



DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITÀ **2024**

Ogni giorno *Migliori*

Miorelli Service S.p.A.
Sede legale e operativa
Via Matteotti 21
38065 Mori (TN)

info@miorelliservice.it
miorelliservice.it

Documento redatto con il supporto tecnico-metodologico
di Punto 3 S.r.l. S.B.



CAPITOLO 01

7 INFORMAZIONI GENERALI

- 8 Informazioni generali (ESRS 2)**
- 8 Metodologia e criteri per la redazione
- 10 Strategia, modello aziendale e catena del valore
- 16 Organi di amministrazione, direzione e controllo
- 19 Dovere di diligenza
- 22 Il coinvolgimento degli stakeholder
- 24 L'analisi di doppia rilevanza:
individuazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità
- 25 Gestione di impatti, rischi e opportunità

CAPITOLO 02

27 INFORMAZIONI AMBIENTALI

28 Cambiamenti climatici (ESRS E1)

- 28 Impatti, rischi e opportunità
- 32 Consumo di energia e mix energetico
- 34 Emissioni di gas climalteranti

38 Inquinamento (ESRS E2)

- 38 Impatti, rischi e opportunità
- 41 Inquinamento di aria e suolo
- 43 Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

45 Acque e risorse marine (ESRS E3)

- 45 Impatti, rischi e opportunità
- 46 Consumo idrico

48 Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)

- 48 Impatti, rischi e opportunità
- 51 Flussi di risorse in entrata
- 55 Risorse in uscita e gestione dei rifiuti

CAPITOLO 03

61 INFORMAZIONI SOCIALI

- 62 Forza lavoro propria (ESRS S1)**
- 62 Impatti, rischi e opportunità
- 72 I collaboratori
- 80 La formazione
- 83 Salute e sicurezza
- 85 Il welfare
- 87 Diversità e inclusione

90 Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)

- 90 Impatti, rischi e opportunità
- 93 L'impegno per i lavoratori nella catena del valore

95 Comunità interessate (ESRS S3)

- 95 Impatti, rischi e opportunità
- 96 L'impegno per le comunità interessate

97 Utilizzatori finali (ESRS S4)

- 97 Impatti, rischi e opportunità
- 100 L'impegno per i clienti e gli utilizzatori finali

CAPITOLO 04

103 INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

- 104 Condotta dell'impresa (ESRS G1)**
- 104 Impatti, rischi e opportunità
- 112 Etica e legalità
- 114 Gestione dei rapporti con i fornitori

115 INDICE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA RENDICONTATI

123 APPENDICE A: GESTIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

INFORMAZIONI GENERALI

Nel presente capitolo sono riportate le informazioni previste dagli obblighi di rendicontazione relativi all'ESRS 2 – Informazioni generali

INFORMAZIONI GENERALI (ESRS 2)

- » Metodologia e criteri per la redazione
- » Strategia, modello aziendale e catena del valore
- » Organi di amministrazione, direzione e controllo
- » Dovere di diligenza
- » Il coinvolgimento degli stakeholder
- » L'analisi di doppia rilevanza: individuazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità
- » Gestione di impatti, rischi e opportunità

Informazioni generali (ESRS 2)

METODOLOGIA E CRITERI PER LA REDAZIONE

Il presente documento costituisce la terza rendicontazione di sostenibilità di Miorelli Service S.p.A., nonché la prima Dichiarazione di Sostenibilità redatta secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 e dagli European Sustainability Reporting Standard (ESRS). Questa iniziativa testimonia un ulteriore progresso da parte di Miorelli Service nel consolidare la propria dedizione alla trasparenza nei confronti degli stakeholders e nell'adottare una strategia in cui la sostenibilità (declinata nelle sue componenti ambientale, sociale ed economica) divenga elemento cardine delle proprie attività.

La Dichiarazione, redatta in forma individuale da Miorelli Service S.p.A., fa riferimento all'esercizio 2024 (dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024) ed è stata elaborata in osservanza del D.Lgs. 125/2024, che recepisce la Direttiva 2022/2464/EU del Parlamento europeo e del Consiglio, nota anche come Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), e alle prescrizioni generali di cui l'ESRS 1. Trattandosi del primo anno di rendicontazione secondo gli ESRS, non sono state incluse informazioni riferite a esercizi pregressi, né sono state apportate modifiche a quanto precedentemente comunicato.

Il perimetro di rendicontazione del presente documento, coerente con quello adottato per la redazione del Bilancio d'esercizio della Società, include le attività svolte da Miorelli Service S.p.A.: servizi di pulizia e igiene ambientale, servizi integrati di facility management, pest control, portierato, presidi e reception, nonché facchinaggio e movimentazione.

La presente Dichiarazione fornisce inoltre informazioni riguardanti gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti derivanti dalle interazioni commerciali tra Miorelli Service e la sua catena del valore a monte e a valle. La rendicontazione di tali aspetti si focalizza principalmente sulla definizione dei criteri di selezione dei fornitori, che guidano Miorelli Service nella scelta dei propri partner commerciali.

Il documento è strutturato in conformità alle prescrizioni dell'ESRS 1 ed è organizzato in quattro capitoli: informazioni generali, informazioni ambientali, informazioni sociali e informazioni di governance.

La definizione degli orizzonti temporali è la seguente: il breve termine si estende da 1 a 2 anni, il medio termine da 3 a 5 anni, mentre il lungo termine supera i 5 anni. Al fine di ottimizzare la sinteticità del documento ed evitare la ripetizione di informazioni, la Dichiarazione di Sostenibilità prevede la presenza di inclusioni mediante riferimento.

Conformemente a quanto previsto dall'appendice C dell'ESRS 1, per il primo esercizio di rendicontazione allineato alla CSRD, le seguenti informazioni sono state omesse:

- » **ESRS 2 SBM-3**, paragrafo 48, lettera e) - Effetti finanziari attesi;
- » **ESRS E1-9** - Effetti finanziari attesi derivanti da rischi fisici e di transizione rilevanti e opportunità potenziali legate al clima;

- » **ESRS E2-6** - Effetti finanziari attesi di impatti, rischi e opportunità legati all'inquinamento;
- » **ESRS E3-5** - Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità legati alle acque e risorse marine;
- » **ESRS E5-6** - Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità legati all'uso delle risorse e all'economia circolare;
- » **ESRS S1-13** - Metriche di formazione e sviluppo delle competenze: sono state omesse le informazioni relative ai lavoratori non dipendenti.

Non sono presenti omissioni relative a informazioni classificate o sensibili, né a informazioni inerenti la proprietà intellettuale, il know-how o i risultati dell'innovazione. La presente Dichiarazione di Sostenibilità non include contenuti richiesti da altre normative.

Gli obblighi di informativa relativi all'ESRS E4 - Biodiversità ed ecosistemi non sono stati rendicontati in quanto non ritenuti applicabili alle attività e al modello aziendale di Miorelli Service S.p.A., conformemente a quanto già rendicontato dalla Società in altri documenti: su tutti la Registrazione EMAS con numero IT-001911.

Al fine di redigere il presente documento, sovraintendere l'analisi di doppia rilevanza e assicurare la massima trasparenza e completezza dei dati raccolti, il Consiglio di Amministrazione ha costituito un gruppo di lavoro, che riporta periodicamente al CdA, composto dall'Amministratore Delegato e Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti, Stefano Miorelli, dal Direttore Finanziario, Claudio Ribaga, e dalla Coordinatrice Ufficio ESG e Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, Giorgia Versini. Il gruppo, responsabile di verificare nel tempo il grado di raggiungimento degli obiettivi riportati nella presente Dichiarazione, ha preso parte ai processi di controllo interno relativi alla rendicontazione di sostenibilità. Complessivamente il processo di rendicontazione di sostenibilità, caratterizzato anche da attività di controllo e gestione del rischio, è articolato nelle seguenti fasi:

La presente Dichiarazione di Sostenibilità è redatta secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 e dagli European Sustainability Reporting Standard (ESRS).

- » Definizione del perimetro di rendicontazione
- » Definizione dei temi e degli indicatori rilevanti attraverso il processo di analisi di doppia rilevanza.
- » Valutazione delle esigenze informative.
- » Raccolta dei dati, sia da fonti interne che esterne all'azienda.
- » Controllo di completezza dei dati raccolti ed elaborazione.
- » Verifica della correttezza dei dati e delle informazioni qualitative elaborati.
- » Revisione dei contenuti della Dichiarazione della Sostenibilità, da parte del Gruppo di lavoro e del personale interno interessato.
- » Individuazione di eventuali aree di miglioramento.
- » Presentazione della Dichiarazione di Sostenibilità agli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo per l'approvazione delle informazioni in essa contenute.

Inoltre il gruppo di lavoro ha valutato i rischi legati al processo di rendicontazione attraverso un dialogo aperto con le funzioni preposte alla raccolta dei dati e il supporto di consulenti esterni, al fine di applicare le seguenti strategie di mitigazione:

- » Il rischio di **dati incompleti o non integri** è stato mitigato tramite un incontro mirato tra i consulenti esterni e il personale coinvolto nella raccolta dati, per chiarire le richieste informative e le esigenze di rendicontazione. In caso di indisponibilità o incompletezza di dati, le funzioni re-

ESRS 2 BP-1	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 BP-2	ESRS 2 GOV-2
ESRS 2 IRO-2	ESRS 2 GOV-5

sponsabili si sono posti l'obiettivo di monitorarli ai fini di una prossima rendicontazione; tali dati sono esplicitati all'interno della Dichiarazione di sostenibilità, nei sotto paragrafi relativi a metriche e obiettivi per ogni tema specifico. Relativamente alla catena del valore a monte e a valle, a fronte dell'indisponibilità di metriche puntuale, è stato mitigato attraverso la rendicontazione delle procedure di qualificazione e contrattazione in essere con i fornitori di Miorelli Service.

- » Il rischio di **elaborazione o calcolo errato dei dati** è stato mitigato con l'applicazione di sistemi di controllo post elaborazione, per verificare la corretta applicazione di formule, lavorazioni e/o stime, e l'accurata aggregazione dei dati.
- » Il rischio di **errata interpretazione delle informazioni da parte del fruitore della Dichiarazione di Sostenibilità** è stato mitigato presentando le informazioni in modo chiaro e trasparente, includendo tutti i dettagli necessari per una chiara comprensione del contesto e delle metodologie di elaborazione dei dati.
- » Il rischio relativo al **trattamento dei dati sensibili e personali dei lavoratori** è stato mitigato gestendo tali informazioni con il rispetto della normativa vigente e in conformità alla norma ISO/IEC 27001.

Le risultanze dei controlli interni e le strategie di mitigazione del rischio implementate sono state condivise con gli organi di amministrazione, direzione e controllo, e a monte sono state affrontate dal gruppo di lavoro e dai consulenti incaricati attraverso incontri per la presentazione dei risultati dell'analisi di doppia rilevanza e alla valutazione dei contenuti della Dichiarazione di Sostenibilità.

Le informazioni presenti nella Dichiarazione di Sostenibilità sono state riportate con l'obiettivo primario di soddisfare pienamente gli Obblighi di Informativa definiti dagli European Sustainability Reporting Standard e rispettare i principi di pertinenza, comparabilità, verificabilità, comprensibilità e rappresentazione fedele delle informazioni, come previsto dall'ESRS 1. La verifica delle informazioni riportate ha coinvolto direttamente i responsabili delle funzioni aziendali a cui esse afferiscono.

La Dichiarazione di Sostenibilità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28/04/2025 pubblicata sul sito www.miorelliservice.it, al fine di condividere con gli stakeholder i risultati del processo di rendicontazione.

STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE

ESRS 2 SBM-1

Dal 1981, Miorelli Service S.p.A. fornisce servizi integrati di soft facility a una clientela diversificata, sia pubblica che privata, su tutto il territorio nazionale. L'unica sede legale e operativa registrata di Miorelli Service S.p.A. si trova a Mori, in Via G. Matteotti, 21. L'azienda dispone inoltre di sedi secondarie a Bologna, Milano, Firenze, Bolzano e Roma, garantendo così una significativa copertura sul territorio italiano.

Il core business dell'azienda è costituito dai servizi di pulizia e igiene ambientale, ma Miorelli Service offre anche servizi integrati di facility e pest control, portierato, presidi e reception, nonché facchinaggio e movimentazione. Tale struttura permette di offrire ai clienti un "pacchetto" completo e integrato di servizi di Facility Management, atto a soddisfare un'ampia varietà di esigenze, quali:

- » Progettazione, organizzazione ed erogazione di servizi di pulizia, sanificazione, disinfezione e derattizzazione in ambienti civili, autostradali (anche in presenza di traffico), industriali, ospedalieri, su mezzi di trasporto e rotabili ferroviari, e su apparecchiature telefoniche e informatiche.
- » Raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi con mezzi propri, e intermediazione senza detenzione di rifiuti.
- » Servizi di facchinaggio e movimentazione: servizi ordinari, allestimento di nuove sedi aziendali, trasferimenti e cambi d'uso dei locali.
- » Portierato e ausiliariato, centralino e custodia: gestione del presidio di portierato e accoglienza dei visitatori in strutture pubbliche e private, oltre a servizi specifici per la gestione delle emergenze in diversi contesti ambientali e assistenza in asili e scuole pubbliche.
- » Piccole manutenzioni e manutenzione del verde.

Miorelli Service dispone inoltre di una divisione Green, dedicata alla progettazione, organizzazione ed erogazione di servizi di pulizia per ambienti interni in conformità alla Decisione (UE) 2018/680 della Commissione del 02.05.18, che stabilisce i criteri per l'assegnazione del marchio ecologico Ecolabel UE ai servizi di pulizia di ambienti interni. Questi servizi impiegano tecniche specifiche e controlli qualitativi, assicurando innovazione, sicurezza e rispetto per l'ambiente.

Miorelli impiega circa 4.900 dipendenti, calcolati come numero medio nel periodo per numero di persone, distribuiti su tutto il territorio italiano, con una prevalenza nelle regioni di Lombardia e Lazio.

Numero di dipendenti per area geografica

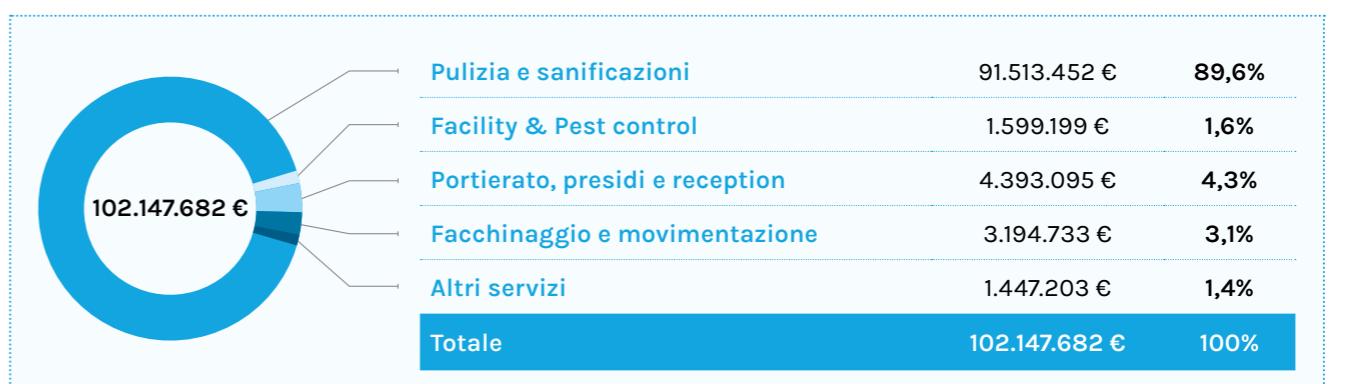
anno 2024

Nord	Centro	Sud e Isole
2729	55,9% 1272	26,0% 885 18,1%
Totale 4886 100%		

I servizi di pulizia e igiene ambientale costituiscono la principale fonte di ricavo dell'azienda, generando l'89,6% del fatturato. Seguono, in ordine decrescente: portierato, presidi e reception (4,3%), facchinaggio e movimentazione (3,1%), facility & pest control (1,6%) e altri servizi (1,4%).

Ricavi per tipologia di prestazioni

anno 2024



Il mercato di riferimento di Miorelli Service è prevalentemente quello della pubblica amministrazione, sebbene negli ultimi anni l'azienda abbia ampliato la propria clientela includendo soggetti privati, operanti esclusivamente sul territorio italiano. L'acquisizione degli appalti e dei servizi correlati avviene tramite la partecipazione a gare pubbliche.

I servizi vengono forniti a strutture pubbliche, complessi sanitari e ospedalieri, aziende e complessi industriali, edifici residenziali, strutture sportive, museali, teatrali, scolastiche ed aree urbane. La catena del valore, a monte e a valle, di Miorelli Service S.p.A. è così composta:

CATENA DEL VALORE A MONTE

- » Lavoratori nei cantieri
- » Lavoratori in sede
- » Fornitori di prodotti chimici ed economali
- » Fornitori di attrezzature e macchinari
- » Fornitori di servizi
- » Produttori
- » Distributori
- » Banche
- » Enti connessi ai processi di governance



Hard Working for Your Facility

CATENA DEL VALORE A VALLE

- » Clienti
- » Utilizzatori finali
- » Gestori dei rifiuti propri e del cliente
- » Attività trasversali ai servizi



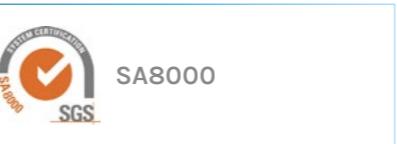
UNI EN ISO 14001



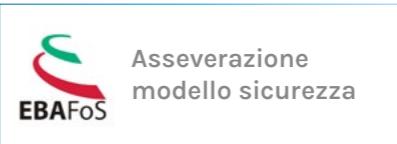
UNI EN ISO 9001



UNI EN ISO 45001



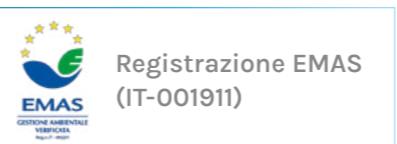
SA8000



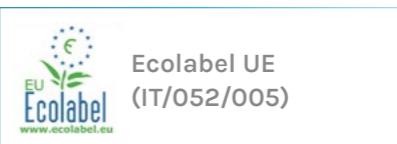
Asseverazione
modello sicurezza



UNI EN 16636



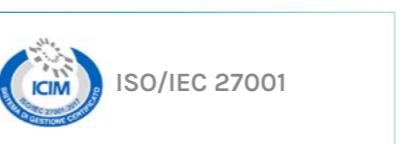
Registrazione EMAS
(IT-001911)



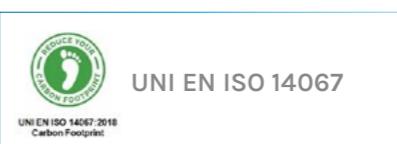
Ecolabel UE
(IT/052/005)



Family Audit



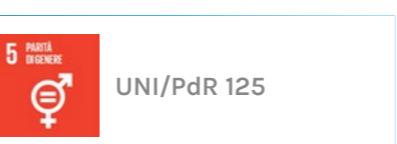
ISO/IEC 27001



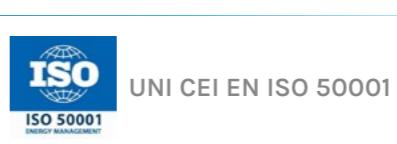
UNI EN ISO 14067



UNI ISO 30415



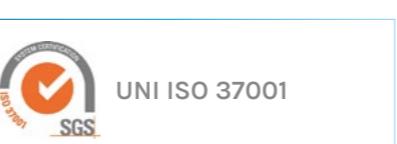
UNI/PdR 125



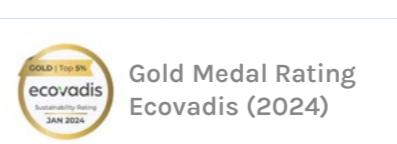
UNI CEI EN ISO 50001



UNI EN ISO 14064-1
dall'anno 2024



UNI ISO 37001



Gold Medal Rating
Ecovadis (2024)

Inoltre, nel 2024 Miorelli Service ha conseguito la Gold Medal del Rating di sostenibilità Ecovadis.

Miorelli Service è in possesso di 16 certificazioni e si impegna attivamente nel loro mantenimento, dimostrando proattività nell'adozione e piena consapevolezza dei benefici derivanti da un Sistema di Gestione Integrato. L'azienda si distingue per essere stata tra le prime a ottenere la certificazione per la Carbon Footprint del servizio di pulizia e ad adottare la UNI PdR sulla Parità di Genere.

L'azienda è dotata di un Sistema di Gestione Integrato che include la gestione della Qualità, della Sicurezza e Salute dei lavoratori, dell'Ambiente, dell'Anticorruzione e della Sicurezza delle informazioni. È inoltre in possesso di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, come previsto dall'art. 30 del D.Lgs 81/08.

