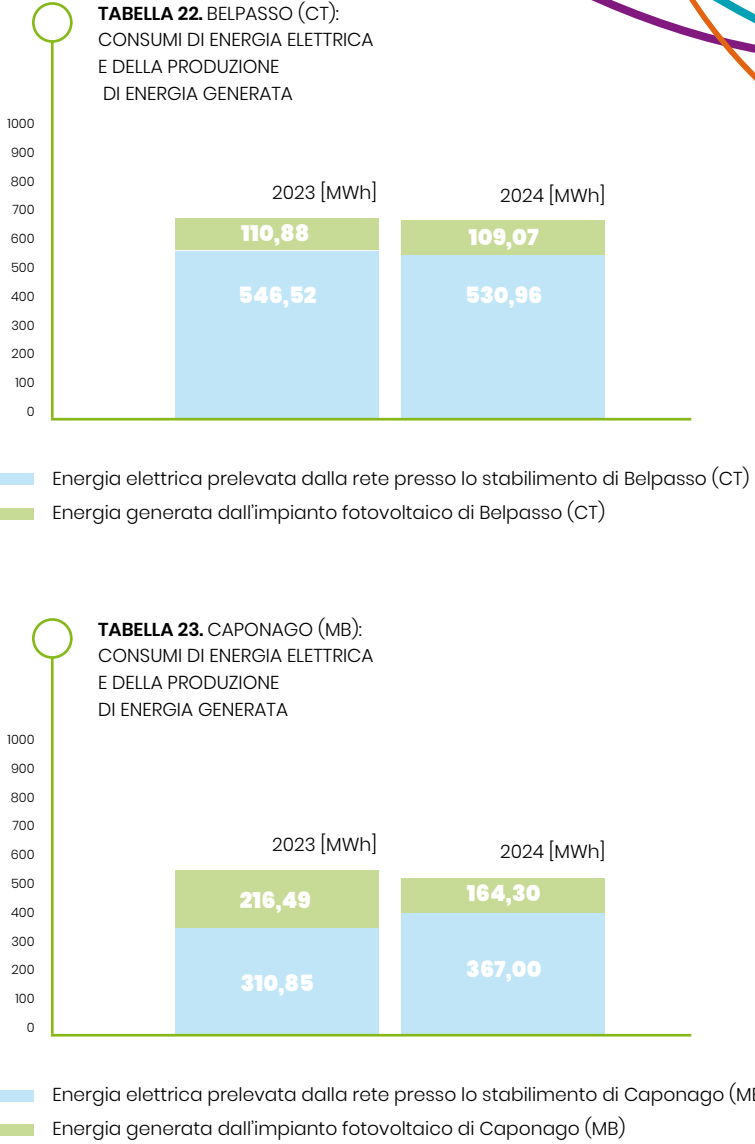
consumo elettrico di ogni stabilimento. Il consumo di energia elettrica si concentra maggiormente nello stabilimento di Piano Tavola a Catania (63%), seguito dai consumi nella sede legale a Caponago (36%) e dal restante 1% negli uffici di via Artale Alagona a Catania. Nel 2023, il consumo totale di energia elettrica prodotta da fonti non rinnovabili è stato di 698,98 MWh, mentre nel 2024 è aumentato a 816,80 MWh. Questo incremento è principalmente dovuto all'aumento del consumo di energia elettrica prodotta da carbone e prodotti carboniferi, che è passato da 134,74

MWh nel 2023 a 166,56 MWh nel 2024, e da gas naturale, che è aumentato da 473,42 MWh nel 2023 a 547,49 MWh nel 2024. Tuttavia, il consumo di energia elettrica prodotta da prodotti petroliferi è diminuito da 20,67 MWh nel 2023 a 14,57 MWh nel 2024. La quota delle fonti non rinnovabili nel consumo totale di energia è aumentata dall'81% nel 2023 al 90% nel 2024, indicando una maggiore dipendenza da fonti energetiche non rinnovabili. Nel 2025 l'azienda valuterà la fattibilità di incrementare la quota di energia rinnovabile nel mix energetico offerto dai fornitori di energia elettrica.



L'impegno per la decarbonizzazione: fotovoltaico a Belpasso e Caponago

L'azienda ha installato impianti fotovoltaici all'avanguardia nei suoi stabilimenti di Belpasso e Caponago. L'obiettivo principale di questo investimento strategico è chiaro: ridurre significativamente le emissioni di CO₂ legate al consumo di energia elettrica proveniente da fonti non rinnovabili. Questo passo concreto ha permesso di incrementare la produzione interna di energia pulita, sottolineando un impegno tangibile verso un percorso di decarbonizzazione. Nello stabilimento di Belpasso, l'impianto fotovoltaico riesce a coprire circa il 20% del fabbisogno energetico. A Caponago, invece, l'impatto è ancora più marcato, con l'impianto che soddisfa oltre il 45% del fabbisogno energetico complessivo dello stabilimento.