Operando in un contesto economico e sociale sempre più esigente e sensibile ai temi della sostenibilità, Miorelli Service mira a rafforzare e consolidare la propria posizione sul mercato, rispondendo con prontezza alle richieste di clienti e fruitori finali. Questo obiettivo è supportato da un impegno costante e deciso nell'ottimizzazione dei propri sistemi di gestione integrati, attraverso la tutela ambientale, la prevenzione dell'inquinamento nelle attività e nei servizi erogati, la minimizzazione degli sprechi, il miglioramento dell'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni di CO₂.

Già da diversi anni, Miorelli Service ha intrapreso decisioni strategiche e avviato progetti di Responsabilità Sociale d'Impresa, spesso anticipando le esigenze di clienti privati e stazioni appaltanti. Gli investimenti non hanno riguardato solamente gli impatti legati all'impronta climatica del servizio erogato e alla gestione efficiente dell'energia, ma anche impatti sociali come il benessere lavorativo e la parità di genere, nonché impatti di governance quali la gestione del rischio, la prevenzione della corruzione e la tutela della sicurezza delle informazioni degli stakeholder. Inoltre l'azienda si

Miorelli Service Spa possiede 16 certificazioni in ambito ESG con un Piano di Miglioramento integrato per monitorare e migliorare le performance di sostenibilità

dedica a garantire luoghi di lavoro sicuri e igienici, prevenendo attivamente gli infortuni e le patologie professionali.

Questo impegno si concretizza nell'attenzione all'innovazione, nella dedizione alla trasparenza tramite la rendicontazione e in una gestione scrupolosa di emissioni, consumi energetici e rifiuti. Miorelli Service, inoltre dedica particolare cura al capitale umano attraverso interventi mirati.

A partire dal 2023, Miorelli Service S.p.A. ha introdotto un Piano ESG, integrato con il Piano di miglioramento per la Qualità ("Piano QESG"), strutturato con specifici indicatori chiave di performance (KPI). La finalità di questo Piano è duplice: monitorare le attività aziendali e i loro impatti e indirizzare le strategie aziendali sulle questioni ESG (Environmental, Social e Governance) per raggiungere determinati obiettivi di miglioramento. Il Piano stabilisce inoltre le azioni impiegate per conseguire tali obiettivi, le modalità di rilevazione, i soggetti incaricati delle attività e del monitoraggio, nonché le risorse allocate. Molti degli obiettivi di miglioramento del Piano ESG sono inclusi nella presente Dichiarazione di Sostenibilità, specificamente nelle sezioni dedicate agli obiettivi relativi alle tematiche di sostenibilità rilevanti. Sono qui riportati ulteriori obiettivi definiti nel Piano che, pur non essendo associati ad alcun impatto, rischio e opportunità rilevanti emersi dall'analisi di doppia rilevanza, sono comunque significativi per illustrare l'approccio di Miorelli Service alle tematiche ESG: ([Vedi tabella a pagina 15](#))

Le basi conoscitive e i dati fondamentali per la definizione delle decisioni strategiche e operative provengono da diverse fonti:

- » Caratteristiche dei dipendenti e dei lavoratori somministrati, inclusi i dati relativi alle attività di formazione, sicurezza e conciliazione vita-lavoro.
- » Dati sui consumi energetici e idrici e sulle emissioni a livello di organizzazione.
- » Dati sull'impatto ambientale dei prodotti chimici ed economici utilizzati durante l'erogazione dei servizi, considerando l'intero ciclo di vita.
- » Informazioni sulla selezione dei fornitori e dei partner esterni.
- » Valutazione economico-finanziaria del mercato, degli appalti ottenuti e dei servizi erogati.

La gestione attenta di queste informazioni guida le strategie che influenzano i portatori di interesse, a partire dai collaboratori, le cui esigenze specifiche in termini di salute e sicurezza, vita privata e sviluppo professionale vengono riconosciute.

Questo approccio reca benefici anche a clienti e utenti finali, i quali possono usufruire di un servizio di qualità a ridotto impatto ambientale, nonché alla catena di fornitura, selezionata attraverso un accurato processo di qualificazione che premia esempi virtuosi di attenzione alla sostenibilità. Tale metodologia conferisce a Miorelli un vantaggio competitivo, dettato dall'eccellenza del servizio erogato, dalla trasparenza circa la propria impronta ambientale e sociale e da un valore aggiunto in termini reputazionali.

Obiettivi di miglioramento del Piano ESG non connessi ad impatti, rischi e opportunità rilevanti

	Dato 2024 (anno base)	Obiettivo a breve termine
ENVIRONMENT	Formare una o più persone come Energy Manager per aumentare le competenze tecniche nel campo dell'energia	2 Energy Manager nominati in data 16/09/2024
	Verifica periodica dei timer di funzionamento delle luci per l'illuminazione esterna	2
	Verifica periodica delle impostazioni delle temperature locali occupati/locali non occupati della climatizzazione invernale ed estiva	2
	Verifica periodica dei parametri di combustione delle caldaie	GT305N: 94,7 GT307N: 91,8
	Monitorare e storicizzare i km percorsi annualmente da ciascun automezzo, in maniera da poter realizzare degli indicatori di prestazione più specifici legati all'utilizzo di ciascun mezzo della flotta aziendale	4 rilevazioni del dato del contachilometri su ogni automezzo
	Numero di riunioni del gruppo di gestione energia	1
	Numero di cantieri oggetto di valutazione LCA	1
	Aumentare la % di rifiuti avviati a recupero sul totale rifiuti prodotti presso la sede	33,0%
	Aumentare % di rifiuti avviati a recupero sul totale rifiuti prodotti presso i cantieri	95,0%
	Prevenzione infortuni	3 Near Miss segnalati
SOCIAL	Controllo dei cantieri da parte di Capi Area e Capi Servizio	309 controlli con check list
	Percentuale di lavoratori che hanno avuto un avanzamento di carriera (da operaio a caposervizio - da caposervizio a capo area) sul totale della forza lavoro	1,8%
	Percentuale di Questionari sulla paternità tornati compilati dai lavoratori padri rispetto al totale dei Questionari inviati a tutti i dipendenti uomini	31,0%
	Emissione di Bonus Nascita per tutti i lavoratori che diventano madri o padri	100%
	Percentuale di dimissioni volontarie al termine del periodo di maternità (obbligatoria o facoltativa)	9,5%
	Numero di questionari sulle tematiche di D&I e PDR tornati compilati	2036
	Punteggio medio assegnato da 1 a 10 al livello di soddisfazione dei clienti sul rispetto da parte di Miorelli delle tematiche D&I e Resp. Sociale	7,9
	Numero di azioni del Piano Aziendale di welfare realizzate	22/24
	Percentuale di contestazioni disciplinari nell'anno sul totale dei dipendenti	7,9%
	Percentuale di cause di lavoro intentate dai dipendenti sul totale degli stessi	0,6%
GOVERNANCE	Percentuale di RSA presenti su territorio nazionale sul numero di dipendenti totale	>2%
	Percentuale di dipendenti iscritti ad un sindacato su territorio nazionale sul numero di dipendenti totale	42,8%
	Numero di riunioni del SPT	4
	Numero di segnalazioni pervenute attraverso il canale di segnalazione Whistleblowing	0
	Numero di riunioni dell'Organismo di Vigilanza	9
	Numero di riunioni della Funzione di Conformità Prevenzione Corruzione	3
	Rispetto della procedura di selezione del personale sul numero di candidature	100%
	Formazione dei Delegati 37001 o altre funzioni di Sistema	100%
	Approvazione dell'erogazione dei rimborsi spesa a seguito di verifica	100%
	ATI non in possesso di 37001 con questionario AC compilato e restituito	100%

ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

La struttura di governance di Miorelli Service è caratterizzata dalla presenza dei seguenti organi:

- » Assemblea Soci
- » Consiglio di Amministrazione
- » Collegio sindacale
- » Organismo di Vigilanza

L'**Assemblea dei Soci**, che si riunisce almeno una volta all'anno, delibera sulle materie di sua competenza in conformità con quanto previsto dal Codice Civile e dallo Statuto Sociale. Questo include l'approvazione del bilancio d'esercizio e la nomina del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale. Inoltre, è compito dell'Assemblea dei Soci indicare le cariche di Presidente e Vice Presidente e stabilire la remunerazione degli amministratori, composta da una retribuzione fissa (determinata sulla base delle deleghe e delle responsabilità attribuite) e da un trattamento di fine mandato. In occasione del termine del periodo di carica degli Amministratori e del rinnovo o nomina di un nuovo CdA, l'Assemblea dei Soci effettua una valutazione complessiva del loro operato, considerando sia l'andamento economico sia la gestione delle tematiche ambientali e sociali e dei relativi impatti. La remunerazione dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo non si compone di un sistema di incentivazione connesso a questioni di sostenibilità.

In occasione del termine del periodo di carica degli Amministratori e del rinnovo o nomina di un nuovo CdA, l'Assemblea dei Soci effettua una valutazione complessiva del loro operato, considerando sia l'andamento economico sia la gestione delle tematiche ambientali e sociali e dei relativi impatti.

L'Amministrazione della Società è affidata a un **Consiglio di Amministrazione**, nominato a maggio 2024. È composto da cinque membri di genere maschile, di cui due nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni e tre con più di 50 anni.

Consiglio di Amministrazione in carica

Stefano Calabò	Presidente Consiglio Amministrazione e Amministratore Delegato
Alessio Miorelli	Amministratore Delegato e Direttore tecnico
Stefano Miorelli	Amministratore Delegato e Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti
Franco Prestigiacomo	Consigliere
Gianfranco Piras	Consigliere

I componenti del CdA dispongono di competenze adeguate nel settore e nelle aree geografiche in cui Miorelli Service S.p.A. opera. I poteri dell'organo amministrativo sono stabiliti dallo Statuto, il quale gli conferisce le facoltà per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Miorelli Service è sottoposta al controllo di un **Collegio Sindacale**, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, che ha il compito della vigilanza contabile sulla Società. Nell'adempimento di tale incarico, il Collegio sin-

ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-2
ESRS 2 GOV-3

dacale si interfaccia con la funzione responsabile della revisione legale del bilancio. I sindaci restano in carica per tre anni e sono rieleggibili. Il Collegio Sindacale in carica è stato eletto a maggio 2024 ed è composto da cinque membri indipendenti, supportati da una società di revisione esterna.

Collegio sindacale in carica

Stefano Cernuschi	Presidente Del Collegio Sindacale
Stefano Bettini	Sindaco
Stefano Morbioli	Sindaco
Paolo Bresciani	Sindaco Supplente
Andrea Roncolato	Sindaco Supplente

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231), un apposito **Organismo di Vigilanza** (OdV), nominato dal Consiglio di Amministrazione, vigila sulla corretta adozione del Modello e su eventuali non conformità.

Organismo di Vigilanza

Stefania Zivelonghi	Presidente
Davide Biasco	Membro esperto in sicurezza e ambiente
Claudio Ribaga	Interno

Miorelli Service S.p.A non prevede la rappresentanza sindacale all'interno degli organi di amministrazione, direzione e vigilanza, e non sono altresì presenti rappresentanti dei dipendenti. Il Consiglio di Amministrazione è composto da due membri indipendenti (40% del totale), che non ricoprono incarichi esecutivi nella Società.

Al fine di inserire negli organi di governo della Società membri che abbiano competenze specifiche sulle tematiche ESG connesse al core business aziendale, gli amministratori hanno conferito deleghe specifiche per garantire la conformità normativa in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro. (Vedi tabella a pagina 18)

Deleghe riconducibili a tematiche ESG

	RUOLO	OGGETTO/I DELLA PROCURA
Claudio Ribaga	Direttore finanziario	<ul style="list-style-type: none"> » Pagamento degli stipendi del personale.
Luciano Romizi Amelia De Angelis Massimo Candeliere	Responsabili di produzione	<ul style="list-style-type: none"> » Gestione della sicurezza e degli aspetti ambientali nei cantieri e nelle attività operative sul territorio. » Responsabilità diretta sui lavoratori e le operazioni nei cantieri. » Controllo e coordinamento delle attività sul campo.
Giorgia Versini	ASPP e Responsabile del Sistema di Gestione Integrato	<ul style="list-style-type: none"> » Gestione della sicurezza e degli aspetti ambientali a livello aziendale, con particolare attenzione alla sede legale. » Responsabilità sulla documentazione, la formazione, la sorveglianza sanitaria e le procedure aziendali. » Controllo e coordinamento a livello amministrativo e organizzativo.
Monica Miorelli	Direttore del Personale	<ul style="list-style-type: none"> » Gestione del personale

I delegati, in collaborazione con i membri del Consiglio di Amministrazione, cooperano nella definizione delle politiche, nell'attuazione delle azioni e nell'identificazione degli obiettivi connessi agli impatti, ai rischi e alle opportunità relativi alle questioni di sostenibilità rilevanti. Gli obiettivi, in particolare, sono definiti con il supporto delle funzioni interne preposte alla gestione delle stesse, di consulenti esterni e dei portatori di interesse per le specifiche tematiche. I progressi delle tematiche ESG vengono valutati annualmente tramite l'aggiornamento del Piano ESG e la Dichiarazione di Sostenibilità.

È stata inoltre condotta una valutazione delle competenze in materia di sostenibilità dei membri interni degli organi di amministrazione, direzione e controllo. A seguito di ciò, sono stati avviati programmi di sviluppo delle competenze, focalizzati su aree come gli acquisti e l'approvvigionamento a ridotto impatto ambientale, le politiche sociali per la parità di genere e l'inclusione delle minoranze, le strategie di gestione dell'energia e delle emissioni, e la sicurezza delle informazioni e la cybersecurity.

A seguito della valutazione delle competenze e della formazione correlata, si rileva che gli organi di amministrazione, direzione e controllo dispongono di competenze diversificate per la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità inerenti alle questioni di sostenibilità rilevanti. Il ruolo del Consiglio di Amministrazione è peraltro centrale nel processo di rendicontazione: è infatti l'organo deputato ad approvare l'esito dell'analisi di doppia rilevanza, nonché la Dichiarazione di Sostenibilità nel suo complesso.

Le tematiche ESG di seguito elencate rappresentano gli ambiti in cui i membri di tali organi hanno sviluppato o possiedono specifiche competenze:

I manager aziendali possiedono conoscenze e competenze in ambito esg per implementare e integrare la sostenibilità nelle prassi aziendali sotto la guida del sustainability manager.

- » Adattamento e mitigazione dei cambiamenti climatici e corretta gestione dei consumi energetici.
- » Inquinamento dell'aria e gestione delle sostanze preoccupanti (ed estremamente preoccupanti).
- » Condizioni di lavoro della forza lavoro propria e dei lavoratori nella catena del valore, comprendendo aspetti come inclusione, equità retributiva, formazione, prevenzione di molestie e discriminazioni, e tutela dei diritti umani.
- » Sicurezza e salute di consumatori e utenti finali, unitamente alla protezione della loro privacy.
- » Implementazione di pratiche di marketing etiche e responsabili.
- » Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento.
- » Attività di prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione, con relative iniziative formative.

Le competenze relative alle seguenti tematiche sono state invece individuate come disponibili grazie alle risorse interne all'azienda:

- » Contaminazione di acqua e suolo, sostanze problematiche e microplastiche.
- » Prelievi, consumi e scarichi idrici
- » Gestione dei flussi di risorse in entrata e in uscita.
- » Relazioni con le comunità locali e il territorio.
- » Tutela dei segnalatori (whistleblowers).

La trasmissione delle informazioni relative a impatti, rischi e opportunità concernenti le questioni di sostenibilità agli organi di amministrazione, direzione e controllo avviene attraverso incontri periodici con le funzioni preposte alla gestione delle specifiche tematiche ESG. Nel corso del 2024 l'Organismo di Vigilanza ha svolto sei riunioni con il Collegio Sindacale, la direzione aziendale, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Direttore Finanziario. Durante questi incontri sono stati trattati argomenti come l'assetto organizzativo aziendale, l'analisi degli infortuni e la stabilità finanziaria (con focus sul saldo degli stipendi e sul pagamento dei fornitori).

Il Consiglio di Amministrazione si è confrontato con l'OdV in due occasioni per esaminare la procedura di tutela dei segnalanti e la gestione delle segnalazioni, nonché le problematiche inerenti alla sicurezza e ai controlli dell'OdV. L'Assemblea dei Soci, infine, si è riunita due volte per la nomina degli organi direttivi (e le deleghe relative alle tematiche ESG) e per l'approvazione della precedente rendicontazione di sostenibilità.

DOVERE DI DILIGENZA

Il dovere di diligenza è il processo tramite cui le imprese individuano, prevedono, mitigano e rendicontano il modo in cui affrontano gli impatti negativi, effettivi e potenziali, sull'ambiente e sulle persone connessi alla loro attività. Si tratta di un processo continuo che risponde alla strategia e al modello aziendale, alle attività, ai rapporti commerciali, al contesto operativo e a quello dell'approvvigionamento e delle vendite, potendo generare cambiamenti in tutti questi ambiti.

La tabella sottostante illustra gli elementi fondamentali del dovere di diligenza e i corrispettivi riferimenti nella presente Dichiarazione di Sostenibilità.

ESRS 2 GOV-4

Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale

Informazioni generali (ESRS 2) nei sotto-paragrafi:
 » Organi di amministrazione, direzione e controllo
 » Gestione di impatti, rischi e opportunità

L'elemento è rendicontato anche nei sotto-paragrafi intitolati "Impatti, rischi e opportunità" presenti nei paragrafi:

- » Cambiamenti climatici (ESRS E1)
- » Forza lavoro propria (ESRS S1)
- » Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)
- » Comunità interessate (ESRS S3)
- » Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)
- » Condotta dell'impresa (ESRS G1)

Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza

Informazioni generali (ESRS 2) nei sotto-paragrafi:
 » Organi di amministrazione, direzione e controllo
 » Il coinvolgimento degli stakeholder

L'elemento è rendicontato anche nei sotto-paragrafi intitolati "Impatti, rischi e opportunità" presenti nei paragrafi:

- » Cambiamenti climatici (ESRS E1)
- » Inquinamento (ESRS E2)
- » Acque e risorse marine (ESRS E3)
- » Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)
- » Forza lavoro propria (ESRS S1)
- » Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)
- » Comunità interessate (ESRS S3)
- » Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)
- » Condotta dell'impresa (ESRS G1)

Individuare e valutare gli impatti negativi

Informazioni generali (ESRS 2) nei sotto-paragrafi:
 » L'analisi di doppia rilevanza: individuazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità
 » Gestione di impatti, rischi e opportunità

L'elemento è rendicontato anche nei sotto-paragrafi intitolati "Impatti, rischi e opportunità" presenti nei paragrafi:

- » Cambiamenti climatici (ESRS E1)
- » Inquinamento (ESRS E2)
- » Acque e risorse marine (ESRS E3)
- » Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)
- » Forza lavoro propria (ESRS S1)
- » Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)
- » Comunità interessate (ESRS S3)
- » Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)
- » Condotta dell'impresa (ESRS G1)

Intervenire per far fronte agli impatti negativi

Informazioni generali (ESRS 2) nel sotto-paragrafo:
 » Gestione di impatti, rischi e opportunità

Condotta dell'impresa (ESRS G1) nei sotto-paragrafi:
 » Etica e Legalità
 » Gestione dei fornitori

L'elemento è rendicontato anche nei sotto-paragrafi intitolati "Impatti, rischi e opportunità" presenti nei paragrafi:

- » Cambiamenti climatici (ESRS E1)
- » Inquinamento (ESRS E2)
- » Acque e risorse marine (ESRS E3)
- » Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)
- » Forza lavoro propria (ESRS S1)
- » Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)
- » Comunità interessate (ESRS S3)
- » Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)

Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare

Informazioni generali (ESRS 2) nel sotto-paragrafo:
 » Gestione di impatti, rischi e opportunità

Cambiamenti climatici (ESRS E1) nei sotto-paragrafi:
 » Consumo di energia e mix energetico
 » Emissioni di gas climalteranti

Inquinamento (ESRS E2) nei sotto-paragrafi:
 » Inquinamento di aria, acqua e suolo
 » Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

Acque e risorse marine (ESRS E3) nel sotto-paragrafo:
 » Consumo idrico

Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5) nei sotto-paragrafi:
 » Flussi di risorse in entrata
 » Risorse in uscita e gestione dei rifiuti

Forza lavoro propria (ESRS S1) nei sotto-paragrafi:
 » I collaboratori
 » La formazione
 » Salute e sicurezza
 » Il welfare
 » Diversità e inclusione

Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2) nel sotto-paragrafo:
 » L'impegno per i lavoratori nella catena del valore

Comunità interessate (ESRS S3) nel sotto-paragrafo:
 » L'impegno per le comunità interessate

Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4) nel sotto-paragrafo:
 » L'impegno per gli utenti finali

Condotta dell'impresa (ESRS G1) nei sotto-paragrafi:
 » Etica e Legalità
 » Gestione dei fornitori

IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Miorelli Service considera gli stakeholder come elementi costitutivi della propria comunità aziendale e del proprio ecosistema, ritenendo che solo relazioni forti e reciprocamente vantaggiose possano assicurare la creazione di valore a lungo termine.

Nella fase di integrazione del punto di vista degli stakeholder nell'analisi di doppia rilevanza, l'attenzione è stata inizialmente rivolta agli interlocutori primari, ossia coloro che sono imprescindibili per il funzionamento della Società, fornendo capitale finanziario, umano o le risorse indispensabili per la sopravvivenza e lo sviluppo del business.

Nel corso del 2025, con l'obiettivo di anticipare l'applicazione di quanto previsto dagli standard europei di reporting di sostenibilità (ESRS), Miorelli Service ha avviato interlocuzioni con alcuni rappresentanti dei lavoratori. Lo scopo di questi incontri è stato duplice: informare i partecipanti sul processo di reporting e avviare un dialogo sull'identificazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti, oltre che sulle informazioni di sostenibilità rendicontate.



Le esigenze degli stakeholder sono esaminate e ampiamente considerate nella formulazione delle politiche e nell'implementazione delle azioni volte a gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti. Come dichiarato nella propria Politica Integrata (Politica per la Qualità, l'Ambiente/Emas e l'Energia, la Salute e Sicurezza, la Prevenzione della Corruzione, la Sicurezza delle Informazioni e Cyber Security), Miorelli Service si impegna ad analizzare e valutare le indicazioni derivanti dalle Parti Interessate (dipendenti, partner commerciali e comunità locali), al fine di instaurare dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di intenti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

ESRS 2 SBM-2

Alcune categorie di stakeholder, in particolare i dipendenti e i partner commerciali, vengono coinvolte nella definizione e revisione degli obiettivi di miglioramento relativi alle questioni di sostenibilità che li riguardano, attraverso, rispettivamente, riunioni periodiche e incontri tecnici e commerciali.

STAKEHOLDER

INIZIATIVE DI DIALOGO E COINVOLGIMENTO

Forza lavoro propria (lavoratori dipendenti e somministrati)

- » Riunioni semestrali del Social Performance Team (SPT) con la Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) dedicate alla definizione delle azioni e al monitoraggio degli obiettivi attinenti ai principi della Certificazione Etica SA8000.
- » Riunioni semestrali del Comitato Guida per la Parità di Genere con la RSGI dedicate alla definizione delle azioni e al monitoraggio degli obiettivi.
- » Comunicazione alla forza lavoro dei contenuti della politica SA8000 tramite il Sito internet, l'APP InMiorelli e la bacheca aziendale.
- » Comunicazione dei valori aziendali tramite informative sull'app InMiorelli, il sito web, newsletter, corsi di formazione e l'onboarding dei neoassunti.
- » Riunioni semestrali tra i rappresentanti dei lavoratori, la RSGI e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dedicate alla definizione di azioni e al monitoraggio degli obiettivi relativi alle politiche di salute e sicurezza dei lavoratori.

Fornitori

- » Processo di audit e qualificazione dei fornitori.
- » Comunicazione dei valori aziendali tramite informative sull'app InMiorelli, il sito web e le newsletter.
- » Riunioni commerciali e informative relative alle sostanze che destano preoccupazione e controllo delle prestazioni
- » Confronti commerciali e tecnici volti a rilevare le opportunità di miglioramento.

Comunità ed enti locali

- » Riunioni annuali tra la RSGI, la direttrice dell'ufficio personale e i rappresentanti delle comunità locali volte a definire le iniziative a supporto del loro sviluppo, monitorare i progetti in corso e formalizzare gli accordi commerciali.

Clienti

- » Riunioni tra il Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti e la RSGI per monitorare le questioni relative alla sicurezza dei clienti e degli utenti finali.
- » Riunioni commerciali e informative relative alle sostanze che destano preoccupazione e controllo delle prestazioni

L'ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA: INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi di doppia rilevanza costituisce il punto di partenza per l'elaborazione della presente Dichiarazione di Sostenibilità, redatta conformemente a quanto previsto dalla CSRD e dagli ESRS. Una questione di sostenibilità è considerata "rilevante" se soddisfa criteri definiti per la rilevanza d'impatto o per la rilevanza finanziaria, o per entrambe. L'introduzione di questa doppia prospettiva e dei nuovi standard ha richiesto un cambiamento nell'approccio adottato da Miorelli Service per identificare le tematiche rilevanti da rendicontare.

Un aspetto si manifesta come rilevante in termini di impatto qualora riguardi gli **impatti considerevoli** (diretti o indiretti) dell'impresa, negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Parallelamente, una questione di sostenibilità è rilevante da un punto di vista finanziario se comporta (o si può ragionevolmente ritenere che comporti) effetti finanziari rilevanti sull'impresa. Ciò si verifica quando una questione di sostenibilità genera rischi od opportunità che hanno (o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano) un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine.

La fase iniziale dell'analisi di doppia rilevanza intrapresa da Miorelli Service ha previsto l'identificazione degli organismi e del personale interessato dal processo, e la delineazione delle loro responsabilità, seguita da un'analisi di contesto che ha incluso la mappatura degli stakeholder, al fine di garantire l'integrazione del loro punto di vista. Sono stati altresì analizzati i documenti disponibili del sistema di gestione, come il Piano ESG e la Valutazione del Rischio 37001.

A seguito di questi passaggi, attraverso un'analisi delle questioni di sostenibilità previste dagli ESRS, i temi sottoposti a materialità nelle precedenti edizioni del reporting sono stati allineati al nuovo standard. Successivamente, è stata predisposta un'aggiornata mappatura di impatti, rischi e opportunità connessi alle questioni di sostenibilità applicabili a Miorelli Service, la *Long list IROs (Impacts Risks and Opportunities)*. Tale attività ha previsto:

- » la partecipazione del gruppo di lavoro per la dichiarazione di sostenibilità, finalizzata all'aggiornamento e al completamento della mappatura degli impatti (sia effettivi che potenziali, positivi e negativi), nonché al suo allineamento con le conoscenze interne disponibili.
- » la definizione di soglie quantitative per la scala di valutazione della rilevanza.
- » il coinvolgimento del direttore finanziario, al fine di rilevare i rischi e le opportunità connesse alle tematiche di sostenibilità che potrebbero generare impatti finanziari per la società nel medio termine.

Per definire la "Short list IROs", ovvero l'elenco ristretto degli impatti, rischi e opportunità connessi alle questioni di sostenibilità rilevanti per Miorelli Service, è stata condotta una valutazione mediante apposite scale. Gli standard ESRS prevedono l'utilizzo di criteri di valutazione differenti a seconda della natura dell'elemento esaminato. Gli impatti positivi vengono valutati sulla base dell'entità (grado di interferenza dell'impatto sull'ambiente esterno), della portata (il numero di soggetti - lavoratori, ecosistemi, stakeholder, cantieri - interessati dall'impatto) e della probabilità dell'impatto (stimata sulla base degli accadimenti precedentemente verificati nell'organizzazione). Gli stessi criteri sono applicati anche agli impatti negativi, integrando tuttavia il fattore della rimediabilità (quantificazione dei tempi di rimedio o ripristino, necessari per ritornare alle condizioni preesistenti

ESRS 2 IRO-1

all'impatto). Per quanto riguarda i rischi e le opportunità, questi ultimi sono valutati mediante una scala che considera l'entità del potenziale effetto finanziario (espresso come variazione dell'EBITDA) e la relativa probabilità.

Sono stati quindi classificati come rilevanti gli impatti che Miorelli Service produce (o potrebbe produrre) sul contesto esterno e che risultano significativi secondo l'approccio della rilevanza d'impatto. Analogamente, sono stati inclusi i rischi e le opportunità che la Società si trova (o potrebbe trovarsi a fronteggiare) nel medio periodo e che sono suscettibili di generare effetti finanziari per l'azienda stessa, in linea con il principio della rilevanza finanziaria. Sono pertanto esclusi tutti gli IROs che non presentano rilevanza né dal punto di vista della materialità d'impatto né da quello della materialità finanziaria.

L'esito dell'analisi di doppia rilevanza è stato approvato a seguito di un confronto con l'organo di controllo.

GESTIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

ESRS 2 SBM-3

L'analisi condotta sulla base delle prospettive di materialità finanziaria o di impatto ha portato alla definizione di una lista di **59 impatti, rischi e opportunità rilevanti**, così ripartiti:

- » 28 impatti positivi (24 attuali e 4 potenziali)
- » 21 impatti negativi (16 attuali e 5 potenziali)
- » 8 rischi
- » 2 opportunità.

L'elenco completo degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IROs), identificati tramite l'analisi di doppia rilevanza, è consultabile nell'Appendice A "Gestione di impatti, rischi e opportunità". L'elenco specifica la localizzazione di ciascun IROs nel modello aziendale, nelle attività e nella gestione dei rapporti di Miorelli Service S.p.A., oltre a indicare l'eventuale presenza di un obiettivo correlato.

L'analisi dettagliata degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti è inclusa nel sotto-paragrafo "Impatti, rischi e opportunità", presente in ciascuno dei prossimi capitoli.

Le politiche, le azioni e gli obiettivi relativi alle tematiche risultate rilevanti, unitamente alle metriche di misurazione e analisi, saranno dettagliate nei capitoli pertinenti.

INFORMAZIONI AMBIENTALI

Nel presente capitolo sono riportate le informazioni previste dagli obblighi di rendicontazione relativi agli ESRS:

E1 Cambiamenti climatici

E2 Inquinamento

E3 Acque e risorse marine

E5 Uso delle risorse ed economia circolare

CAMBIAMENTI CLIMATICI (ESRS E1)

- » Impatti, rischi e opportunità
- » Consumo di energia e mix energetico
- » Emissioni di gas climalteranti

INQUINAMENTO (ESRS E2)

- » Impatti, rischi e opportunità
- » Inquinamento di aria e suolo
- » Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

ACQUE E RISORSE MARINA (ESRS E3)

- » Impatti, rischi e opportunità
- » Consumo idrico

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE (ESRS E5)

- » Impatti, rischi e opportunità
- » Flussi di risorse in entrata
- » Risorse in uscita e gestione dei rifiuti

Cambiamenti climatici

(ESRS E1)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Mediante l'analisi di doppia rilevanza sono state riconosciute come rilevanti le tematiche legate alla **mitigazione dei cambiamenti climatici** e al **consumo di energia**. In relazione ad esse, sono stati identificati cinque impatti attuali: due positivi e tre negativi.

IMPATTI ATTUALI POSITIVI

Mitigazione dei cambiamenti climatici

- » Riduzione della quantità di emissioni generate annualmente (in rapporto al fatturato), attraverso il costante monitoraggio (ISO 14064) e la messa in atto di azioni di riduzione

IMPATTI ATTUALI NEGATIVI

- » Produzione diretta di gas ad effetto serra (es. consumi di energia per riscaldamento e di carburante per i veicoli aziendali)
- » Produzione indiretta di gas ad effetto serra (es. consumi di energia elettrica, trasporto di materiali per approvvigionamento siti operativi e di lavoro, spostamenti casa-lavoro del personale, produzione dei materiali utilizzati)

Energia

- » Riduzione dell'impatto ambientale attraverso l'autoproduzione energetica e l'acquisto di energia 100% da fonte rinnovabile
- » Consumo di fonti fossili non rinnovabili (energia termica nelle sedi e carburante per i mezzi)

ESRS 2 SBM-3	ESRS 2 MDR-A
ESRS 2 GOV-3	ESRS E1-1
ESRS 2 IRO-1	ESRS E1-2
ESRS 2 MDR-P	ESRS E1-3

L'analisi di rilevanza finanziaria ha inoltre identificato due rischi di **transizione** connessi alla **mitigazione dei cambiamenti climatici**, che potrebbero incidere sull'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization).

Mitigazione dei cambiamenti climatici

RISCHI

- » Contrazione dell'EBITDA per investimenti per ridurre le emissioni generate da Miorelli Service (es. rinnovo flotta aziendale, ottimizzazione trasporti, ottimizzazione distanza casa-lavoro)
- » Contrazione dell'EBITDA per minori ricavi potenziali per la non rispondenza a requisiti di gara in termini di gestione delle emissioni ispondenza a requisiti di gara in termini di gestione delle emissioni

I rischi identificati come rilevanti derivano dall'esame degli importi destinati ai potenziali investimenti per la riduzione delle emissioni e dalle mancate entrate dovute alla possibile esclusione da gare d'appalto che prevedono criteri ambientali.

Sebbene la loro entità non incida in modo significativo, essendo ampiamente inferiore al 3,5% dell'EBITDA dell'anno precedente, la probabilità che l'effetto finanziario si verifichi è stata considerata sostanziale, data la sua sporadica ma percepibile occorrenza nell'organizzazione.

Per valutare i rischi finanziari derivanti dai cambiamenti climatici, non si è ricorso all'analisi degli scenari climatici. Tuttavia, è stata stimata la perdita di ricavi dovuta a eventi climatici avversi. Ciò ha comportato la valutazione del livello di rischio idrogeologico (riferito a frane o alluvioni, con dati forniti da ISPRA) nelle aree in cui Miorelli Service S.p.A. gestisce cantieri. Successivamente, è stato determinato l'EBITDA generato da tali cantieri (sulla base delle ore lavorate) per proiettare la perdita annua di EBITDA in caso di sospensione delle attività a causa di eventi climatici estremi legati al dissesto idrogeologico. Tale rischio, però, non è stato ritenuto sufficientemente consistente da rientrare nella Short list IROs.

Per una gestione efficace degli impatti, dei rischi e delle opportunità legati ai cambiamenti climatici, Miorelli Service ha implementato diverse politiche che si estendono a tutte le sue operazioni, ai servizi utilizzati e alle interazioni con il personale, gli stakeholder e i partner commerciali.

Efficientamento energetico e contenimento delle emissioni di CO₂: obiettivi interconnessi nella definizione della strategia climatica

Politiche per un consumo di energia consapevole e per la riduzione delle emissioni

La **Politica Integrata** di Miorelli Service (che include Qualità, Ambiente/EMAS, Energia, Salute e Sicurezza, Prevenzione della Corruzione, Sicurezza delle Informazioni e Cyber Security) comprende al suo interno anche il **Sistema di Gestione dell'Energia** conforme alla norma UNI CEI EN ISO 50001. Con esso, l'azienda si propone di ridurre gli sprechi, ottimizzare l'efficienza energetica e contenere le emissioni di CO₂, puntando al miglioramento dei servizi, all'eliminazione di pericoli e rischi significativi, alla riduzione degli impatti ambientali e dei consumi, e al risparmio energetico. Ciò avviene agendo con metodi sistematici, efficienti e trasparenti, al fine di assicurare un Sistema di Gestione aziendale integrato che sia socialmente ed economicamente sostenibile.

Il possesso di un Sistema di Gestione dell'Energia è un requisito valutato da Miorelli Service nella scelta dei fornitori, consentendo all'azienda di promuovere la riduzione dei consumi energetici anche nella sua catena del valore.

Tra le politiche a supporto della Politica Integrata nella gestione delle emissioni e del consumo di energia elettrica, rientra quella che offre ai dipen-

denti la facoltà di operare in modalità di lavoro agile. La **politica di Home Working**, oltre a tutelare il benessere dei dipendenti quando necessario, rappresenta anche una misura volta ad abbattere l'impronta ambientale di Miorelli Service, riducendo le emissioni associate ai tragitti quotidiani casa-lavoro del personale. Questa opportunità è regolamentata dalla medesima politica di Home Working, che ne disciplina caratteristiche e requisiti

Il **monitoraggio costante delle emissioni e del consumo energetico** rive-
ste un'importanza fondamentale per Miorelli Service, essendo un aspetto integrante della sua politica di mitigazione dei cambiamenti climatici. Le emissioni sono quantificate e rendicontate tramite un **report di inventario delle emissioni GHG**, redatto annualmente in conformità alla norma ISO 14064-1:2018. Tale processo è supportato da Punto 3 S.r.l. S.B., una società di consulenza specializzata, che cura l'implementazione e l'aggiornamento dell'inventario. Il report consente di raggiungere diversi obiettivi, tra cui la rendicontazione pubblica delle emissioni, l'identificazione di possibili azio-
ni per la riduzione dell'impronta di carbonio e la qualificazione dei servizi offerti. L'inventario GHG è stato sottoposto a verifica da **Bureau Veritas**, un ente terzo indipendente, in conformità con la norma ISO 14064-1, che stabi-
lisce principi e requisiti a livello di organizzazione per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra e della loro rimozione.

Inoltre, al fine di migliorare le performance ambientali dei servizi, Miorelli Service ha sviluppato un sistema di carbon management certificato, con l'obiettivo di quantificare le emissioni di gas ad effetto serra legate al ci-
clo di vita dei servizi erogati. Questo progetto è correlato all'ottenimento della certificazione ISO 14067:2018 CFP Systematic Approach per il servizio di pulizia in ambito civile. Grazie a questa certificazione, l'azienda è in grado di fornire ai propri clienti la quantificazione delle emissioni di CO₂ relative a tale servizio. Questa informazione è preziosa per valorizzare le strategie climatiche e le politiche ambientali dei clienti e per perseguire obiettivi di riduzione della propria impronta climatica, in linea con quanto richiesto dall'Unione Europea e in accordo con i principi dell'Accordo di Parigi.

Il consumo di energia è inoltre quantificato e analizzato attraverso **l'analisi energetica**, redatta ai sensi della norma UNI CEI EN ISO 50001, che fornisce una mappatura del fabbisogno energetico di Miorelli Service. Le principali fonti energetiche considerate sono l'energia elettrica, il gas metano per il riscaldamento e il carburante dei mezzi aziendali. L'esame dei consumi di energia elettrica ha permesso di definire specifici obiettivi di miglioramento, unitamente alle azioni e agli interventi necessari per il loro conseguimento.

Un aggiornamento continuo e il **monitoraggio annuale delle emissioni** (ISO 14064) e **dei consumi energetici** (ISO 50001) sono strumenti chiave per orientare le strategie aziendali e per definire le politiche e le azioni.

La responsabilità dell'attuazione delle politiche finora illustrate è affidata al Consiglio di Amministrazione.

Politiche di adattamento ai cambiamenti climatici

Tra le politiche relative ai cambiamenti climatici, rientrano anche quelle concernenti l'adattamento di Miorelli Service a eventi anomali ad essi legati. Queste includono la procedura di *Business Continuity* e *Disaster Recovery* e il *Piano di Disaster Recovery*. Nello specifico, la procedura di *Business Continuity* e *Disaster Recovery* definisce gli standard aziendali per la gestione della continuità operativa. Il suo scopo è prevenire e contrastare le interruzioni dei servizi dell'infrastruttura tecnologica, siano esse dovute a eventi catastrofici (che rendono parzialmente o totalmente indisponibili le informazioni degli asset coperti dall'*ISMS - Information Security Management System*) o non catastrofici (ovvero fermi parziali dei sistemi gestiti con procedure di ripristino appropriate ai tempi e alle esigenze di business). Ciò garantisce la protezione dei processi critici da malfunzionamenti significativi o disastri (come gli eventi climatici straordinari), e ne assicura il rapido ripristino.

Il *Piano di Disaster Recovery*, descrive i processi che consentono di ripristinare i servizi e l'infrastruttura tecnologica di Miorelli Service. Entrambe le politiche fanno riferimento al *Security Manager*.

Azioni e processi per la riduzione dei consumi e dell'impronta carbonica

Coerentemente con le politiche aziendali, le azioni intraprese per la riduzione delle emissioni e dei consumi energetici includono la riqualificazione energetica della sede principale. Tra queste, spiccano l'installazione di un **impianto fotovoltaico di 110 kWp** per l'autoproduzione di energia, l'adozione di una pompa di calore, l'implementazione di **illuminazione a LED** e la messa a disposizione di una **colonnina per la ricarica di veicoli elettrici**.

Miorelli Service si impegna anche nell'acquisto di energia proveniente al **100% da fonti rinnovabili** per la propria sede centrale. Inoltre, l'azienda si dedica all'acquisto e all'utilizzo di veicoli a ridotto impatto ambientale e alla formazione dei dipendenti sull'uso efficiente dell'energia e dei carburanti. La possibilità di lavorare da remoto è affiancata dall'incentivazione all'uso del trasporto pubblico, della bicicletta e della mobilità condivisa.

La gestione di questi interventi richiede la collaborazione attiva di diverse funzioni: il Consiglio di Amministrazione, l'Ufficio ESG, il Gruppo di Gestione dell'Energia, le funzioni coinvolte nelle Dichiarazioni Climatiche e i Consulenti esterni.

Miorelli Service si propone di integrare le attuali politiche e azioni con un **Piano di Transizione per la Mitigazione dei Cambiamenti Climatici**. Questo strumento è finalizzato a garantire che la propria strategia e il modello aziendale siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e con gli obiettivi di limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C, in linea con l'Accordo di Parigi, e di conseguire la neutralità climatica entro il 2050. Attualmente in fase di definizione, Miorelli Service prevede di includere tale piano nella propria struttura e politica aziendale nell'arco del prossimo anno, con l'obiettivo di raggiungere in futuro traguardi concreti e specifici per la riduzione delle emissioni.