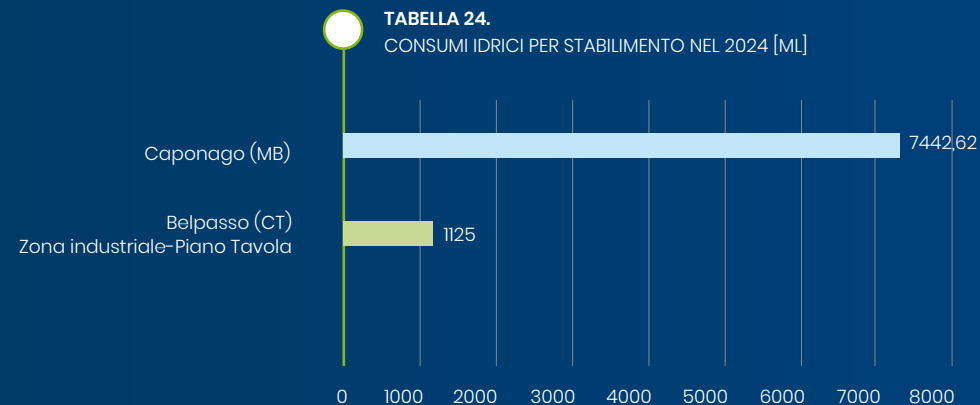




Consumi idrici

(E3-4)

I consumi idrici dell'azienda sono principalmente legati agli usi igienico-sanitari, con una quota minore destinata ad usi tecnici, in particolare per lo stabilimento di Caponago, dove l'acqua viene anche utilizzata per il lavaggio di alcuni componenti nell'area di produzione. L'azienda conferma che non utilizza risorse idriche provenienti da aree sottoposte a stress idrico.



Rifiuti



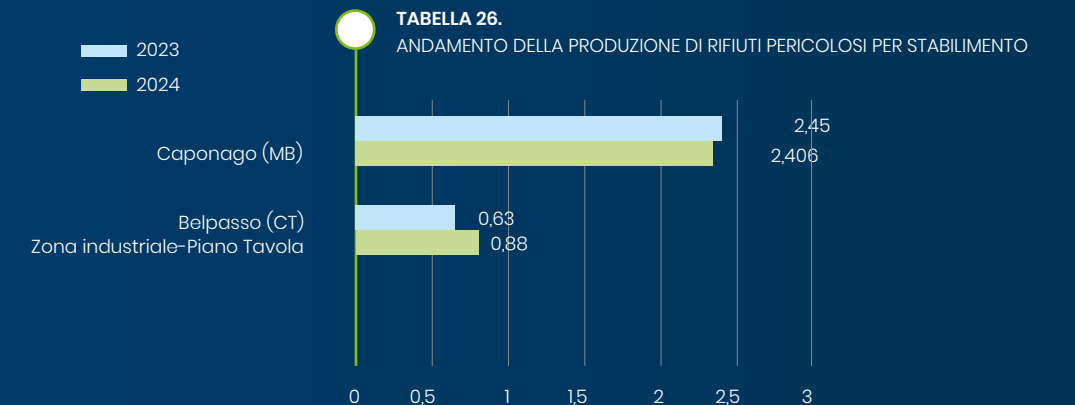
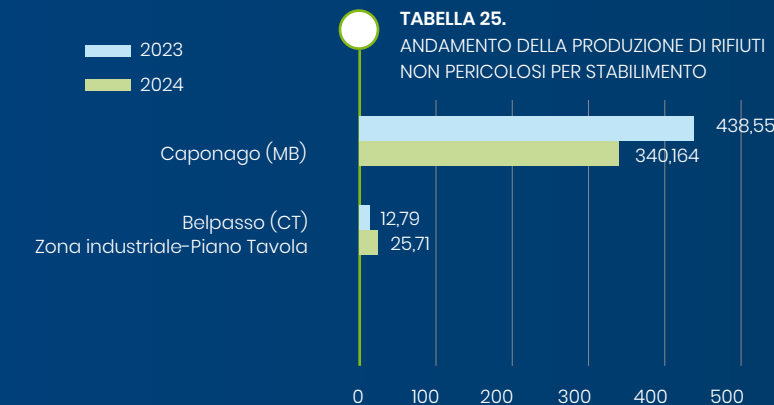
Meridionale Impianti si impegna nel controllo e nella gestione dei rifiuti generati sia nella propria sede che nei cantieri in cui MI eroga i propri servizi. Le procedure aziendali definiscono le modalità per identificare le principali categorie di rifiuti generati e per il loro stoccaggio temporaneo. I principali rifiuti prodotti negli stabilimenti di Caponago e Piano Tavola sono gli imballaggi in legno, mentre per lo stabilimento di Caponago si aggiungono i rifiuti di ferro e acciaio, materiali in cemento, e rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione.