Nell'elaborazione delle politiche e nella definizione delle azioni, non è stata finora coinvolta alcuna tipologia di stakeholder. Miorelli Service si pone l'obiettivo di integrare la loro opinione nel breve periodo.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

Metriche relative al consumo di energia

Le metriche relative al consumo di carburante (diesel e benzina) sono state estratte dal sistema gestionale interno di Miorelli Service, che registra i litri acquistati e i chilometri percorsi dai veicoli aziendali. La conversione da litri di carburante a MWh è stata effettuata utilizzando il valore Tep (tonnellata equivalente di petrolio) come passaggio intermedio, e lo stesso è stato fatto per il consumo di gas naturale (metano) per il riscaldamento delle sedi. Le metriche relative a quest'ultimo dato e quelle relative alla quantità di energia elettrica acquistata provengono direttamente dalle bollette delle utenze aziendali, mentre i dati sull'energia autoprodotta sono forniti dal portale del GSE.

Le metriche relative ai consumi di energia elettrica, termica e gasolio di Miorelli Service sono oggetto dell'Analisi Energetica redatta ai sensi della norma UNI CEI EN ISO 50001.

Inoltre le informazioni relative ai consumi elettrici (inclusa l'energia autoprodotta) e di gas naturale della sola sede legale di Mori sono incluse nella Dichiarazione Ambientale EMAS 2025 di Miorelli Service S.p.A. Questo documento, che presenta dati analitici aggiornati al 2024, è stato verificato e convalidato da SGS Italia S.p.A., un verificatore ambientale accreditato. Tutte le metriche relative al consumo di energia (esclusa l'energia autoprodotta), in quanto fonti di emissioni di gas a effetto serra, sono state incluse nel Report di Inventario GHG, redatto in accordo alla norma ISO 14064-1:2018 e certificato da Bureau Veritas.

Oltre il 96,9% del consumo energetico totale di Miorelli Service S.p.A. deriva dai carburanti (diesel, benzina e metano) impiegati per i mezzi aziendali.

La restante parte riguarda l'energia utilizzata per il funzionamento delle sedi; questa proviene per la maggior parte da fornitori esterni, e solo una piccola percentuale (1,1%) è autoprodotta tramite l'impianto fotovoltaico.

ESRS 2 MDR-T ESRS E1-4
ESRS 2 MDR-M ESRS E1-5

Consumo di energia per fonte

anno 2024

	MWh	%
Metano	121,8	3,0%
Benzina	449,6	11,1%
Diesel	3.319,2	82,4%
Energia elettrica da fonti fossili acquisita o acquistata	15,2	0,4%
Consumo totale di energia da fonti fossili	3.905,7	96,9%
Consumo di energia da fonti nucleari	-	0,0%
Energia elettrica da fonti rinnovabili acquisita	77,7	1,9%
Energia elettrica da fonti rinnovabili autoprodotta	45,6	1,2%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	123,3	3,1%
Consumi totali di energia	4.029,1	100%

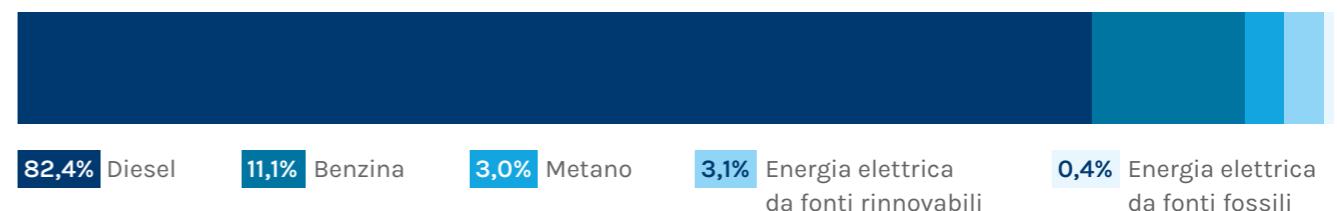
*L'energia elettrica da fonti rinnovabili acquisita è stata considerata tale sulla base di quanto dichiarato dal fornitore, pur in assenza di Garanzie di Origine intestate a Miorelli Service S.p.A.

L'indice di intensità energetica sui ricavi netti (consumi totali di energia rispetto ai ricavi netti) nel 2024 risulta pari a 39,4 MWh per milione di euro.

L'energia elettrica acquistata sul mercato costituisce il 2,5% del consumo energetico complessivo. Per la sede di Mori (TN), l'energia acquistata è fornita da un operatore che ne garantisce l'approvvigionamento al 100% da fonti rinnovabili, sebbene non disponga attualmente di Garanzie di Origine.

Consumo di energia per fonte (%)

anno 2024



L'energia elettrica autoprodotta dall'impianto fotovoltaico e consumata internamente rappresenta solamente il 40,6% dell'energia prodotta; la parte rimanente (66,8 MWh) viene immessa nella rete. Tuttavia, questa tendenza si inverte nei mesi invernali, quando la produzione fotovoltaica, seppur ridotta, viene quasi interamente utilizzata per il consumo interno.

Obiettivi relativi al consumo di energia

In continuità con gli investimenti passati (come l'installazione dell'impianto fotovoltaico, della colonnina di ricarica per auto elettriche e l'ottimizzazione energetica della sede di Mori), e in virtù delle politiche e azioni volte a integrare l'attenzione al consumo energetico in tutte le attività e i servizi, Miorelli Service ha definito i seguenti obiettivi:

Obiettivi relativi al consumo di energia

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPOREALE
Consumo totale di gas metano nelle sedi	10.958,2 m ³	-1,5% rispetto al 2024	Breve termine
Rapporto tra l'energia prelevata dalla rete e il totale dell'energia presso la sede di Mori	62,8%	65%	Breve termine

In virtù degli interventi già messi in pratica con successo, questi obiettivi sono stati classificati a bassa priorità.

Obiettivi relativi al consumo di energia

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Composizione della flotta aziendale	113 mezzi Euro 6 e 8 mezzi elettrici/ibridi 5% mezzi Euro 6	+ 5% mezzi Euro 6 + 2 mezzi elettrici/ibridi	Breve termine

Considerando l'alto utilizzo e la significativa incidenza dei mezzi aziendali sui consumi complessivi, questo obiettivo è stato ritenuto di cruciale rilevanza per il futuro di Miorelli Service, ed è stata assegnata una **priorità alta**.

Gli obiettivi proposti riguardano i criteri di approvvigionamento energetico e i consumi nelle sedi di Miorelli Service, oltre agli investimenti in mezzi aziendali con un ridotto impatto ambientale. Essi sono pienamente allineati con la Politica Integrata, con il Sistema di Gestione dell'Energia di Miorelli Service e con le politiche di sensibilizzazione del personale sull'ottimizzazione dei consumi energetici.

Questi obiettivi non sono resi obbligatori da alcuna normativa e non sono state considerate soglie ecologiche per la loro definizione. Nonostante non ci sia stato alcun coinvolgimento dei portatori di interesse, Miorelli Service si propone di farlo nel breve periodo. Il monitoraggio dei progressi è affidato al Consiglio di Amministrazione.

EMISSIONI DI GAS CLIMALTERANTI

Metriche relative alle emissioni di gas climalteranti

Le metriche relative alle emissioni di CO₂e di Miorelli Service derivano dalla quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra tramite il calcolo della Carbon Footprint di organizzazione, riferita all'anno 2024. I risultati di questo studio, condotto secondo lo standard ISO 14064-1:2018, sono riportati nel Report di Inventario dei Gas a Effetto Serra, che contiene anche le assunzioni utilizzate per rilevare i dati attività non primari e i fattori di emissione necessari per la quantificazione delle emissioni.

Il metodo di calcolo si basa sulla moltiplicazione del dato attività (ad esempio, litri di carburante utilizzato, MWh di energia consumata, tipologia di rifiuti smaltiti) per il corrispondente fattore di emissione. Considera inoltre il coefficiente GWP a 100 anni per la quantificazione della CO₂e partendo dalle differenti emissioni di gas ad effetto serra. La norma prevede il calcolo delle emissioni con la metodologia location-based. Tuttavia, per soddisfare i requisiti dell'Obbligo di Informativa ESRS E1-6, la tabella seguente include anche il totale delle emissioni calcolate con la metodologia market-based.

L'inventario dei GHG 2024 di Miorelli Service è stato verificato e certificato da Bureau Veritas, un ente di verifica e certificazione accreditato per la norma ISO 14064-1.

ESRS 2 MDR-T	ESRS E1-6
ESRS 2 MDR-M	ESRS E1-7
ESRS E1-4	ESRS E1-8

Sono state quantificate le emissioni prodotte da Miorelli Service, sia direttamente che indirettamente, considerando, tra quanto applicabile, il seguente perimetro di rendicontazione:

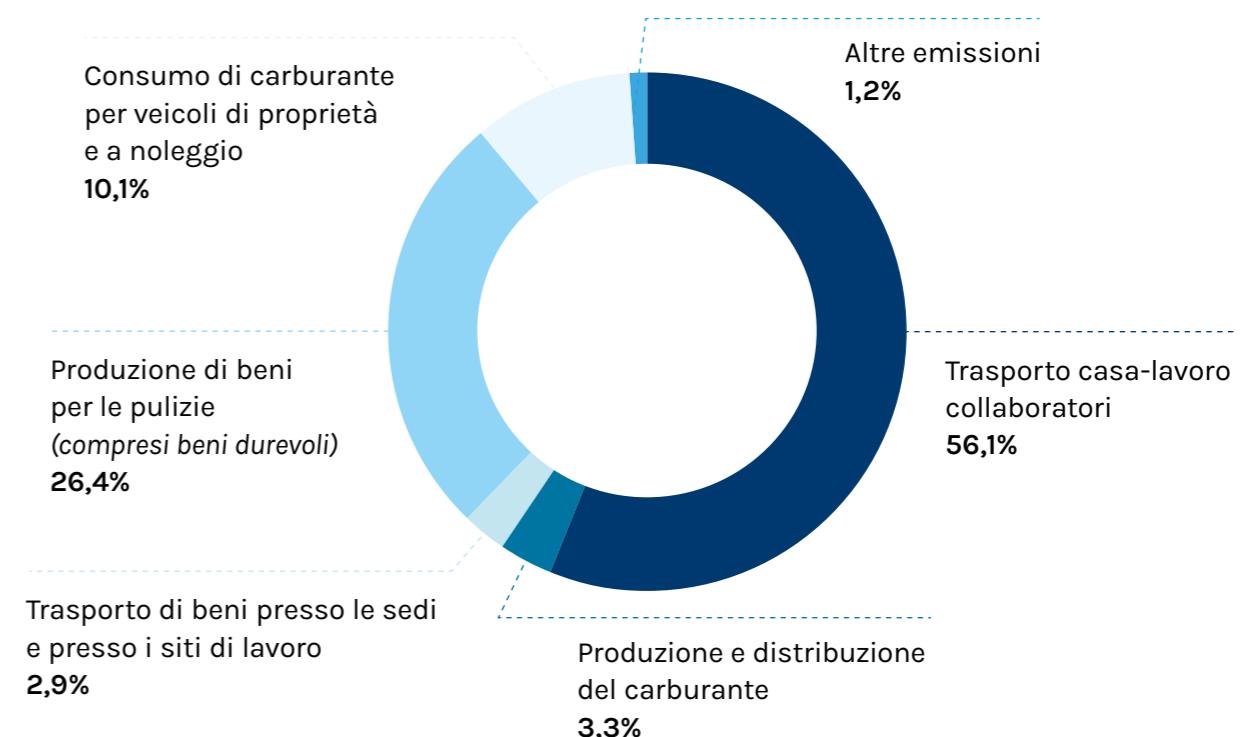
- » Categoria 1: Emissioni e rimozioni dirette di GHG
- » Categoria 2: Emissioni indirette di GHG da energia importata
- » Categoria 3: Emissioni indirette di GHG da trasporto
- » Categoria 4: Emissioni indirette di GHG da prodotti utilizzati dall'organizzazione (Vedi tabella a pagina 36)

Al totale delle emissioni di CO₂e si aggiungono 100,4 tonnellate di emissioni biogeniche.

Nel 2024 le principali fonti emissive di Miorelli Service sono state il trasporto casa-lavoro dei collaboratori (56,1%), la produzione di prodotti per le pulizie, consumabili e durevoli (26,4%) e il consumo di carburante per i veicoli aziendali (10,1%). A queste si sommano le emissioni indirette derivanti dalla produzione e distribuzione di tale carburante (3,3%), e il trasporto di beni presso le sedi e i siti di lavoro (3,0%). Il rimanente 1,1% è attribuibile ad altre fonti.

Emissioni di CO₂e per fonte (location based)

anno 2024



Emissioni di CO₂e per fonte (t CO₂e)

TIPOLOGIA DI SORGENTI EMISSIVE	2024	% SUL TOTALE (location based)
Categoria 1		
Consumo di combustibili per riscaldamento delle sedi	22,0	0,3%
Consumo di carburante per veicoli di proprietà e a noleggio	885,3	10,1%
Emissioni fuggitive	0,0	0,0%
Categoria 2		
Energia elettrica consumata presso le sedi (location based)	21,9	0,3%
Energia elettrica consumata presso le sedi (market based)	6,7	-
Categoria 3		
Trasporto di beni presso le sedi e presso i siti di lavoro	257,7	2,9%
Trasporto casa-lavoro collaboratori	4.903,7	56,1%
Trasporto per viaggi di lavoro	11,2	0,1%
Produzione e distribuzione del carburante	284,8	3,3%
Perdite da distribuzione energia elettrica	0,0	0,0%
Categoria 4		
Produzione di beni per le pulizie	2.046,1	23,4%
Produzione di energia elettrica (location based)	24,2	0,3%
Produzione di energia elettrica (market based)	4,0	-
Produzione di beni durevoli per il servizio di pulizia	260,1	3,0%
Rifiuti legati al servizio di pulizia e rifiuti conferiti tramite MUD	15,9	0,2%
Totale emissioni di CO₂e (location based)	8.732,9	100%
Totale emissioni di CO₂e (market based)	8.697,5	-

L'indice di intensità climatica sui ricavi netti (emissioni totali di gas ad effetto serra rispetto ai ricavi netti) nel 2024 risulta pari a 85,5 tonnellate per milione di euro, considerando le emissioni totali di gas serra quantificate con l'approccio "location based". Adottando l'approccio "market based" per la quantificazione delle emissioni totali, l'indice di intensità climatica risulta di 85,2 tonnellate di CO₂ equivalente per milione di euro.

Non sono in essere partecipazioni di Miorelli Service S.p.A. a programmi di assorbimento o stoccaggio di gas a effetto serra, né vi è stato un coinvolgimento a monte o a valle. L'azienda, inoltre, non impiega sistemi di fissazione interna del prezzo del carbonio.

Obiettivi relativi alle emissioni di gas climalteranti

Miorelli Service si impegna a definire nuovi obiettivi per la riduzione dei gas climalteranti non appena sarà completata l'elaborazione del Piano di Transizione per la Mitigazione dei Cambiamenti Climatici. Questo Piano stabilirà chiaramente i traguardi specifici dell'azienda in relazione alle emissioni dirette e indirette, nonché le strategie per conseguirli entro le tempistiche prefissate. Miorelli Service ha in programma di definire il proprio Piano di Transizione per la Mitigazione dei Cambiamenti Climatici nel breve periodo.

Miorelli Service ha in programma percorsi di coinvolgimento dei portatori di interesse affinché possano fornire la loro opinione e contribuire attivamente alla definizione e al monitoraggio degli obiettivi. Il loro coinvolgimento è previsto nel breve termine.

Inquinamento (ESRS E2)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Mediante l'analisi di doppia rilevanza sono state riconosciute come rilevanti le tematiche legate all'**inquinamento atmosferico** e alle **sostanze preoccupanti** (ed **estremamente preoccupanti**). In relazione ad esse, sono stati identificati sette impatti attuali: due positivi e cinque negativi.

IMPATTI ATTUALI POSITIVI

Inquinamento dell'aria

IMPATTI ATTUALI NEGATIVI

- » Emissioni in atmosfera generate dallo spostamento casa-lavoro del personale
- » Emissioni in atmosfera generate dall'uso dei mezzi aziendali (Sede - Cantieri)
- » Emissioni in atmosfera generate dal trasporto dei materiali presso i cantieri e dei rifiuti prodotti
- » Emissioni in atmosfera generate dai viaggi di lavoro
- » Emissioni in atmosfera generate dall'impianto di riscaldamento delle sedi

Sostanze che destano preoccupazione

- » Riduzione delle sostanze preoccupanti attraverso la preferenza nell'uso di prodotti chimici certificati (es. CAM, Ecolabel, PMC, Biocida)

Sostanze estremamente preoccupanti

- » Riduzione delle sostanze estremamente preoccupanti attraverso la preferenza nell'uso di prodotti chimici certificati (es. CAM, Ecolabel, PMC, Biocida)

ESRS 2 IRO-1	ESRS E2-1
ESRS 2 MDR-P	ESRS E2-2
ESRS 2 MDR-A	

L'analisi di rilevanza finanziaria ha inoltre identificato due rischi finanziari, relativi all'**inquinamento atmosferico e del suolo**, che potrebbero incidere sull'EBITDA:

RISCHI

Inquinamento dell'aria

- » Contrazione dell'EBITDA per la riduzione dei ricavi per danni di immagine conseguenti ad episodi di inquinamento dell'atmosfera

Inquinamento del suolo

- » Contrazione dell'EBITDA per la riduzione dei ricavi per danni di immagine conseguenti ad episodi di inquinamento del suolo

Riduzione dell'inquinamento atmosferico: politiche e azioni

Le politiche e azioni di Miorelli Service per affrontare impatti, rischi e opportunità derivanti dall'inquinamento dell'aria (con riferimento agli inquinanti non climateranti) sono in parte riconducibili a quelle definite per i cambiamenti climatici. Tale correlazione si spiega con la comunanza di diverse fonti di inquinamento ed emissione rilevate.

Anche in questo contesto, la **Politica Integrata di Miorelli Service** rappresenta un punto di riferimento cruciale per la gestione delle attività, con l'obiettivo di minimizzare l'impronta ecologica dei servizi offerti. La sua corretta applicazione può influire significativamente sugli impatti negativi derivanti dal trasporto di persone (tragitti casa-lavoro, viaggi professionali e spostamenti tra sedi e cantieri) e di beni (trasporto di materiali ai cantieri). Inoltre, è rilevante per le decisioni relative all'approvigionamento energetico per il riscaldamento o il raffreddamento delle sedi e per l'ottimizzazione energetica di queste ultime. Allo stesso modo, la **Dichiarazione Ambientale** dell'azienda include tra i suoi principi misure volte a ridurre anche l'emissione di inquinanti non climateranti, mirando complessivamente a minimizzare ogni tipologia di emissione.

Analogamente, la politica di **Home Working** consente di conseguire benefici significativi attraverso la diminuzione degli inquinanti legati agli spostamenti del personale tra la propria abitazione e il luogo di lavoro.

Prevenzione della contaminazione del suolo: politiche e azioni

La gestione del rischio di contaminazione del suolo è affrontata non solo dalla Politica Integrata e dalla Dichiarazione Ambientale di Miorelli Service (che disciplinano tutti gli aspetti della sostenibilità ambientale dei servizi offerti), ma anche da ulteriori disposizioni specifiche volte a prevenire qualsiasi evento negativo.

La principale forma di mitigazione del rischio consiste nel costante **monitoraggio delle risorse in uscita e delle attività di smaltimento**. Tale processo include la rendicontazione delle informazioni tramite la **Relazione di Analisi Ambientale**, redatta in conformità con la norma UNI EN ISO 14001:2015. Questo documento è essenziale per la valutazione degli aspetti ambientali aziendali e degli impatti e dei rischi rilevanti. La valutazione di questo rischio specifico comprende l'identificazione delle potenziali cause di spargimento o versamento accidentale, quali oli, benzine, emulsioni

(nelle aree di parcheggio dei veicoli), prodotti chimici per la pulizia, eventuali altre tipologie di prodotti specifici usati nei servizi e la fuoriuscita di acque di lavaggio dei bumpers.

L'insorgere di anomalie o emergenze relative a queste problematiche è contrastato dal censimento dei prodotti impiegati nei servizi, finalizzato all'individuazione di quelli pericolosi. Grazie a questo approccio, è possibile attivare rapidamente contromisure e piani di gestione delle emergenze ambientali in caso di necessità. Tali misure sono supportate da programmi di sensibilizzazione del personale, volti a prevenire qualsiasi sversamento accidentale dei prodotti a loro affidati.

A tal fine, è stato distribuito ai dipendenti un **Opuscolo Informativo sulla Sostenibilità Ambientale**, che illustra cinque regole fondamentali per minimizzare l'impronta ecologica, inclusa la raccomandazione di un corretto smaltimento delle acque di lavaggio per evitare ogni forma di contaminazione del suolo.

Tra le altre azioni volte a mitigare questo rischio, sono stati implementati corsi di formazione periodici per il personale sulla corretta gestione dei rifiuti. Inoltre, sono stati condotti sia audit interni periodici con checklist di controllo delle aree di stoccaggio temporaneo e delle procedure di smaltimento, sia audit di terza parte a cura di un ente certificatore.