Particolare attenzione viene riservata alla gestione dei rifiuti pericolosi, per garantirne una gestione adeguata e sicura. La gestione dei rifiuti prodotti nei cantieri è regolata da procedure stabilite nel Sistema di Gestione Ambientale, al fine di garantire il pieno rispetto della normativa ambientale vigente.

Le modalità amministrative per il conferimento dei rifiuti sono affidate a società specializzate nella raccolta e smaltimento dei rifiuti, con la verifica che tali società abbiano le necessarie autorizzazioni per svolgere tali attività.

I numeri

I dati relativi alla produzione dei rifiuti sono estratti dalla dichiarazione MUD che l'azienda presenta annualmente. La produzione dei rifiuti si concentra principalmente nella sede legale di Caponago, rappresentando circa il 70% del totale dei rifiuti prodotti, seguita dai rifiuti generati nei cantieri (20%) e, in minor proporzione, dai rifiuti prodotti nella sede operativa di Catania (10%).



Emissioni di CO₂

(E1-6)

Per Meridionale Impianti, il calcolo dell'impronta di carbonio costituisce un passo cruciale nel quadro del suo impegno per la sostenibilità e la responsabilità ambientale. Nel 2024, l'azienda ha avviato un percorso volontario di rendicontazione delle proprie emissioni di gas serra (GHG), dimostrando così la sua determinazione a misurare con precisione e trasparenza le emissioni derivanti dalle proprie attività.

Metodologia

MI ha formato una partnership con enti terzi per il calcolo della carbon footprint seguendo la metodologia della norma ISO 14064-1. Il calcolo inizia con la definizione dei confini organizzativi e operativi e con l'analisi di significatività per le emissioni indirette, applicando criteri qualitativi o quantitativi a una sorgente specifica di emissioni. L'organizzazione deve bilanciare i criteri di entità prevista con l'accuratezza e i costi necessari per ottenere tali dati, oltre ad altri eventuali criteri (ad esempio rischi e opportunità, esigenze degli utilizzatori previsti), per determinare l'eventuale materialità della sorgente delle emissioni indirette.

Nella valutazione della significatività delle fonti indirette, l'azienda ha considerato:

- Magnitudine: la presenza sostanziale delle emissioni o rimozioni indirette;
- Livello di influenza: la capacità che l'organizzazione ha di monitorare e ridurre le emissioni e le rimozioni;
- Linee guida di settore: valutando le emissioni/rimozioni indicate come significative da linee guida specifiche per il proprio settore;
- Livello di accessibilità;
- Livello di accuratezza.



TABELLA 27.
CATEGORIE DI EMISSIONI

Scope	Categoria ISO 14064	Sotto classificazione	Significatività
1	1 Emissioni dirette	Combustione mobile – Spostamenti in macchine aziendali, autocarri, carrelli elevatori, ecc.	NA
2	2 Emissioni indirette da energia importata	Consumo di energia elettrica (Location-based)	Alta
		Consumo di energia elettrica (Market-based)	Alta
3	3 Emissioni indirette derivanti dal trasporto	Trasporto e distribuzione a monte dovute alla combustione del combustibile nelle attrezzature di trasporto	Alta
		Trasporto e distribuzione a valle dovute alla combustione del combustibile nelle attrezzature di trasporto	Bassa
		Spostamenti casa-lavoro	Alta
		Telelavoro	Media
		Trasporto di clienti e visitatori	Bassa
		Viaggi di lavoro	Alta
	4 Emissioni indirette derivanti da merci acquistate dall'organizzazione	Beni e servizi acquisiti sono emissioni associate alla fabbricazione del prodotto	Alta
		Beni capitali tipo attrezzature, macchinari, edifici.	Bassa
		Rifiuti generati dalle operazioni	Alta
	5 Emissioni indirette associate all'uso di prodotti provenienti dall'organizzazione	Locazione dei beni (utilizzo di beni in locazione), consulenza, pulizia, manutenzione, consegna postale, banche, ecc.	Bassa
		Uso dei prodotti venduti	Bassa
		Fine vita dei prodotti venduti	Bassa
		Investimenti	Bassa

Si individuano di seguito le fasi per il calcolo:

- Identificazione delle fonti: Si individuano le diverse fonti di emissione di gas serra. Sono state considerate tutte le categorie definite nell'Allegato B della ISO 14064-1. Le risorse utilizzate per l'individuazione delle fonti hanno incluso risorse interne e il riesame della documentazione interna.
- Raccolta dei dati: Vengono raccolti dati specifici sulle attività che generano emissioni di gas serra. Ciò include i dati sul consumo di energia, sui carburanti utilizzati, le distanze percorse dai dipendenti, sui materiali utilizzati e smaltiti, ecc.
- Calcolo delle emissioni: Utilizzando fattori di emissione specifici per ciascuna attività o categoria di emissioni, i dati raccolti vengono elaborati per calcolare le emissioni di gas serra. I fattori di emissione rappresentano la quantità di gas serra prodotta per unità di attività o consumo. Questi fattori possono essere forniti da banca dati specializzate, da organismi governativi, istituti di ricerca o standard riconosciuti a livello internazionale:

Gas e formula		GWP (AR6) *
Anidride carbonica CO2		1
Metano CH4		29,8
Protossido d'azoto N2O		273

*principali GWP calcolati su un orizzonte temporale di 100 anni

$E_i = EF_i * A_i$

A_i : dato di attività (per esempio il consumo totale di energia elettrica in kWh)

EF_i : è il fattore di emissione del processo (per esempio kg CO2eq/unità di Ai):

$$EF_i = \sum GWP_{ij} * e_{ij}$$

e_{ij} è l'emissione unitaria del j-esimo gas ad effetto serra associato al processo i-esimo.

GWP : global warming potential.

- Aggregazione dei dati: Le emissioni calcolate vengono sommate per ottenere l'entità totale delle emissioni di gas serra dell'organizzazione o dell'attività specifica.

Risultati

I dati 2024 costituiscono la baseline di riferimento per il monitoraggio dei progressi futuri e per l'identificazione di azioni correttive o di efficientamento. Nei primi anni, si porrà particolare attenzione al miglioramento dei sistemi di raccolta, tracciabilità e controllo dei dati emissivi, così da consolidare una metodologia solida e replicabile nel tempo.

TABELLA 28. INVENTARIO DI EMISSIONI DI CARBONIO

Scope	Categoria ISO 14064	Sotto classificazione	t CO2 eq	t CO2 eq
1	1 Emissioni dirette	Combustione mobile Spostamenti in macchine aziendali, autocarri, carrelli elevatori, ecc.	1388,466	
2	2 Emissioni indirette da energia importata	Consumo di energia elettrica (Location based)	334,397	
		Consumo di energia elettrica (Market based)		301,726
3	3 altre emissioni indirette		194,332	
		TOTALE	648,550	615,880