Per quanto concerne le politiche e azioni relative all'inquinamento atmosferico e del suolo, non c'è stato finora alcun coinvolgimento di portatori di interesse nella loro definizione, implementazione o monitoraggio. Tuttavia, Miorelli Service intende integrare tale coinvolgimento nel breve periodo, attraverso un'interazione con la Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, la figura dirigenziale preposta all'attuazione di queste politiche e azioni.

Annualmente viene redatta e pubblicata la dichiarazione ambientale emas che riassume le prestazioni ambientali dell'organizzazione e gli impegni per il miglioramento

Gestione delle sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti: politiche e azioni

Miorelli Service affronta la gestione delle sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti attraverso un'accurata selezione dei prodotti impiegati nei propri servizi, acquistando articoli certificati che contribuiscono a ridurne il rilascio.

Questo aspetto trova conferma nella Politica Integrata e nella Dichiarazione Ambientale, dove viene esplicitata la preferenza di Miorelli per fornitori in grado di offrire prodotti e servizi maggiormente compatibili con gli obiettivi ambientali e di sicurezza. A riprova di ciò, la divisione Miorelli Green di Miorelli Service è certificata Ecolabel UE per i servizi di pulizia di ambienti interni.

La definizione delle politiche relative alla selezione dei prodotti e dei criteri di approvvigionamento è affidata al responsabile dell'ufficio acquisti. I partner commerciali sono stati coinvolti, in qualità di portatori di interesse, nella definizione e nel monitoraggio delle azioni volte a contenere le sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti. In particolare, clienti e fornitori hanno partecipato a riunioni informative con il responsabile dell'Ufficio Acquisti e la Responsabile dell'Ufficio ESG di Miorelli Service per identificare le soluzioni più appropriate.

È in fase di costituzione un inventario dei prodotti chimici impiegati, che specificherà le Sostanze Estremamente Preoccupanti (SVHC) contenute. Tale strumento faciliterà inoltre la verifica periodica di eventuali aggiornamenti delle schede di sicurezza. Contestualmente, è stato avviato il percorso per il conseguimento dell'attestazione ISO 20400 relativa agli acquisti sostenibili.

INQUINAMENTO DI ARIA E SUOLO

Metriche relative all'inquinamento di aria e suolo

Per quanto riguarda le emissioni di inquinanti in atmosfera, è stato quantificato il volume delle seguenti categorie: SO_x, NO_x, PM₁₀ e PM_{2,5}.

La quantificazione delle emissioni di inquinanti è stata ottenuta applicando un fattore di emissione ai dati di attività relativi al trasporto, inclusi gli spostamenti casa-lavoro del personale, il trasporto dei materiali nei cantieri e i consumi di diesel e benzina acquistati dall'azienda. Sono state considerate anche le emissioni di questi inquinanti derivanti dal riscaldamento delle sedi aziendali tramite gas naturale. I fattori di emissione per il trasporto provengono da SINANET, mentre quelli per il riscaldamento delle sedi sono forniti da ISPRA.

I dati relativi al consumo di carburante (diesel e benzina) sono stati estratti dal sistema gestionale interno di Miorelli Service, che registra i litri acquistati e i chilometri percorsi dai veicoli aziendali. Quelli sul consumo di gas naturale (metano) per il riscaldamento delle sedi sono ricavati direttamente dalle bollette delle utenze aziendali.

Il calcolo della distanza percorsa dai dipendenti negli spostamenti casa-lavoro deriva dall'estrazione degli indirizzi di residenza e cantiere dal sistema gestionale interno di Miorelli Service, considerando i giorni lavorati nel 2024. Il mezzo di trasporto utilizzato è stato definito tramite un sondaggio rivolto ai dipendenti, che ha permesso di stabilire le percentuali dei vari mezzi da applicare ai chilometri totali. Per il trasporto dei materiali, si è ipotizzata una distanza media di 200 km e l'utilizzo di un Van Classe I a pieno carico, alimentato a diesel. La stima del peso degli articoli è avvenuta associando prodotti standard rappresentativi alle varie categorie di prodotto acquistate.

SRS 2 MDR-M
ESRS E2-3
ESRS 2 MDR-T
ESRS E2-4

Emissione di inquinanti in atmosfera (kg)

anno 2024

	SO _x	NO _x	PM ₁₀	PM _{2,5}
Emissioni in atmosfera generate dallo spostamento casa-lavoro del personale	21,1	17.110,7	1.164,7	738,8
Emissioni in atmosfera generate dal trasporto dei materiali presso i cantieri	0,4	336,5	17,1	12,2
Emissioni in atmosfera generate dall'impianto di riscaldamento delle sedi	0,1	7,6	0,0	0,0
Emissioni in atmosfera generate dall'uso dei mezzi aziendali	4,4	2.653,3	195,6	138,2
Totale emissioni in atmosfera (kg)	26,0	20.108,1	1.377,4	889,2

Emissione di inquinanti in atmosfera

anno 2024



89,8% NO_x 6,1% PM₁₀ 4,0% PM_{2,5} 0,1% SO_x

Nel corso del 2024 non si è verificato alcun episodio di contaminazione del suolo.

Obiettivi relativi all'inquinamento di aria e suolo

Miorelli Service si prefigge il seguente obiettivo in relazione all'inquinamento atmosferico, focalizzandosi sul trasporto dei collaboratori, dei materiali e sul riscaldamento della sede aziendale:

Obiettivi relativi all'inquinamento dell'aria

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Emissioni di SO _x relative ai trasporti e al riscaldamento delle sedi aziendali	26,0 kg	-5% rispetto al 2024	Breve termine
Emissioni di NO _x relative ai trasporti e al riscaldamento delle sedi aziendali	20.108,1 kg	-5% rispetto al 2024	Breve termine
Emissioni di PM ₁₀ relative ai trasporti e al riscaldamento delle sedi aziendali	1.377,4 kg	-5% rispetto al 2024	Breve termine
Emissioni di PM _{2,5} relative ai trasporti e al riscaldamento delle sedi aziendali	889,2 kg	-5% rispetto al 2024	Breve termine

Tali obiettivi non derivano da alcun obbligo normativo e sono sotto la responsabilità della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato. Il loro raggiungimento è subordinato al conseguimento degli obiettivi della Dichiarazione Ambientale e all'implementazione della politica di Home Working dell'azienda.

Miorelli Service ha definito i seguenti obiettivi per contrastare l'inquinamento del suolo, focalizzandosi sulla gestione dei rifiuti da parte del personale impiegato nei servizi di pulizia:

Obiettivi relativi all'inquinamento del suolo

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di conferimenti non accettati	0	Mantenimento a 0	Breve termine
Episodi di contaminazione (versamenti/perdite) del suolo	0	Mantenimento a 0	Breve termine

Questi obiettivi, di natura conservativa, sono intesi come obiettivi di mantenimento da riproporre annualmente, e hanno come orizzonte la prossima rendicontazione. La Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e il Responsabile Tecnico Gestione Rifiuti sono preposti al loro monitoraggio.

A questi obiettivi è stata attribuita un'alta priorità, poiché rappresentano obblighi normativi e sono intrinsecamente correlati alla realizzazione della politica ambientale di Miorelli Service.

Non è stata considerata alcuna soglia ecologica per la definizione degli obiettivi relativi all'inquinamento di aria e suolo, né è stato coinvolto alcun portatore di interesse in questa fase. Miorelli Service si propone di coinvolgerli nel breve termine.

SOSTANZE PREOCCUPANTI ED ESTREMAMENTE PREOCCUPANTI

Metriche relative a sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

Miorelli limita la diffusione di sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti utilizzando una percentuale significativa di prodotti conformi ai Criteri Ambientali Minimi (CAM) durante l'erogazione dei propri servizi. Questa strategia di approvvigionamento promuove l'utilizzo di prodotti ecocompatibili e contribuisce alla riduzione delle sostanze pericolose. Le metriche relative ai prodotti utilizzati da Miorelli Service sono rendicontate nel paragrafo "Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)", nel sottoparagrafo "Flussi di risorse in entrata".

Obiettivi relativi a sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

Miorelli Service ha stabilito i seguenti obiettivi per il contenimento del rilascio di sostanze preoccupanti o estremamente preoccupanti, focalizzandosi sull'applicazione di criteri specifici per la selezione dei prodotti acquistati. (Vedi grafico a pagina 44)

ESRS 2 MDR-M	ESRS E2-3
ESRS 2 MDR-T	ESRS E2-5

A tali obiettivi, la cui definizione e monitoraggio sono affidati alla direzione dell'Ufficio Acquisti, è stata riconosciuta una priorità media e Miorelli Service si impegna a conseguirlo a breve termine, nonostante non sia imposto da alcuna normativa. Tali obiettivi promuovono la completa implementazione della politica di selezione di fornitori e prodotti, influenzando le decisioni di approvvigionamento di Miorelli Service. Nessuna soglia ecologica è stata considerata per la loro definizione e nessun portatore di interesse è stato coinvolto nella formulazione. L'azienda si propone di integrare la loro opinione nel breve termine.

Obiettivi relativi a sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Prodotti chimici certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel) ad uso ordinario	56,8%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel) ad uso straordinario	18,6%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici certificati acquistati (es. PMC, Biocida) ad uso disinsettante	17,6%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti lavandaia certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel)	28,5%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti per stoviglie certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel)	58,8%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici forti certificati acquistati (es. CAM)	96,9%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine

Acque e risorse marine (ESRS E3)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Attraverso l'analisi di doppia rilevanza, è stato identificato un unico impatto negativo e attuale, inerente al **consumo di acqua**.

IMPATTO ATTUALE NEGATIVO

Consumo di acqua

- » Consumo di risorse idriche nelle sedi e nei cantieri per l'erogazione del servizio (es. lavaggio automezzi, diluizione prodotti)

Non sono stati identificati rischi specifici riconducibili al prelievo, all'utilizzo e allo scarico di acqua.

Garantire un consumo consapevole delle risorse idriche: politiche e azioni

Miorelli Service si impegna, attraverso la propria **Politica Ambientale**, a minimizzare gli impatti delle sue attività, mantenendo sotto controllo l'uso delle risorse idriche. L'attenta selezione di fornitori e prodotti assicura inoltre che questi ultimi vengano impiegati correttamente, senza causare danni a tali risorse.

Per assicurare un monitoraggio costante e una valutazione degli aspetti ambientali, la **Relazione di Analisi Ambientale di Miorelli Service** ha esaminato diversi aspetti legati al consumo idrico, tra cui:

- » scarichi idrici e allaccio alla pubblica fognatura presso la sede e il magazzino;
- » consumo della risorsa idrica presso la sede e il magazzino;
- » utilizzo della risorsa idrica nei cantieri;
- » lavaggio degli automezzi presso la sede e nei cantieri.

Sebbene nei primi due casi il consumo e lo scarico di acqua siano legati esclusivamente a esigenze di uso civile e igienico, il personale è stato comunque informato sull'uso razionale delle risorse idriche e sui vincoli legislativi cogenti relativi agli scarichi. La sede e i magazzini sono dotati della documentazione pertinente e dei certificati di conformità degli impianti.

In relazione alla pulizia dei cantieri, il personale è formato per un uso più razionale delle risorse idriche e di altre risorse. Il rispetto da parte dei collaboratori delle indicazioni aziendali viene verificato attraverso audit di sistema interni e il riesame della Direzione. Per quanto riguarda i veicoli, il lavaggio viene effettuato presso centri autorizzati esterni, con frequenze che variano in base alla tipologia di mezzo, alla stagione e alla necessità.

La **mitigazione degli sprechi** è uno degli aspetti trattati in un opuscolo informativo consegnato a tutti i collaboratori che operano nei cantieri. Il documento propone cinque regole da rispettare sul luogo di lavoro per diminuire l'impronta ecologica dell'organizzazione, tra cui:

ESRS 2 IRO-1	ESRS E3-1
ESRS 2 MDR-P	ESRS E3-2
ESRS 2 MDR-A	

- » Verificare sempre, durante e a fine turno, che i rubinetti siano ben chiusi e privi di perdite.
- » Segnalare tempestivamente eventuali perdite o malfunzionamenti.
- » Diluire i prodotti chimici secondo le istruzioni e le schede tecniche, prevenendo sprechi d'acqua.
- » Nel riempire i secchi, preparare solo la quantità di soluzione necessaria per l'operazione di pulizia da eseguire, senza eccedere.

Queste direttive sono ribadite e approfondite, unitamente a quelle relative alla sicurezza, nel documento **"Regole Ambientali e di Sicurezza per le Pulizie"**. Tale documento è disponibile in tutti i cantieri e viene condiviso con i lavoratori tramite l'App *InMiorelli*. Al suo interno, oltre alle informazioni di sicurezza per evitare di movimentare pesi eccessivi, incorrere in contatti irritanti o provocare irritazioni, sono presenti anche prescrizioni per prevenire lo spreco d'acqua (e di prodotto), evitare di concentrare eccessivamente la soluzione e scongiurare scarichi idrici errati (per esempio, in tombini e/o caditoie sul terreno).

Queste politiche sono definite, monitorate e aggiornate dalla Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, che ne è anche la figura preposta all'attuazione.

Il **monitoraggio dei consumi, le campagne di sensibilizzazione e i programmi di formazione** per i dipendenti sull'uso efficiente delle risorse idriche, nonché l'impiego di **sistemi di diluizione automatici nei cantieri**, sono tutte azioni continuative di Miorelli Service. Queste rappresentano parti integranti del proprio modello aziendale e sono alla base dei servizi che l'azienda offre regolarmente. Tali accorgimenti hanno permesso di ottenere una concreta riduzione del consumo idrico.

La Responsabile del Sistema di Gestione Integrato è stata affiancata dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione dell'Ufficio Acquisti (per quanto concerne la selezione dei prodotti utilizzati) nell'attuazione di tali iniziative.

Per quanto concerne le politiche e azioni relative al consumo di acqua, non c'è stato finora alcun coinvolgimento di portatori di interesse nella loro definizione, implementazione o monitoraggio. Tuttavia, Miorelli Service intende integrare tale coinvolgimento nel breve periodo.

CONSUMO IDRICO

Metriche relative al consumo idrico

Le metriche relative al consumo idrico derivano dalle bollette delle utenze nelle sedi di Miorelli Service S.p.A. Il consumo rilevato è interamente attribuibile all'utilizzo di acqua per fini civili. L'identificazione del rischio idrico delle aree è basata sull'Atlante del Rischio Idrico Aqueduct, fornito dal Water Resource Institute. Le informazioni relative al consumo idrico della sola sede legale di Mori sono incluse nella Dichiarazione Ambientale EMAS 2025 di Miorelli Service S.p.A., relativa all'anno 2024, e sono state convalidate da SGS Italia S.p.A., verificatore ambientale accreditato.

ESRS 2 MDR-T
ESRS 2 MDR-M
ESRS E3-3
ESRS E3-4

Consumo idrico

anno 2024

	m ³	%
Consumo in aree a basso rischio idrico	1.079,0	99,2%
Consumo in aree a medio rischio idrico	4,7	0,4%
Consumo in aree a alto rischio idrico	4,0	0,4%
Acqua riciclata o riutilizzata	0,0	0,0%
Acqua immagazzinata	0,0	0,0%
Totale consumo idrico	1.087,7	100%

La maggior parte dei consumi idrici di Miorelli Service (99,2%) si concentra nelle due sedi di Mori e in quella di Bolzano, situate in aree a basso rischio idrico. Percentuali minori, inferiori allo 0,4%, si riscontrano rispettivamente nella sede di Firenze (area a medio rischio idrico) e a Bologna (area ad alto rischio idrico).

Nel 2024 l'indice di intensità idrica sui ricavi netti (rapporto tra consumo di acqua e ricavi netti) è stato di 10,7 metri cubi per milione di euro.

Obiettivi relativi al consumo idrico

Per quanto riguarda i consumi idrici legati alle attività nelle proprie sedi, Miorelli Service ha definito il seguente obiettivo:

Obiettivi relativi al consumo idrico

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Consumo idrico totale nelle sedi	914,7 m ³	-1% rispetto al 2024	Breve termine

Il raggiungimento di questo obiettivo si allinea con i principi della Politica Integrata volti alla prevenzione degli sprechi. Non è imposto da alcuna normativa e ha una priorità media, con un orizzonte temporale di breve termine. La Responsabile del Sistema di Gestione Integrato è incaricata del monitoraggio. Nessuna soglia ecologica è stata considerata per la definizione, e nessun portatore di interesse è stato coinvolto nella formulazione. Miorelli Service si impegna a includere la loro opinione nel breve periodo.

Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Mediante l'analisi di doppia rilevanza sono state riconosciute come rilevanti le tematiche legate ai **flussi di risorse** in entrata e in uscita ed alla **gestione dei rifiuti**. In relazione ad esse, sono stati identificati nove impatti attuali: quattro positivi e cinque negativi.

	IMPATTI ATTUALI POSITIVI	IMPATTI ATTUALI NEGATIVI
Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse	» Riduzione dell'impatto ambientale attraverso la preferenza nell'uso di materiali certificati (es. CAM, Ecolabel, PMC, Biocida)	» Utilizzo di prodotti chimici, attrezzature e macchinari per l'erogazione del servizio
Uscite di risorse relative a prodotti e servizi	» Riduzione nel numero di sacchi per le immondizie utilizzati, attraverso l'eliminazione dei piccoli cestini da scrivania e la sostituzione con isole ecologiche (carta/plastica con meno sacchi più grandi) » Riduzione della quantità di carta consumata presso i cantieri, attraverso la sostituzione carta stampata (es. schede di sicurezza) con QR Code	» Consumo considerevole di materiale economico » Consumo considerevole di sacchi per la raccolta delle immondizie
Rifiuti	» Riduzione dell'impatto attraverso una corretta gestione e una preferenza del recupero dei rifiuti (attraverso Istruzione operativa da Sistema di gestione, formazione del personale, utilizzo di fornitori qualificati)	» Produzione di rifiuti per l'uso di materiali presso i cantieri (imballaggi, flaconi, attrezzature, ed altri materiali) » Produzione di rifiuti dei clienti, sui quali non vi è controllo rispetto alla tipologia

ESRS 2 IRO-1	ESRS E5-1
ESRS 2 MDR-P	ESRS E5-2
ESRS 2 MDR-A	

Inoltre, sono stati individuati due **impatti potenziali positivi** connessi ai flussi di risorse:

IMPATTI POTENZIALI POSITIVI

Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse

- » Riduzione della quantità di materiale acquistato e trasportato attraverso la preferenza di prodotti super-concentrati e l'utilizzo di sistemi di dosaggio
- » Riduzione del fabbisogno energetico ed idrico attraverso la scelta di macchinari con tali caratteristiche.

L'analisi di rilevanza finanziaria ha inoltre rivelato l'esistenza di due opportunità finanziarie, connesse ai **flussi di risorse** ed al loro utilizzo, che potrebbero incidere sull'EBITDA:

OPPORTUNITÀ

Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse

- » Espansione dell'EBITDA per la riduzione dei costi di approvvigionamento per l'applicazione diffusa del Protocollo Green nei cantieri di grandi dimensioni.

Gestione delle risorse in entrata e in uscita: politiche e azioni

La Politica Integrata di Miorelli Service delinea le direttive per l'approvvigionamento, l'utilizzo e lo smaltimento delle risorse, stabilendo precise prescrizioni per ogni aspetto legato a questa tematica. Tra gli impegni che sono stati integrati nella politica aziendale, si annovera la preferenza per fornitori che offrono prodotti e servizi maggiormente in linea con gli obiettivi ambientali. La politica mira inoltre al miglioramento dei servizi erogati, all'eliminazione dei pericoli e dei rischi significativi e alla prevenzione di ogni forma di spreco.

Tra i criteri di selezione per gli acquisti, si privilegiano i prodotti dotati di certificazioni che garantiscono la conformità a precisi standard ambientali, come le certificazioni CAM ed Ecolabel. Nel processo di selezione dei fornitori, la valutazione tiene conto anche del possesso di sistemi di gestione per la qualità (UNI EN ISO 9001), la gestione ambientale (UNI EN ISO 14001) e il controllo dei parassiti (UNI EN 16636).

Nella valutazione dei servizi offerti, si impiega un indicatore per il monitoraggio dei consumi totali di prodotti chimici. Questo parametro, oltre a fungere da indice di qualità, può essere utilizzato anche per valutazioni ambientali, includendo la percentuale di prodotti Ecolabel sul totale.

L'acquisto di macchinari o attrezzature per la pulizia è subordinato a una valutazione della loro conformità a normative tecniche, agli standard di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e alle regolamentazioni ambientali (ad esempio, in termini di rumorosità e inquinamento). Vengono altresì considerati aspetti relativi alla loro composizione, con particolare attenzione alla presenza di materiali riciclati (certificati tramite etichette come Plastica Seconda Vita, Re-made in Italy, ecc.). Le politiche relative ai criteri di sele-

zione dei prodotti e dei fornitori sono sotto la responsabilità della direzione dell'ufficio acquisti.