TABELLA 29. DISTRIBUZIONE DELLE EMISSIONI SECONDO L'APPROCCIO MARKET-BASED

- SCOPE 1
- SCOPE 2
- SCOPE 3

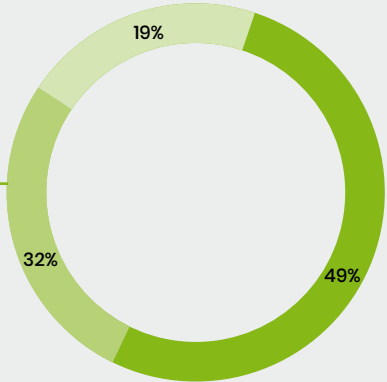
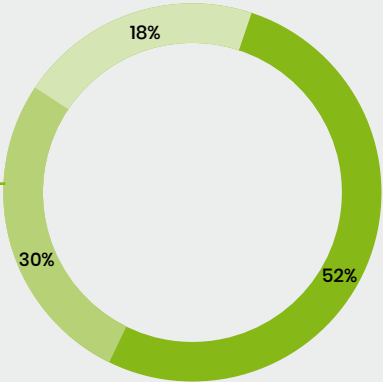
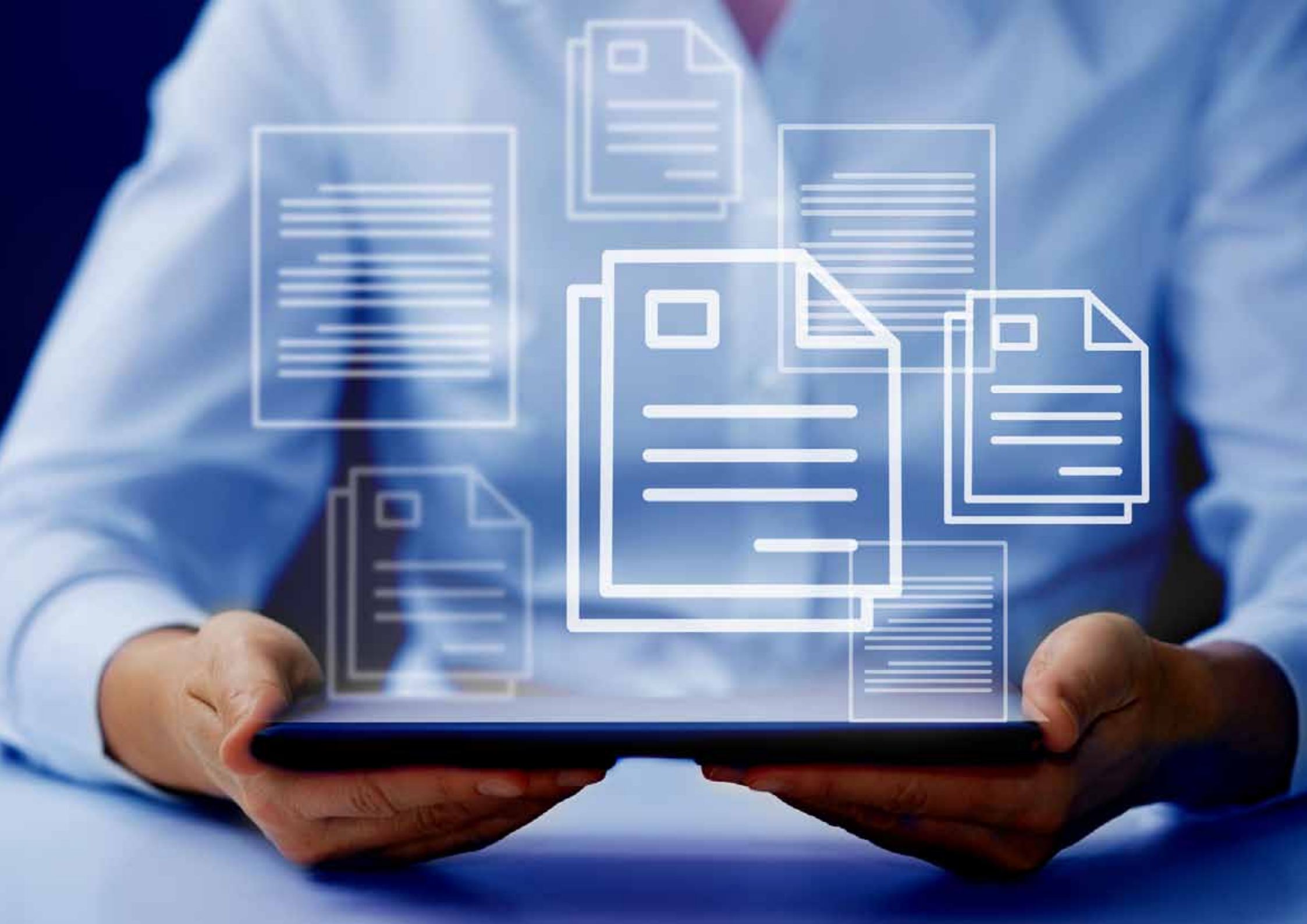


TABELLA 30. DISTRIBUZIONE DELLE EMISSIONI SECONDO L'APPROCCIO LOCATION-BASED

- SCOPE 1
- SCOPE 2
- SCOPE 3





● Nota metodologica

Il presente documento rappresenta la prima edizione del report di sostenibilità di Meridionale Impianti S.p.A. (MI) con riferimento al periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, al fine di comunicare in modo trasparente le performance di sostenibilità della società. La periodicità della pubblicazione del report sarà annuale. Per informazioni relative alla redazione del report è possibile contattare MI al seguente indirizzo: esg@merimp.com.

Le informazioni qualitative e quantitative contenute nel documento riguardano principalmente l'anno fiscale 2024, salvo diversamente specificato. I dati relativi agli esercizi precedenti sono inclusi a fini comparativi, per consentire una valutazione nel tempo. La raccolta dei dati ha coinvolto diverse figure all'interno del perimetro di rendicontazione per garantire un approccio completo e preciso. Le stime sono state ridotte al minimo, privilegiando l'uso delle metodologie più accurate.

Linee Guida e Standard di Riferimento

Il report di sostenibilità è stato redatto in conformità con il primo set di linee guida presentate dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), noto come ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Questi standard sono stati sviluppati nell'ambito della Corporate Sustaina-

bility Reporting Directive (CSRD), una normativa dell'Unione Europea che intende ampliare e migliorare la qualità delle informazioni sulla sostenibilità fornite dalle imprese. La CSRD estende l'obbligo di rendicontazione non solo alle grandi imprese, ma anche alle PMI quotate, e stabilisce requisiti più stringenti rispetto alla precedente Direttiva NFRD (Non-Financial Reporting Directive).

Gli ESRS, parte integrante della CSRD, mirano a fornire un framework coerente e riconosciuto a livello internazionale per la rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG). La loro applicazione consente alle imprese di rispondere alle crescenti richieste di trasparenza e responsabilità in materia di sostenibilità, da parte degli investitori, dei regolatori e degli altri stakeholder. Gli ESRS garantiscono che le informazioni divulgate siano chiare, affidabili e comparabili, con l'obiettivo di supportare il processo decisionale e facilitare l'accesso al capitale sostenibile.

Perimetro di Rendicontazione

Meridionale Impianti S.p.A. avvia un percorso annuale di comunicazione tramite il report di Sostenibilità partendo da questa come prima edizione. I dati numerici riportati fanno riferimento alle attività degli stabilimenti di Meridionale Impianti distribuite nelle regioni di Sicilia e Lombardia, nello specifico:

Sede legale, direzione operativa e commerciale:

Via Senatore Luigi Simonetta 26D
CAP 20867 - Caponago (MB)

Sede operativa:

Zona industriale Bivio Aspro. Frazione Piano
Tavola (CT) CAP 95032 - Belpasso (CT)

Uffici:

Via Artale Alagona 75 - (CT)

Questo documento offre un'analisi focalizzata delle attività e degli impatti in ambito di sostenibilità specificamente associati a queste unità. I dati economici riportati coincidono con quelli inclusi nel Bilancio di Esercizio relativo all'anno fiscale di riferimento. Per quanto riguarda i dati e le informazioni nei capitoli dedicati alle sezioni "Ambiente" e "Sociale", si fa riferimento alle sezioni apposite in cui vengono delineati i confini delle informazioni prese in considerazione.

Il presente documento è soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 10 giugno 2025.

Revisione del documento

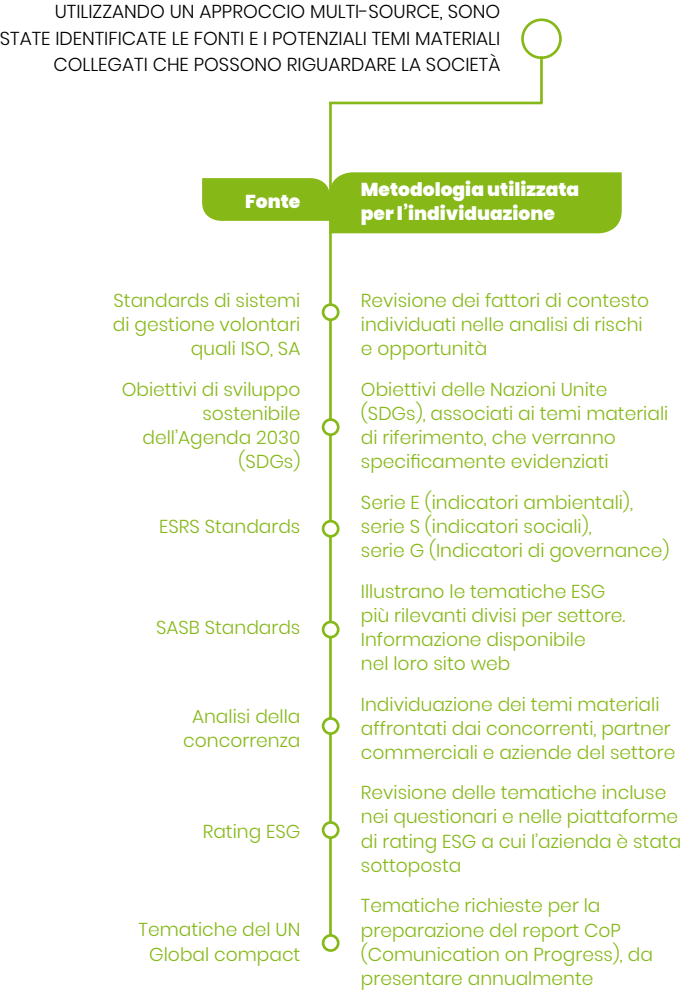
Meridionale Impianti si impegna, nei prossimi anni, ad avviare un processo di assurance esterna secondo i criteri dello standard ISAE 3000, al fine di verificare la conformità del report agli standard ESRS.