Miorelli Service integra l'uso di prodotti certificati e l'implementazione di sistemi di monitoraggio con ulteriori azioni volte all'attuazione delle politiche sull'uso delle risorse. Tra queste figurano la programmazione di interventi di manutenzione regolare di attrezzature e macchinari, unitamente ad attività di formazione dei dipendenti tramite programmi specifici sull'utilizzo dei prodotti chimici (ad esempio, è stata offerta una formazione e-learning di 2 ore sulla piattaforma aziendale relativa al rischio chimico).

La selezione accurata dei prodotti utilizzati ha comportato il coinvolgimento dei fornitori, attraverso riunioni volte a definire e monitorare attività che favoriscono un approvvigionamento consapevole.

Queste iniziative, frutto dello sforzo congiunto della direzione acquisti e dell'ufficio ESG, hanno generato risultati positivi negli ultimi anni e si prevede che continueranno a farlo nel breve termine.

Miorelli Service, in quanto fornitore di servizi, gestisce principalmente flussi di risorse in entrata, ma ha comunque implementato politiche per gestire le modeste quantità di risorse in uscita. Per ridurre il consumo di carta, Miorelli è impegnata in una politica di digitalizzazione dei processi, supportando attivamente i lavoratori in questa transizione. Inoltre, nelle negoziazioni con i clienti, l'azienda si impegna, quando le condizioni lo permettono, a suggerire l'adozione di asciugamani riutilizzabili o elettrici. Ciò contribuisce sia alla diminuzione dei rifiuti cartacei, sia alla sensibilizzazione dei clienti. Questa iniziativa è supportata congiuntamente dal Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti e dall'Ufficio Commerciale, che ne promuovono l'adozione.

Inoltre, è attivo un programma che mira a proporre ai clienti con maggiore frequenza la sostituzione dei cestini da scrivania con isole ecologiche.

Gestione dei rifiuti: politiche e azioni

La politica di gestione ordinaria dei rifiuti, disponibile sull'App InMiorelli per tutti i lavoratori, stabilisce procedure precise per il personale addetto ai servizi di pulizia, riguardanti ogni tipologia di rifiuto (urbano, speciale, pericoloso e non pericoloso).

Nello specifico, anche grazie alla collaborazione con i propri fornitori, Miorelli Service attua alcune buone pratiche:

- » il risciacquo delle taniche dei detergenti per lo smaltimento nella frazione della plastica, laddove possibile e consentito;
- » la diluizione del prodotto chimico per minimizzare la produzione di rifiuti pericolosi con l'impatto di tutelare la salute degli operatori;
- » la riduzione degli imballaggi attraverso l'impiego di prodotti concentrati.

La sensibilizzazione del personale sulla gestione dei rifiuti si realizza tramite la formazione, la comunicazione e il coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti, promuovendo un'educazione sulla corretta differenziandone dei rifiuti, iniziative per la riduzione degli stessi e creando una cultura aziendale di sostenibilità.

Un opuscolo informativo sulla sostenibilità ambientale, distribuito a tutti i dipendenti, suggerisce tra le sue regole per la riduzione dell'impatto ambientale la raccolta differenziata dei rifiuti e la diminuzione degli sprechi. Il documento specifica che i dipendenti devono sempre effettuare la raccolta differenziata, collocando i rifiuti negli appositi contenitori e rispettando le disposizioni comunali del luogo di lavoro. Inoltre, i collaboratori sono incentivati, ove possibile, a svuotare il contenuto dei cestini direttamente nei sacchi grandi presenti nei carrelli di servizio, senza sostituire il sacchetto.

L'applicazione di queste politiche rientra nella responsabilità della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

L'ufficio personale e l'ufficio ESG stanno collaborando a programmi e azioni continue per ridurre la produzione di rifiuti che includono la formazione del personale sulla corretta gestione dei rifiuti tramite videocorsi condivisi tramite l'App InMiorelli. Si mira inoltre all'abbattimento dell'uso della carta attraverso la dematerializzazione dei documenti di cantiere, fornendo QR code da affiggere sugli appalti e utilizzando l'applicazione per l'invio di documenti al personale (es. informative, buste paga, kit di assunzione). In sede, si persegue la riduzione della plastica con la fornitura di erogatori d'acqua e borraccie personali ai dipendenti, e la qualificazione dei fornitori di servizi di recupero e smaltimento, con un controllo rigoroso delle autorizzazioni.

Nonostante non vi sia stato un coinvolgimento di portatori di interesse nelle politiche e nelle azioni concernenti le risorse in uscita e la gestione di rifiuti, Miorelli Service si propone di integrare tale partecipazione a breve termine.

FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA

Metriche relative ai flussi di risorse in entrata

Nell'ottica di ridurre l'impatto del servizio di pulizia, che rappresenta la principale attività di Miorelli Service, l'Ufficio Acquisti e l'Ufficio Gare operano congiuntamente per offrire ai clienti un servizio conforme ai Criteri Ambientali Minimi (CAM) e ai più alti standard ambientali.

La selezione dei prodotti acquistati segue specifici criteri di ecologicità, che includono:

- » Certificazioni ISO 14024 (es. UE Ecolabel, Nordic Ecolabel)
- » Conformità ai Criteri Ambientali Minimi.

Per i prodotti chimici disinfettanti, si valuta il possesso dell'attestazione ministeriale di Presidio Medico Chirurgico (PMC) o Biocida, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Per l'analisi e la presentazione delle metriche, i materiali acquistati sono stati inizialmente suddivisi in tre macro-categorie di consumo prevalente:

- » Prodotti chimici
- » Prodotti tessili
- » Prodotti economici.

All'interno di ciascuna di queste categorie, i prodotti sono stati ulteriormente raggruppati in sottocategorie in base alla destinazione d'uso, alla tipologia o alla frequenza di utilizzo. I valori riportati di seguito sono complessivi e si riferiscono a tutti i cantieri gestiti con servizio erogato da Miorelli.

L'analisi dei prodotti chimici acquistati evidenzia l'impegno dell'azienda verso scelte ecologiche per l'uso quotidiano: il 56,8% dei detergenti a uso ordinario acquistati possiede una certificazione ISO 14024 o è conforme ai CAM. Questa percentuale sale al 96,9% per i prodotti chimici forti (utilizzati per la pulizia dei treni, la rimozione di graffiti, vernici, colla, chewing gum, ecc.), mentre si attesta intorno al 58,8% per la sottocategoria dei prodotti per le stoviglie.

I prodotti chimici a uso disinfettante, per loro natura, non possono avere una certificazione di ecologicità. Tuttavia, il 17,6% di essi possiede l'autorizzazione come Presidio Medico Chirurgico (PMC) o Biocida, garantendo così il massimo grado di tutela della salute e sicurezza per gli operatori.

ESRS 2 MDR-T	ESRS E5-3
ESRS 2 MDR-M	ESRS E5-4

Prodotti chimici acquistati

anno 2024

	ACQUISTI (L)	DI CUI % CON CERTIFICAZIONE AMBIENTALE (Ecolabel/CAM/PMC)
Prodotti chimici detergenti ordinari	217.713,9	56,8%
Prodotti chimici detergenti straordinari	12.862,8	18,6%
Prodotti chimici ad uso disinettante (compresi igienizzanti, sanificanti, ecc. e per tutti gli usi - superfici, bucato, ecc.)	89.198,3	17,6%
Prodotti lavanderia	1.947,5	28,5%
Prodotti per stoviglie (manuale o meccanico)	2.067,0	58,8%
Prodotti chimici forti (pulizia treni, rimozione graffiti, rimozione colla, smacchiatori)	42.801,6	96,9%
Additivi vari	327,0	15,3%
Totale	366.918,1	

I prodotti tessili sono stati classificati in base al materiale: microfibra, cotone, altri materiali sintetici e una categoria specifica per i prodotti monouso. Sono state escluse dalle valutazioni di ecologicità tutte le attrezature tessili monouso o non ricondizionabili come piumini, spugne, spazzole e prodotti simili.

Nel 2024 il 9,7% dei prodotti tessili in cotone e il 100% dei prodotti in microfibra possiedono criteri ambientali. L'uso di questi ultimi soddisfa un importante requisito indicato nei Criteri Ambientali Minimi (CAM) per le forniture e il noleggio di prodotti tessili (DM 7 febbraio 2023): la microfibra garantisce durabilità ed efficacia, oltre che un risparmio nell'utilizzo di prodotti detergenti e di acqua.

Prodotti tessili acquistati

anno 2024

	ACQUISTI (KG)	DI CUI % CON CERTIFICAZIONE AMBIENTALE (Ecolabel/CAM)
Prodotti tessili in microfibra	2.625,8	100%
Prodotti tessili in cotone	15.540,2	9,7%
Prodotti tessili in altro materiale	1.163,2	-
Prodotti tessili monouso	9.385,4	-
Totale	28.714,6	

Per quanto riguarda i materiali economici e i prodotti per le mani, nel 2024 la percentuale di prodotti con certificazione ambientale si attesta al 71,6% per i materiali in carta (carta asciugamani, carta igienica, carta asciugatutto, carta copri WC) e al 10,3% per i prodotti lavamani e crema mani.

Prodotti economici acquistati

anno 2024

	ACQUISTI	DI CUI % CON CERTIFICAZIONE AMBIENTALE (Ecolabel)
Carta (kg)	696.645,3	71,6%
Lavamani/crema mani (l)	91.977,6	10,3%
Cotone (kg)	0,0	-

Nell'erogazione del servizio, oltre alle materie prime, anche i macchinari utilizzati (in prevalenza lavasciuga e spazzatrici) contribuiscono a ridurre l'impatto ambientale. La loro gestione è stata affidata quasi totalmente a un servizio di full rent, con l'obiettivo di garantire la massima conformità ai Criteri Ambientali Minimi (DM 29 gennaio 2021), che prevedono:

- » rispetto dei più elevati standard di efficienza idrica ed energetica;
- » maggiore durata possibile del loro ciclo di vita e riciclaggio delle componenti;
- » rispetto dei principi dell'eco-design, riparabilità, facilità di disassemblaggio e smaltimento delle parti da sostituire;
- » percentuale di plastica riciclata sul totale della plastica complessivamente presente nella macchina;
- » manutenzione secondo le indicazioni del produttore per garantirne massima durata ed efficienza, e aggiornamento del registro delle manutenzioni firmato dal soggetto autorizzato.

Obiettivi relativi ai flussi di risorse in entrata

Miorelli Service ha definito i seguenti obiettivi relativi al **flusso e all'utilizzo delle risorse**, tutti sotto la responsabilità della direzione dell'Ufficio Acquisti in quanto legati al processo di qualificazione dei fornitori e di selezione dei prodotti acquistati: (Vedi grafico a pagina 54)

Obiettivi relativi ai flussi di risorse in entrata

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di macchinari che montano sistemi di risparmio idrico/energetico (es. funzioni ECO)	Non disponibile	Monitoraggio del dato	Breve termine

A questo obiettivo è stata riconosciuta una **priorità bassa**.

Obiettivi relativi ai flussi di risorse in entrata

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Prodotti chimici acquistati in relazione alle ore lavorate nel cleaning	0,09 l / ora	-5% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel) ad uso ordinario	56,8%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel) ad uso straordinario	18,6%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici certificati acquistati (es. PMC, Biocida) ad uso disinettante	17,6%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti lavanderia certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel)	28,5%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti per stoviglie certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel)	58,8%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Prodotti chimici forti certificati acquistati (es. CAM)	96,9%	+ 2% rispetto al 2024	Breve termine
Fornitori qualificati	100%	Mantenimento del dato 2024	Breve termine

A questi obiettivi è stata riconosciuta una **priorità media**.

Obiettivi relativi ai flussi di risorse in entrata

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Prodotti super concentrati acquistati	non disponibile	Monitoraggio del dato	Breve termine

A questo obiettivo è stata riconosciuta una **priorità alta**.

Tali obiettivi favoriscono la completa implementazione della politica di selezione di fornitori e prodotti, influenzando le decisioni di approvvigionamento di Miorelli Service. Inoltre, rappresentano traguardi particolarmente rilevanti per i principi di garanzia della qualità e di riduzione degli sprechi espressi dalla Politica Integrata.

Miorelli Service si impegna a conseguire questi obiettivi entro breve termine, nonostante non siano previsti da alcuna normativa. Nessuna soglia ecologica è stata considerata per la loro definizione, e non è stato coinvolto alcun portatore di interesse nella loro formulazione. L'azienda si propone di integrare la loro opinione nel breve periodo.

RISORSE IN USCITA E GESTIONE DEI RIFIUTI

Metriche relative alla gestione dei rifiuti

In qualità di fornitore di servizi integrati, Miorelli Service affronta la gestione dei rifiuti secondo due ambiti di applicazione: il **servizio erogato a beneficio dei clienti**, che include la raccolta, il trasporto dei rifiuti a impianti autorizzati e l'intermediazione; e la **raccolta e il trasporto dei rifiuti generati internamente** presso la sede o i siti operativi.

Relativamente al primo ambito, l'erogazione del servizio per i clienti, Miorelli Service risulta iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nelle categorie e con le autorizzazioni di seguito specificate:

- » Cat. 4 raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi - Iscrizione N. TN00737 del 02/05/2022;
- » Cat. 8f intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi - Iscrizione N. TN00737 del 24/06/2021

Per il secondo ambito, ovvero la gestione dei rifiuti propri, Miorelli Service è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nella seguente categoria:

- » Cat. 2 bis produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti - Iscrizione N. TN00737 del 29/03/2022.

Le metriche relative alla tipologia dei rifiuti gestiti e alle loro modalità di smaltimento sono ricavate dai conferimenti tramite il MUD (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale).

ESRS 2 MDR-T	ESRS E5-3
ESRS 2 MDR-M	ESRS E5-5

Rifiuti prodotti per tipologia (t)

anno 2024

	NON PERICOLOSO	PERICOLOSO
Rifiuti prodotti da agricoltura, orticoltura, acquacoltura, selvicoltura, caccia e pesca, trattamento e preparazione di alimenti	< 0,1	-
Rifiuti dei processi chimici organici	0,1	0,6
Rifiuti della produzione, formulazione, fornitura ed uso di rivestimenti (pitture, vernici e smalti vetrati), adesivi, sigillanti e inchiostri per stampa	0,1	-
Rifiuti di imballaggio, assorbenti, stracci, materiali filtranti e indumenti protettivi (non specificati altrimenti)	6,6	2,9
Rifiuti non specificati altrimenti nell'elenco (apparecchiature fuori uso, batterie, rifiuti organici pericolosi, e rifiuti acquosi)	18,2	< 0,1
Rifiuti dell'operazione di costruzione e demolizione (compreso il terreno proveniente da siti contaminati)	0,8	-
Rifiuti prodotti dal settore sanitario e veterinario o da attività di ricerca collegate (tranne i rifiuti di cucina e di ristorazione non direttamente provenienti da trattamento terapeutici)	-	0,3
Rifiuti urbani (rifiuti domestici e assimilabili prodotti da attività commerciali e industriali nonché dalle istituzioni) inclusi i rifiuti della raccolta differenziata	159,4	-
Sub-totale	185,2	3,8
Totale	189,0	

La maggior parte dei rifiuti generati, ovvero l'84,4%, è costituita da rifiuti urbani non pericolosi. Il 5% è rappresentato da rifiuti da imballaggio, assorbenti, stracci, materiali filtranti e indumenti protettivi, mentre il 9,6% è attribuibile alla categoria "rifiuti non specificati nell'elenco", composta per la maggior parte da rifiuti acquosi (97,5% della categoria). Le altre categorie contribuiscono con percentuali inferiori allo 0,5%.

Il 92,7% di questi rifiuti viene prodotto sui cantieri e solo una percentuale minore nelle sedi, dove si generano soprattutto rifiuti liquidi acquosi e imballaggi in materiali misti.

Il 90,2% dei rifiuti è indirizzato a destinazioni alternative allo smaltimento, attraverso percorsi di riciclo e recupero.

Rifiuti destinati a recupero (t)

anno 2024

	METODO DI RECUPERO	NON PERICOLOSO	PERICOLOSO
R1 Utilizzazione principalmente come combustibile o come altro mezzo per produrre energia		8,4	-
R3 Riciclaggio/recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi (comprese le operazioni di compostaggio e altre trasformazioni biologiche)		6,0	-
R12 Scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11		1,0	-
R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)		151,5	3,6
Sub-totale		166,9	3,6
Totale		170,5	

Il restante 9,8% dei rifiuti, invece, è destinato allo smaltimento:

Rifiuti destinati allo smaltimento (t)

anno 2024

	METODO DI SMALTIMENTO	NON PERICOLOSO	PERICOLOSO
D9 Trattamento fisico-chimico non specificato altrove nel presente allegato, che dia origine a composti o a miscugli eliminati secondo uno dei procedimenti elencati nei punti da D1 a D12 (ad esempio evaporazione, essiccazione, calcinazione, ecc.)		17,8	-
D15 Deposito preliminare prima di uno delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti)		0,5	0,2
Sub-totale		18,3	0,2
Totale		18,5	

Rifiuti per tipologia di destinazione

anno 2024



Obiettivi relativi alle risorse in uscita ed alla gestione dei rifiuti

Per ottimizzare il monitoraggio e ottenere un riscontro qualitativo sulle **risorse in uscita** legate ai servizi offerti, Miorelli Service si è posta i seguenti obiettivi (non imposti da alcuna normativa) nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti:

Obiettivi relativi ai flussi di risorse in uscita

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di proposte ai clienti relative alla riduzione del consumo di asciugamani in carta (es. sostituzione con quelli in cotone o elettrici)	Non disponibile	Monitoraggio del dato	Breve termine
Numero di proposte ai clienti relative alla riduzione del consumo di sacchi (es. installazione delle isole ecologiche e rimozione dei cestini negli uffici)	Non disponibile	Monitoraggio del dato	Breve termine
Numero di risme di carta consumate nei cantieri	Non disponibile	Monitoraggio del dato	Breve termine

Questi obiettivi, ai quali è stata assegnata una **priorità media**, rientrano nella responsabilità della direzione dell'Ufficio Acquisti, che si prefigge di raggiungerli entro due anni. Per tali obiettivi, non è previsto il coinvolgimento dei portatori di interesse.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, Miorelli Service ha identificato i seguenti obiettivi, focalizzandosi sulla formazione del personale e sull'applicazione delle procedure operative da parte dei collaboratori:

Obiettivi relativi alla gestione dei rifiuti

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di conferimenti non accettati	0	Mantenimento a 0	Breve termine
Numero di lavoratori che hanno seguito corsi di formazione relativi agli impatti ambientali e alla gestione dei rifiuti	224	100% dei neoassunti nell'anno	Breve termine

Il primo obiettivo di miglioramento relativo alla gestione dei rifiuti è stato trattato nel paragrafo Inquinamento (ESRS 2), in quanto trasversale a entrambe le tematiche.

Il secondo obiettivo non è imposto da alcuna normativa, ha una **priorità media** e un orizzonte di raggiungimento a breve termine. Esso si integra pienamente nell'attuazione della politica di gestione ordinaria dei rifiuti, rivolta a tutti i lavoratori impiegati nel servizio di pulizia. La Responsabile del Sistema di Gestione Integrato è incaricata del suo monitoraggio.

Nessuna soglia ecologica è stata considerata per la definizione degli obiettivi, e non è stato coinvolto alcun portatore di interesse nella loro formulazione. Miorelli Service si propone di integrare la loro opinione nel breve periodo.

INFORMAZIONI SOCIALI

Nel presente capitolo sono riportate le informazioni previste dagli obblighi di rendicontazione relativi agli **ESRS**:

- S1 Forza lavoro propria**
- S2 Lavoratori nella catena del valore**
- S3 Comunità interessate**
- S4 Consumatori e utilizzatori finali**

S1 FORZA LAVORO PROPRIA

- » Impatti, rischi e opportunità
- » I collaboratori
- » La formazione
- » Salute e sicurezza
- » Il welfare
- » Diversità e inclusione

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

- » Impatti, rischi e opportunità
- » L'impegno per i lavoratori nella catena del valore

S3 COMUNITÀ INTERESSATE

- » Impatti, rischi e opportunità
- » L'impegno per le comunità interessate

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

- » Impatti, rischi e opportunità
- » L'impegno per i clienti e gli utilizzatori finali

Forza lavoro propria (ESRS S1)

**IMPATTI, RISCHI
E OPPORTUNITÀ**

ESRS 2 SBM-2	ESRS S1-2
ESRS 2 SBM-3	ESRS S1-3
ESRS 2 MDR-P	ESRS S1-4
ESRS 2 MDR-A	ESRS S1-10
ESRS S1-1	

Dall'analisi di doppia rilevanza sono emerse come rilevanti le seguenti tematiche: **occupazione sicura, salari adeguati, salute e sicurezza, equilibrio tra lavoro e vita privata, contrasto alle discriminazioni e sviluppo delle competenze**. In relazione ad esse, sono stati identificati 13 impatti attuali: 11 positivi e 2 negativi. ([Vedi grafico a pagina 63](#))

Inoltre, sono stati individuati due impatti potenziali (uno negativo e uno positivo) relativi alla **formazione e sviluppo delle competenze e alle misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro**.