Analisi di materialità

L'analisi di materialità rappresenta un pilastro fondamentale nello sviluppo della strategia di sostenibilità, poiché permette l'identificazione e la comprensione degli impatti significativi delle attività e delle decisioni sulle parti interessate e sull'ambiente circostante. In questo contesto, Meridionale Impianti ha integrato le nuove normative ESRS dell'EFRAG, le quali sottolineano l'importanza di valutare gli aspetti ambientali, sociali e di governance attraverso l'approccio della doppia materialità. Questa analisi si concretizza nella valutazione degli impatti dell'azienda sulle aree interessate (ambiente, società, ecc.), ma anche degli impatti finanziari che una questione in tema sostenibilità può causare o potrebbe causare all'organizzazione.

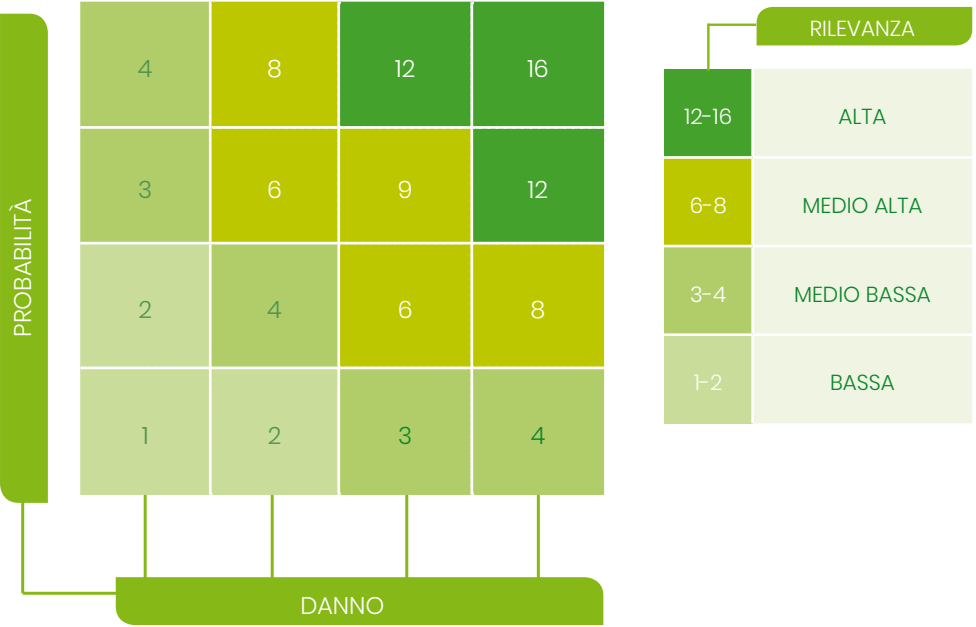
L'analisi di materialità inizia con una mappatura dei propri stakeholder esterni ed interni con il fine di individuare i diversi canali di ascolto e di confronto oltre che per valutare in quale misura si soddisfano le aspettative dei gruppi di interesse. Questo passaggio è cruciale perché le parti interessate rappresentano gruppi di individui o organizzazioni che possono essere influenzati dalle azioni dell'azienda o che possono influenzare le decisioni e le operazioni stesse.

Successivamente viene definito l'universo di temi materiali potenziali tramite la raccolta di informazioni dalle parti interessate e da altre fonti per identificare le questioni materiali, ovvero quelle che hanno un impatto significativo sull'azienda e sulle sue parti interessate. Queste questioni possono essere sia di natura finanziaria che non finanziaria e possono riguardare aspetti ambientali, sociali o di governance.