**IMPATTI
POTENZIALI POSITIVI** **IMPATTI
POTENZIALI NEGATIVI**
**Formazione
e sviluppo delle
competenze**

- » Sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori attraverso la definizione di un piano individuale di crescita

**Misure contro
la violenza e le
molestie sul
posto di lavoro**

- » Molestie nei confronti dei colleghi o dei propri sottoposti, anche attraverso provvedimenti disciplinari non conformi al CCNL

L'analisi di rilevanza finanziaria ha inoltre rivelato l'esistenza di 2 rischi finanziari, connessi all'occupazione sicura e alla salute e sicurezza sul lavoro, che potrebbero incidere sull'EBITDA:

RISCHI
**Occupazione
sicura**

- » Contrazione dell'EBITDA per l'incremento del costo del lavoro connesso all'aggiornamento del CCNL

**Salute e
sicurezza**

- » Contrazione dell'EBITDA per l'incremento dei costi per le attività di prevenzione, informazione e controllo (es. esecuzione di audit) e personale dedicato a questa attività

**IMPATTI ATTUALI
POSITIVI**
**IMPATTI ATTUALI
NEGATIVI**
**Occupazione
sicura**

- » Stabilità economica per i lavoratori e le proprie famiglie attraverso un'alta % di contratti a tempo indeterminato
- » Stabilità occupazionale nei cantieri presso i quali vi è l'aggiudicazione di un nuovo appalto (clausola sociale)

**Salari
adeguati**

- » Garanzia economica per i lavoratori (dipendenti ed interinali) attraverso la programmazione di un numero di ore (e di conseguenza di un salario) allineata alle aspettative del lavoratore
- » Stabilità retributiva per i lavoratori (dipendenti ed interinali) e le proprie famiglie attraverso la puntualità nei pagamenti degli stipendi

**Equilibrio tra
lavoro e vita
privata**

- » Benessere dei lavoratori della sede per l'applicazione di condizioni che favoriscono un equilibrio tra lavoro e vita privata
- » Benessere dei lavoratori dei cantieri per l'applicazione di condizioni che favoriscono un equilibrio tra lavoro e vita privata

**Salute
e sicurezza**

- » Riduzione della probabilità di accadimento degli infortuni attraverso l'attività di sensibilizzazione su tutti i livelli e di formazione a tutti i lavoratori
- » Danni fisici ai lavoratori causati da infortuni sul lavoro e/o malattie professionali

**Parità di
genere e parità
di retribuzione
per un lavoro
di pari valore**

- » Assenza di differenze retributive di genere a parità di qualifica, livello e mansione
- » Non equa presenza del genere meno rappresentato anche in funzioni di responsabilità

**Formazione
e sviluppo delle
competenze**

- » Continua informazione/formazione e coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso la piattaforma di e-learning aziendale e l'APP InMorelli
- » Riduzione di accadimenti incidentali (es. infortuni, impatti ambientali) grazie alla formazione erogata

**Occupazione
e inclusione
delle persone
con disabilità**

- » Creazione di opportunità lavorative per persone con disabilità, anche attraverso la forma degli inserimenti lavorativi

Per quanto riguarda la salute e sicurezza della propria forza lavoro, è stata identificata anche un'opportunità finanziaria rilevante legata a questa tematica.

Salute e sicurezza

OPPORTUNITÀ

- » Espansione dell'EBITDA per la riduzione dei costi (*minor interruzione dell'attività, minori giorni persi per infortunio, riduzione premio INAIL*) grazie ad attività di prevenzione, informazione e controllo degli aspetti di salute e sicurezza (formazione dei lavoratori, corretto utilizzo DPI, registrazione e analisi delle cause di infortunio e dei near miss, esecuzione di audit interni, registrazione e monitoraggio delle attività svolte da parte dei Preposti, ecc.)

Al fine di mitigare e porre rimedio agli **impatti negativi attuali** sulla forza lavoro propria, Miorelli Service ha **definito e implementato processi specifici** per la loro gestione, riduzione ed eliminazione.

IMPATTO ATTUALE NEGATIVO

Danni fisici ai lavoratori causati da infortuni sul lavoro e/o malattie professionali

PROCESSI PER LA MITIGAZIONE DELL'IMPATTO

- » Documento di Valutazione dei Rischi
- » Sopralluoghi sugli appalti
- » Audit interni sicurezza (ISO 45001)
- » Formazione continua (generale, specifica e su rischi specifici come chimico, movimentazione manuale dei carichi, uso delle scale)
- » Opuscolo informativo sui Near Miss, inviato tramite app *InMiorelli*
- » Consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale,
- » Sorveglianza sanitaria, in conformità al Protocollo Sanitario Aziendale

La valutazione dell'efficacia di questi processi avviene tramite la conduzione di **audit**, che possono essere **interni** (svolti dall'Organismo di Vigilanza o da Auditor Interni qualificati ISO 45001) o **esterni** (effettuati da Enti di Certificazione o, come audit di seconda parte, dai clienti).

IMPATTO ATTUALE NEGATIVO

Non equa presenza del genere meno rappresentato anche in funzioni di responsabilità

PROCESSI PER LA MITIGAZIONE DELL'IMPATTO

- » Certificazione PDR 125:2022 e ISO 30415
- » Politica per la Parità di Genere
- » Politica per la D&I (Diversity & Inclusion)
- » Piano Strategico per la Parità di Genere
- » Piano per la D&I
- » Audit Interno per la Parità di Genere

L'efficacia di tali processi è valutata attraverso **audit esterni** condotti dall'ente di certificazione ma anche mediante **procedure interne**, come le riunioni annuali del comitato guida per la parità di genere e la raccolta dati semestrale per la verifica della composizione della forza lavoro.

Inoltre, per prevenire l'emergere del potenziale impatto negativo rilevato tramite l'analisi di doppia rilevanza, Miorelli Service implementa ulteriori processi mirati.

PROCESSI PER LA PREVENZIONE DELL'IMPATTO

- » Codice di Condotta Tolleranza Zero per le molestie sui luoghi di lavoro
- » Codice Etico
- » Politica per la D&I (Diversity & Inclusion)
- » Politica per la Parità di Genere
- » Sistema Sanzionatorio
- » Protocollo Modello 231
- » Sistema di Segnalazione con Procedura PO 05 03 e Modello
- » Nomina di Gruppi e Comitati per la gestione di tutti gli aspetti etici

Il monitoraggio dell'efficacia di questi processi avviene mediante audit esterni eseguiti dagli enti di certificazione (SA8000, PDR 125, ISO 30415 D&I) e dal Riesame della Direzione per SA8000 e PDR 125. Ulteriori procedure interne comprendono le riunioni del Social Performance Team, del Comitato per la Salute e Sicurezza SA8000 e del Comitato Guida per la Parità di Genere, nonché la registrazione e la gestione delle segnalazioni tramite un modulo di sistema dedicato.

Miorelli Service S.p.A. gestisce i propri impatti (positivi e negativi, attuali e potenziali), rischi e opportunità adottando politiche e interventi mirati a ridurre le discriminazioni e le molestie, garantire la sicurezza dei lavoratori e promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Queste iniziative sono comunicate ai collaboratori attraverso canali fisici (bacheca aziendale) e digitali (sito web, app *InMiorelli* e piattaforme di formazione) per una diffusione capillare.

Stabilità economica ed occupazionale: politiche e azioni

La forza lavoro di Miorelli Service è composta prevalentemente da dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. La maggior parte di essi è assunta con il CCNL Multiservizi, con la qualifica di operaio, in quanto impiegata nel core business di Miorelli: i servizi di pulizia di ambienti pubblici e privati. Una piccola percentuale della forza lavoro è invece fornita da un'agenzia di somministrazione ed è impiegata interamente come operaio nel servizio di pulizia. La maggior parte della forza lavoro è inoltre costituita da donne e impiegata a tempo parziale.

All'interno del presente paragrafo, una politica si intende indirizzata ai soli dipendenti solo in presenza di un'indicazione esplicita; in caso contrario, l'ambito di tale politica include sia i dipendenti che il personale somministrato.

Per garantire la stabilità economica dei propri dipendenti e delle loro famiglie, Miorelli Service favorisce le assunzioni a tempo indeterminato, un obiettivo chiave anche del suo Piano ESG. A tal proposito, l'azienda applica rigorosamente la clausola sociale, garantendo che i lavoratori già impiegati in un cantiere subentrino nella struttura di Miorelli Service una volta aggiudicato l'appalto.

Come stabilito dalla Procedura Organizzativa 06-01 "Gestione delle Risorse Umane", l'azienda garantisce che gli stipendi siano conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria (artt. 18-19-20-21), e che siano sufficienti a garantire un tenore di vita dignitoso, anche secondo quanto previsto dal Living Wage nazionale. La composizione del salario e dell'indennità è chiaramente specificata in busta paga e illustrata ai lavoratori dall'Ufficio Personale, sia all'assunzione che ad ogni modifica, tramite un documento dedicato inserito nell'app aziendale e nella documentazione di cantiere. La retribuzione è corrisposta regolarmente con cadenza mensile mediante accredito su conto corrente bancario. Conformemente al CCNL, le multe per motivi disciplinari non determineranno riduzioni fisse del salario.

La disciplina degli orari di lavoro, comprensiva delle fasce orarie e del monte ore mensile (con i limiti per gli straordinari), è dettata dal **CCNL di riferimento**, al quale Miorelli Service si conforma rigorosamente.

Equilibrio tra lavoro e vita privata: politiche e azioni

Miorelli Service persegue il continuo miglioramento dei livelli di benessere dei suoi dipendenti, anche attraverso il Piano Family Audit, giunto nel 2024 al suo secondo anno di fase attuativa.

Le 24 azioni individuate tramite incontri con Gruppi di Lavoro rappresentativi (che includono lavoratori di ogni genere ed età, RSA, Capi Area e Capi-servizio, addetti alle pulizie, personale ferroviario e d'ufficio) testimoniano l'impegno concreto nel garantire il welfare familiare e una maggiore conciliazione tra lavoro e vita privata. Tale impegno si traduce in supporti alle famiglie dei dipendenti, orari di lavoro flessibili e possibilità di usufruire di modalità di lavoro agile. Sotto la guida della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, del Direttore del Personale e della Referente per la Conciliazione, questo piano coinvolge diversi responsabili di funzione per assicurare a tutti i dipendenti un'esperienza lavorativa compatibile con le loro esigenze individuali e personali.

Tra le attività introdotte nel 2024 spicca l'introduzione di misure volte a incentivare ulteriormente la **flessibilità oraria** e l'introduzione di **convenzioni per famiglie e lavoratori** (per l'acquisto di prodotti o servizi). Queste si aggiungono a una serie di politiche già attive, pensate per consentire ai collaboratori di gestire il proprio tempo in modo ottimale e usufruire di congedi in caso di necessità per l'assistenza a bambini e parenti in difficoltà.

Il monitoraggio dei risultati nel 2024 è avvenuto tramite un audit esterno di Family Audit, che ha evidenziato l'assenza di reclami. Si è inoltre registrato un significativo coinvolgimento del personale grazie a riunioni annuali con i Gruppi di Lavoro Family Audit in presenza della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, e alla distribuzione di un questionario annuale sul welfare aziendale tramite l'app aziendale.

Poiché tutte le mansioni aziendali (eccetto quelle impiegatizie/tecniche) comportano rischi per la maternità, le lavoratrici sono informate, in fase di assunzione, dell'obbligo di segnalare tempestivamente la gravidanza al Capo Area o Capo Servizio e all'Ufficio Personale. Miorelli Service si conforma rigorosamente alla normativa nazionale in merito al diritto dei lavoratori e delle lavoratrici al congedo di maternità, paternità e altri con-

gedi straordinari (es. Legge 104). Inoltre, l'azienda sostiene i dipendenti neo-genitori erogando un bonus nascita aziendale, come previsto dal Piano di Family Audit. Al rientro, i dipendenti possono inoltre richiedere riduzioni o modifiche dell'orario e delle modalità di lavoro (es. smart working per gli amministrativi), qualora non siano più compatibili con le esigenze personali/familiari.

Prevenzione e contrasto delle discriminazioni: politiche e azioni

Dal 2005, Miorelli Service è certificata SA 8000 per tutte le attività e i servizi offerti, adottando un modello gestionale che mira a valorizzare e tutelare tutto il personale. La composizione dell'organico aziendale, caratterizzato da un maggior numero di donne e da etnie differenti, ha reso fondamentali i seguenti principi per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la SA 8000:

- » **Il rispetto della persona** attraverso l'educazione nei modi e nel linguaggio.
- » **La non adozione di comportamenti discriminatori** (età, razza, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale).
- » **La piena osservanza** di leggi, codici, normative, direttive nazionali ed internazionali.
- » **La comunicazione interna ed esterna** per garantire un'informazione completa e trasparente ai dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate riguardo alle linee aziendali.
- » **La massima attenzione alla salute e sicurezza** sul lavoro di tutti gli stakeholder e alla tutela dell'ambiente.
- » **La salvaguardia dei diritti dei lavoratori** tramite buoni e continui rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori.
- » **La leale concorrenza** alle altre strutture del settore.
- » **La riservatezza** di tutte le informazioni/dati da parte dell'intera organizzazione.

Questi principi sono trasversali a tutte le politiche rivolte al personale di Miorelli Service e sono ripresi anche nel Codice Etico. Quest'ultimo esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali, assunti dal Consiglio di Amministrazione e dai collaboratori della Società, in coerenza con i gli impegni richiesti ed espressi da Confindustria, di cui Miorelli Service S.p.A. è associata.

Per diffondere questi valori, a tutti i dipendenti è stato fornito un manuale di "Sicurezza, Ambiente, Qualità, Responsabilità Sociale, Anticorruzione" e tutto il personale viene formato sugli aspetti fondamentali della norma SA 8000. È stato inoltre creato un sistema di coinvolgimento delle parti interessate che permette di esporre reclami o fare osservazioni in forma anonima.

Per prevenire disparità nel reclutamento, nella retribuzione e nell'avanzamento di carriera, Miorelli Service ha adottato una **Politica specifica per la Parità di Genere**. In base alla quale chiunque può segnalare comportamenti non conformi, seguendo la procedura aziendale, senza subire ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni. L'organizzazione si impegna a verificare la segnalazione, a tutelare l'anonimato di segnalante e segnalato e a definire le azioni appropriate.

Questa politica è supportata da un **Piano per la Parità di Genere**, approvato dal **Comitato Guida per la Parità di Genere** e redatto in conformità alla norma UNI PDR 125:2022.

Il piano affronta le seguenti aree tematiche:

- » Processo di selezione e assunzione del personale
- » Gestione degli avanzamenti di carriera e avvicendamenti
- » Equità salariale
- » Gestione delle maternità/paternità e genitorialità
- » Conciliazione vita privata e vita lavorativa
- » Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia sul luogo di lavoro

Per ciascuna di queste aree, vengono definite azioni specifiche per garantire il raggiungimento degli obiettivi di parità. Inoltre, per ogni tematica, sono individuati i punti di forza e di debolezza derivanti dall'influenza di altri programmi, politiche e azioni interne o esterne all'azienda.

La Politica per la parità di genere rappresenta un elemento di una visione più ampia di Miorelli Service, tesa a operare in un ambiente privo di ogni forma di discriminazione. A tal fine, l'azienda ha elaborato anche una **Politica per la Diversità e l'Inclusione**, per assicurare l'assenza di comportamenti discriminatori (basati su età, razza, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, disabilità fisiche, nazionalità, condizione sociale) e una comunicazione che tenga in considerazione le diverse capacità di espressione, comprensione della lingua e scolarità di tutti gli stakeholder.

Tale politica assicura:

- » La massima attenzione affinché sia garantito un posto di lavoro accessibile e rispettoso delle diversità, che tuteli la salute e sicurezza di tutti gli stakeholder e che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza.
- » La promozione di un impiego adeguato e un lavoro dignitoso, garantendo equità e inclusione durante tutto il ciclo di vita della gestione della risorsa umana.
- » L'identificazione ed eliminazione di trattamenti non equi nella definizione e assegnazione dei ruoli.

ISO 30415 diversity&inclusion, PDR 125:2022 parità di genere e family audit: l'impegno di Miorelli Service per una cultura dell'inclusività, la valorizzazione delle diversità e la promozione del welfare aziendale

A supporto di questa politica, è stato sviluppato un Piano di *Diversity and Inclusion* (D&I) in conformità alla norma UNI ISO 30415. Questo piano mira a promuovere e migliorare la cultura inclusiva dell'azienda, definendo la struttura organizzativa, le responsabilità e i processi per la gestione continua del Sistema D&I. I temi affrontati includono: genere, etnia e origine geografica, età, orientamento sessuale, disabilità, percorso di studi, esperienza lavorativa e ruolo aziendale. L'organizzazione ha individuato nella Responsabile del Sistema di Gestione Integrato la figura preposta al mantenimento e allo sviluppo continuo del Piano, coadiuvata dal Direttore dell'Ufficio Personale, dai Direttori e Capi Ufficio, dai responsabili di Produzione e dai Capi Area, i quali gestiscono direttamente le risorse umane e hanno la facoltà di raccogliere feedback dai dipendenti sui temi di D&I.

Miorelli Service S.p.A. sviluppa e attua strategie che promuovono la diversità, dal reclutamento alla crescita professionale e alla promozione interna. Inoltre, diffonde i principi di D&I tramite comunicazioni, attività di coinvolgimento e sensibilizzazione, politiche e procedure, e ha implementato un sistema per la segnalazione di comportamenti non inclusivi.

La politica di Miorelli Service prevede inoltre **criteri di assunzione basati esclusivamente sul merito** per tutti i dipendenti non provenienti da "cambio appalto" (per i quali si applica la clausola sociale). Questo approccio è supportato da una **scheda di colloquio di selezione del personale**, utilizzata come guida dall'Amministrazione, dai Capi Area, dai Capiservizio o dagli Addetti, per garantire una valutazione quanto più oggettiva possibile.

Per ogni ruolo e mansione, Miorelli Service ha stabilito **requisiti specifici**, dettagliando titolo di studio, formazione, esperienza professionale e altre caratteristiche richieste.

Il monitoraggio di queste misure avviene tramite analisi semestrali dei dati (relativi al Piano di D&I e al Piano per la Parità di Genere) e audit interni ed esterni (curati dagli uffici del Personale e ESG).

Nel 2024 i 13 audit interni (PDR, D&I, SA8000, 45001, 14001, 9001) non hanno rilevato alcun reclamo. Inoltre, i piani di crescita sono discussi anche nelle riunioni con il Comitato Guida per la Parità di Genere e con il SPT.

La definizione e il monitoraggio delle politiche e azioni volte a contrastare le discriminazioni e le molestie derivano dal coinvolgimento dei lavoratori e delle loro prospettive. Questo avviene attraverso incontri semestrali con il Social Performance Team (SPT), un gruppo paritetico di management e rappresentanti dei lavoratori, che supervisiona l'applicazione della norma SA8000. Vengono inoltre effettuate riunioni annuali con il Comitato Guida per la Parità di Genere, presiedute dalla Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Tolleranza zero sulle molestie nei luoghi di lavoro: politiche e azioni

L'impegno di Miorelli Service va oltre il superamento delle discriminazioni, estendendosi al contrasto di ogni violazione dei diritti umani del proprio personale. Per questo motivo, l'azienda ha introdotto e comunicato ai dipendenti un **Codice di Condotta Tolleranza Zero sulle Molestie nei Luoghi di Lavoro**. Questo strumento mira a prevenire e combattere ogni forma di molestia, condotta vessatoria e discriminazione (diretta o indiretta), manifestando la volontà di creare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e positivo per le relazioni, in cui il benessere di ciascun dipendente è fondamentale.

All'interno del Codice di Condotta, Miorelli Service definisce, a titolo non esaustivo, le condotte che costituiscono situazioni di **discriminazione, molestia di vario genere** (morale, di genere, sessuale), **mobbing**, e **stalking**. L'azienda sensibilizza la propria forza lavoro ad adottare comportamenti che tutelino e valorizzino il **benessere psico-fisico nell'ambiente di lavoro**. Inoltre, Miorelli Service:

- » Garantisce a ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento oggetto del presente Codice di Condotta.
- » Si impegna a contrastare e sanzionare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia, violenza morale e/o psicologica.
- » Contribuisce a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti attraverso l'informazione, la sensibilizzazione e la prevenzione.
- » Garantisce, a tutti coloro che segnalano violazioni al presente Codice, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette.
- » Ribadisce la propria politica di tolleranza zero verso qualsiasi violenza e forma di molestia.

Il processo di formazione e sensibilizzazione del personale avviene anche tramite un videocorso disponibile sull'app aziendale.