Matrice di materialità

Utilizzando un approccio multi-source, sono state identificate le fonti e i potenziali temi materiali collegati che possono riguardare la società. Una volta identificato l'universo dei potenziali temi materiali rilevanti per la società, è stato avviato il processo di analisi degli impatti, sia materiali che finanziari, positivi o negativi, attuali e potenziali, considerando il punto di vista della società stessa e delle parti interessate. Dall'analisi degli impatti possono emergere sia rischi che opportunità, per i quali è stata valutata la rilevanza (R), tenendo conto della probabilità di accadimento (P) e dell'entità dell'impatto sull'ambiente e sulle persone (danno = D). È stata inoltre definita una soglia oltre la quale è necessario considerare azioni correttive, per aiutare a determinare quali aspetti richiedono un intervento immediato e quali possono essere gestiti nel lungo periodo.



La fase successiva ha previsto la discussione e la valutazione di tale lista da parte dei principali rappresentanti delle funzioni aziendali e ha portato all'identificazione di 15 tematiche materiali elencate nel paragrafo "La matrice di materialità".

L'ultima fase dell'analisi di materialità riguarda la fase di consultazione, per comprendere l'importanza delle tematiche di sostenibilità per i principali stakeholder dell'azienda, utilizzando come strumento principale il sondaggio inviato tramite e-mail. Il questionario richiedeva di valutare ciascun tema da 1 – Non importante a 5 – Estremamente importante.

Index

INDEX	GRI	ESRS	NOTE
Lettera di presentazione	GRI 102-22	-	
● Meridionale Impianti Storia	○ GRI 102-6		
○ Struttura di governo	○ GRI 102-9		
○ Mission e Vision			
○ Percorso di sostenibilità			
○ Stakeholders	○ GRI 102-29		
● Governance			
○ Trasparenza	○ GRI 102-27 Certificazioni		
○ Dialogo	○ GRI 414	○ GI-2; GI-6	○ GI-6 Nell'anno di riferimento non si sono verificati procedimenti legali per ritardi di pagamenti
	○ GRI 102-16		
	○ GRI 102-15		○ Nel periodo di riferimento, l'azienda dichiara di non aver riscontrato casi confermati di corruzione.
○ Lotta alla corruzione	○ GRI 205	○ GI-3; GI-4; GI-5	
	○ GRI 415		○ GI-5/GRI 415 L'azienda non fa contributi politici
○ Valore economico			

INDEX	GRI	ESRS	NOTE
● Sociale			
○ Gestione del personale	○ GRI 102-7	○ SI-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	○ Paragrafo 60b e 60c non applicabili in quanto il perimetro di rendicontazione è stato definito in Italia
○ Diritti umani	○ GRI 102-8	○ SI-7 Numero di non dipendenti nella propria forza lavoro - lavoratori autonomi	○ SI-7 Numero stimato pari a massimo 2 lavoratori autonomi che svolgono attività di consulenza
○ Salute e sicurezza sul lavoro	○ GRI 102-19	○ S-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	
	○ GRI 102-20	○ S-9 Diversità	
	○ GRI 102-21	○ S-10 Salari adeguati	
	○ GRI 102-30	○ S-11 Protezione sociale	
	○ GRI 401	○ SI-12 - Persone con disabilità	
	○ GRI 403	○ SI-13 - Metriche sulla formazione e sviluppo delle competenze	
	○ GRI 404	○ SI-14 Salute e sicurezza sul lavoro	
	○ GRI 405	○ SI-15 Metriche sull'equilibrio tra lavoro e vita privata	
	○ GRI 406	○ SI-16 Metriche della retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	
	○ GRI 407	○ SI-17 Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani	
	○ GRI 408		
	○ GRI 409		
	○ GRI 410		
○ Meridionale e la comunità			

INDEX	GRI	ESRS	NOTE
● Ambiente			
○ Uso delle risorse			
○ Consumi idrici	○ GRI 303	○ ESRS E3	
○ Energia	○ GRI 302	○ ESRS EI-5	
○ Emissioni	○ GRI 305	○ ESRS EI-6	
○ Rifiuti	○ GRI 306		
	○ GRI 102-1		
	○ GRI 102-2		
	○ GRI 102-3		○ GRI 102-4 NA. Prima edizione
○ Nota metodologica	○ GRI 102-4	○ ESRS 2	○ GRI 102-5 Documento non revisionato da ente terzo
	○ GRI 102-5		
	○ GRI 103		



**MERIDIONALE
IMPIANTI**

**DIREZIONE OPERATIVA
E COMMERCIALE**

☎ +39 095 75631101

✉ merid@merimp.com

📍 Bivio Aspro SN – Belpasso (CT)

SEDE LEGALE

☎ +39 02 95743546

✉ info@merimp.com

📍 Via Senatore Simonetta 26/D
Caponago (MB)