Il monitoraggio della politica e delle azioni si concretizza attraverso **audit periodici interni ed esterni** (10 nel 2024, con 4 reclami fondati). La politica e le azioni in materia di molestie prevedono il **coinvolgimento annuale dei lavoratori** tramite riunioni semestrali o annuali con la direzione dell'Ufficio Personale e la RSI.

Salute e sicurezza sul posto di lavoro: politiche e azioni

Per diffondere e consolidare una **cultura della sicurezza e della salute** dei lavoratori, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, Miorelli Service ha realizzato un **sistema di gestione della sicurezza sul lavoro** conforme alla norma UNI ISO 45001. L'azienda si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, soprattutto con azioni preventive, assicurando un continuo miglioramento e promuovendo un'analisi costante dei rischi e delle criticità dei processi.

Pericoli e rischi vengono identificati e valutati tramite una procedura organizzativa che descrive le modalità operative e le responsabilità per l'identificazione continua dei pericoli, la valutazione dei rischi e il controllo delle relative misure di prevenzione e protezione, sia in sede che nei cantieri. Lo scopo è mantenere sotto costante controllo (e, se possibile, ridurre) i rischi residui che possono causare incidenti, infortuni e malattie professionali per chi opera per conto dell'azienda.

Il processo di **valutazione dei rischi** inizia con l'identificazione di attività, impianti, postazioni di lavoro e mansioni incluse nel campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato (SGI). Successivamente, procede con l'individuazione dei pericoli per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e dei possibili rischi correlati. I rischi individuati sono valutati in base alla loro accettabilità: se un rischio è considerato accettabile, si procede con il controllo operativo e la sua gestione; in caso contrario, si attuano interventi di miglioramento.

Tale processo è sintetizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto in conformità all'art. 17 del D.Lgs. 81/2008 dal Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, con il coinvolgimento delle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza. Il DVR è diviso in due sezioni: una dedicata alla sede e alla prevenzione del rischio di infortunio per i lavoratori ivi impiegati, l'altra focalizzata sui cantieri. All'interno del Documento, i pericoli intrinseci alle attività sono identificati avvalendosi di diverse fonti informative:

- » Luoghi di lavoro
- » Schede di sicurezza delle sostanze pericolose utilizzate
- » Letteratura tecnica specifica
- » Norme tecniche
- » Manuali d'uso di macchine e attrezzature
- » Analisi degli infortuni aziendali pregressi
- » Statistiche INAIL
- » Competenze professionali del gruppo di valutazione
- » Interviste e ispezioni dirette.

Nella valutazione, si distingue inoltre tra rischio infortunistico e rischio di malattia professionale.

Il rischio di malattia professionale, noto anche come rischio per la salute o "da esposizione", viene valutato secondo i criteri previsti dalla normativa, ricorrendo anche a software e modelli di calcolo.

Il rischio di infortunio viene calcolato considerando la probabilità o frequenza del verificarsi del danno atteso (espressa come il numero di volte in cui il danno può verificarsi in un dato intervallo di tempo) e la magnitudo del danno stesso (stimato in base alle possibili conseguenze del rischio).

Il Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro prevede inoltre una **procedura di gestione degli incidenti, malattie professionali e non conformità** (di servizio, di sistema, di fornitura o acquisto, di segnalazione o reclamo, o anche di prodotto fornito dal cliente). Questa procedura ha lo scopo di descrivere i criteri, le modalità e le responsabilità per la gestione di questi eventi, definendo anche le **procedure di gestione dei mancati incidenti e dei mancati infortuni** da parte di Capi Area, Capi Servizio o lavoratori stessi.

Miorelli Service adotta anche una **Stop Work Policy**, diffusa in tutti i cantieri, la quale autorizza e incoraggia dipendenti e appaltatori a **fermare immediatamente qualsiasi attività che possa compromettere la salute e la sicurezza o arrecare danno all'ambiente**. Inoltre, richiede loro di segnalare al responsabile o all'azienda qualsiasi comportamento non sicuro, o azione, omissione o situazione che possa potenzialmente condurre a un infortunio o a un danno ambientale. È inoltre specificato che nessuna colpa o responsabilità potrà essere attribuita a un dipendente o appaltatore che segnali in buona fede una situazione di rischio. Il sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro copre tutti i lavoratori e le relative politiche sono destinate anche a fornitori e clienti. La comunicazione avviene tramite il sito internet, l'APP aziendale *InMiorelli*, QR code di appalto, bacheca aziendale ed e-mail dirette a clienti e fornitori. La responsabilità di queste procedure è in capo al Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato. Oltre alle misure già menzionate, Miorelli Service attua ulteriori azioni continuative per la corretta implementazione delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui:

- » Verifica dell'uso dei DPI
- » Sorveglianza medica dei lavoratori
- » Audit interni
- » Analisi delle cause di infortuni e near miss
- » Registrazione e monitoraggio delle attività a cura di Capi Area e Preposti

Inoltre, per la riduzione dei rischi di incidenti (inclusi impatti ambientali e infortuni), l'azienda attribuisce un'importanza fondamentale ai programmi di formazione e sensibilizzazione. Esempi di queste iniziative includono: piani di formazione annuale, moduli e-learning su pericoli specifici (es. movimentazione manuale dei carichi, rischio chimico), brevi pillole formative veicolate via app, il Manuale Qualità Sicurezza Ambiente SA8000, opuscoli sui Near Miss e simulazioni di emergenza ambientale nei cantieri. Tali attività sono destinate ai lavoratori, gestite dall'RSPP e diffuse tramite i sistemi informatici.

Queste iniziative sono il risultato di un lavoro di squadra che vede la partecipazione di Ufficio ESG, Ufficio Sicurezza, RSPP, DL, DDL, Subdelegati, Preposti, Medico Competente Coordinatore, RLS, Auditor Interni 45001 e OdV.

I rappresentanti dei lavoratori sono stati attivamente coinvolti tramite la partecipazione a riunioni semestrali volte a definire e monitorare le azioni. Tale coinvolgimento è sotto la responsabilità della RSGI e del RSPP. Il monitoraggio dell'efficacia di tali azioni è condotto attraverso audit interni ed esterni da ente certificatore e la valutazione degli indicatori del Piano ESG. Nel corso del 2024 si sono svolti 42 audit interni (da parte di RSPP, auditor interni e OdV), che hanno rilevato 3 reclami che sono stati gestiti e risolti tempestivamente.

Procedure di segnalazione

Miorelli Service ha definito una **procedura per la segnalazione di illeciti e violazioni** pertinenti alle norme SA 8000 (Responsabilità Sociale), ISO 30415 (Diversità e Inclusione), PDR 125:2022 (Parità di Genere), e al Codice di Condotta Tolleranza Zero sulle molestie nei luoghi di lavoro. Questa procedura permette di condurre **indagini accurate e imparziali** su tutte le segnalazioni e di fornire **supporto alle vittime**.

La Procedura Organizzativa 05-03 "Gestione segnalazioni" mette a disposizione dei lavoratori diversi canali per riportare preoccupazioni ed esigenze, tra cui:

- » Un **modulo dedicato** (disponibile sul sito web aziendale, sull'app InMiorelli nell'area riservata ai dipendenti e nella documentazione di cantiere), inviabile via email. Inoltre, le segnalazioni SA8000 possono essere inviate anche agli indirizzi specifici dell'ente di certificazione.
- » La consegna dello stesso **modulo** in una **cassetta segnalazioni** situata al secondo piano della sede legale, il cui accesso è controllato dal Social Performance Team.
- » I **comitati aziendali**, come il Comitato Guida per la Parità di Genere e il Social Performance Team.
- » La comunicazione diretta ai **Rappresentanti per la SA8000 (RLSA)**.

Le problematiche segnalate vengono successivamente controllate e monitorate tramite un modulo per la registrazione e risoluzione delle segnalazioni.

In nessun caso le segnalazioni potranno comportare ritorsioni o discriminazioni, dirette o indirette, a danno del segnalante. Non sarà possibile sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o imporre altre misure negative sulle condizioni lavorative a chi ha effettuato una segnalazione.

I lavoratori sono formati sulla possibilità di segnalare preoccupazioni ed esigenze tramite percorsi di informazione e formazione, come i **videocorsi informativi SA8000** e **"Formazione D&I e Parità di Genere"**. La comprensione dell'esistenza e del corretto utilizzo dei canali viene verificata tramite un test al termine dei videocorsi e audit interni ed esterni con interviste ai lavoratori.

La conformità delle segnalazioni ricevute tramite procedura è interpretata come prova della corretta conoscenza e dell'efficacia del canale stesso.

I COLLABORATORI

Metriche relative alla composizione della forza lavoro

Le metriche relative alla forza lavoro propria sono ricavate dal sistema gestionale interno di Miorelli Service S.p.A. L'azienda garantisce la massima riservatezza e il rispetto dei dati personali dei collaboratori in conformità alla norma ISO/IEC 27001.

Il numero di collaboratori riportato è stato ottenuto calcolando il numero medio nel periodo di riferimento, per numero di persone. La metodologia che considera il numero medio di collaboratori è stata scelta in virtù del principale settore di riferimento (Multiservizi), caratterizzato da una poten-

ziale fluttuazione elevata in corso d'anno dovuta all'attivazione e cessazione degli appalti in gestione.

Nel 2024 Miorelli Service S.p.A. ha registrato un totale di 4.886 dipendenti di cui il 72,7% composto da donne, con costo complessivo per il personale pari a 75.891.709 €.

Dipendenti per genere

anno 2024

	NUMERO DI DIPENDENTI	%
Donne	3.553	72,7%
Uomini	1.333	27,3%
Totale	4.886	100%
Donne	72,7%	Uomini
		27,3%

L'età media dei dipendenti di Miorelli Service è di circa **50 anni**. La distribuzione per fascia di età vede la maggioranza del personale (60,9%) avere più di 50 anni; il 34,4% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il 4,7% ha meno di 30 anni.

Dipendenti per fascia d'età

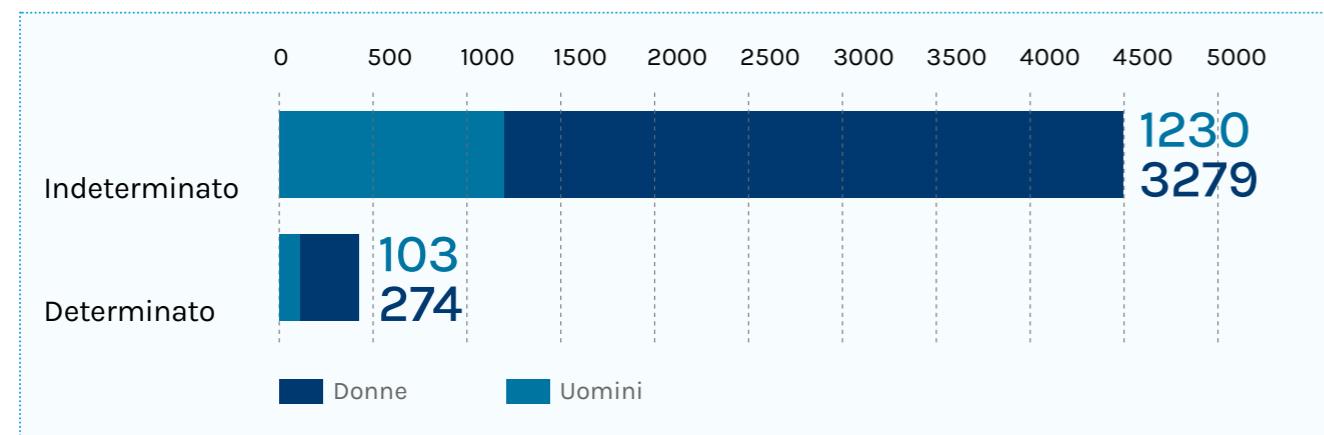
anno 2024

	NUMERO DI DIPENDENTI	%
<30	228	4,7%
30-50	1.682	34,4%
>50	2.976	60,9%
Totale	4.886	100%

A riprova dell'impegno per la stabilità economica dei lavoratori e delle loro famiglie, il 92,3% dei dipendenti ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Dipendenti per tipologia di contratto e genere

anno 2024



L'88,4% del personale ha un contratto di lavoro part-time, di tipo misto verticale-orizzontale. La maggioranza dei contratti part-time (78,9%) è relativa a dipendenti di genere femminile, le quali rappresentano anche la maggioranza del personale addetto al servizio con qualifica di operaio (73,1%).

Dipendenti per tipologia di contratto e genere

anno 2024

	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	421	147
Part-time	912	3.406
Totale parziale	1.333	3.553
Totale	4.886	

Tutti i dipendenti sono coperti da un **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL)**. La maggior parte del personale (95,9%) rientra nel CCNL Multiservizi. Una percentuale minore di dipendenti è invece coperta dai CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione, Vigilanza Privata e Attività Ferroviarie. L'unico Dirigente presente in azienda è invece assunto con il CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Dipendenti coperti da CCNL

anno 2024

	NUMERO DI DIPENDENTI	%
Multiservizi	4.683	95,9%
Logistica, Trasporto Merci e Spedizione	3	< 0,1%
Vigilanza Privata	10	0,2%
Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie	189	3,9%
Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	1	< 0,1%
Totale dipendenti coperti da CCNL	4.886	100%

L'applicazione del CCNL garantisce che i dipendenti siano tutelati da rappresentanti sindacali, i quali hanno partecipato alla contrattazione con le associazioni datoriali per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale.

Il 98,5% dei dipendenti è assunto con la qualifica di operai, principalmente impiegati nei servizi di pulizia. L'1,3% del personale ricopre ruoli di impiegati, mentre la percentuale rimanente è composta da figure con ruoli di quadro e dirigente.

Non ci sono donne con qualifica dirigenziale, mentre due donne ricoprono il ruolo di quadro, rappresentando circa il 22% dei dipendenti con tale qualifica. Per quanto riguarda gli impiegati, la distribuzione di genere è sostanzialmente equivalente, con una maggioranza di personale di genere femminile (53,8%).

Dipendenti per tipologia di contratto e genere

anno 2024

	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	421	147
Part-time	912	3.406
Totale parziale	1.333	3.553
Totale	4.886	

Dipendenti per qualifica e genere

anno 2024

	UOMINI	DONNE
Dirigenti	1	0
Quadri	7	2
Impiegati	30	35
Operai	1.295	3.516
Totale parziale	1.333	3.553
Totale	4.886	

La distribuzione dei dipendenti per fascia d'età e qualifica è la seguente:

Dipendenti per qualifica e età

anno 2024

	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	0	1
Quadri	0	3	6
Impiegati	11	27	27
Operai	217	1.652	2.942
Totale parziale	228	1.682	2.976
Totale	4.886		

Miorelli Service S.p.A. offre servizi in tutta Italia, pertanto i suoi dipendenti sono presenti in numerosi cantieri sul territorio. Le regioni con la maggiore percentuale di personale sono la Lombardia (20%) e il Lazio (16,7%). ([Vedi grafico a pagina 77](#))

Nel 2024 462 dipendenti (calcolati numero medio nel periodo di riferimento determinato per numero di persone) hanno cessato il loro rapporto di lavoro con Miorelli Service. Il tasso di turnover, ottenuto dal rapporto tra le uscite (dovute a dimissioni, fine appalto, licenziamenti o pensionamenti) e il numero medio complessivo dei dipendenti nello stesso anno, si è attestato al 9,5%.

Il 74,3% delle uscite è costituito da donne. La fascia d'età più rappresentata tra i dipendenti che hanno lasciato l'azienda è quella superiore ai 50 anni (61,2%), seguita dalla fascia tra i 30 e i 50 anni (33,4%).

Usciti per genere

anno 2024

Donne	343	Uomini	119	74,3%	25,7%
Totale 462 100%					

Usciti per fascia d'età

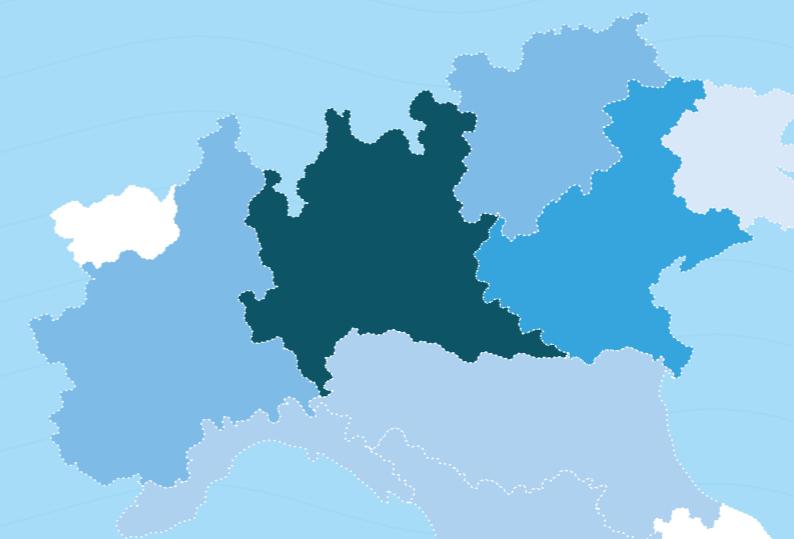
anno 2024

	N°	%
<30	25	5,4%
30-50	154	33,4%
>50	283	61,2%
Totale	462	100%

Dipendenti per area geografica di lavoro

anno 2024

0 - 100 100 - 200 200 - 300 400 - 500 300 - 400 500 - 600 600 - 700 700 - 800 800 - 900 900 - 1000



NORD ITALIA

341	Piemonte
15	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste
978	Lombardia
340	Trentino-Alto Adige/Südtirol
416	Veneto
134	Friuli-Venezia Giulia
220	Liguria
285	Emilia-Romagna

CENTRO ITALIA

276	Toscana
126	Umbria
55	Marche
815	Lazio



SUD ITALIA E ISOLE

20	Abruzzo	16	Basilicata
0	Molise	7	Calabria
171	Campania	409	Sicilia
116	Puglia	145	Sardegna

Nel corso del 2024 Miorelli Service ha anche assunto 741 nuovi dipendenti (numero medio nel periodo di riferimento calcolato per numero di persone), registrando un tasso di nuove assunzioni del 15,2% (risultato del rapporto tra i nuovi assunti e il totale dei dipendenti).

Anche in questo caso, le donne rappresentano il genere predominante, costituendo il 75,3% delle assunzioni. Analogamente a quanto osservato per le uscite, la maggior parte dei nuovi dipendenti rientra nella fascia d'età superiore ai 50 anni (52,9%), seguita da quella tra i 30 e i 50 anni (39,5%).

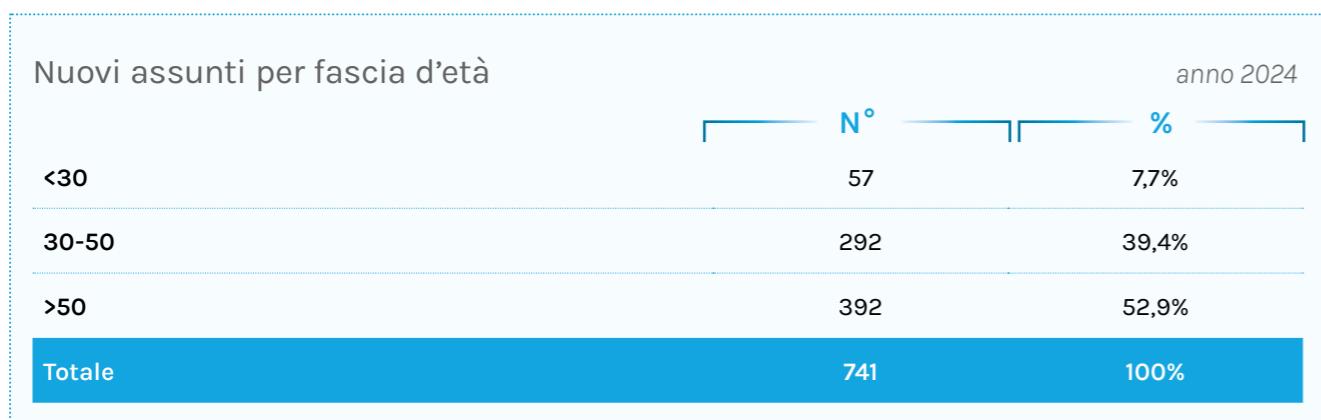
Nuovi assunti per genere

anno 2024



Nuovi assunti per fascia d'età

anno 2024



Oltre ai lavoratori dipendenti, l'azienda ha impiegato anche 39 lavoratori somministrati, l'81,4% di essi costituito da donne.

Lavoratori non dipendenti per genere

anno 2024



Più della metà dei lavoratori somministrati (51,7%) rientra nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni.

Lavoratori non dipendenti per fascia d'età

anno 2024

	N°	%
<30	7	17,5%
30-50	20	51,7%
>50	12	30,8%
Totale	39	100%

Il 100% dei lavoratori non dipendenti è coperto dal Contratto Collettivo Nazionale Multiservizi ed è assunto con la qualifica di operaio attraverso un'agenzia di somministrazione.

Obiettivi relativi alla composizione della forza lavoro

Miorelli Service S.p.A. ha stabilito due obiettivi specifici per la composizione della forza lavoro e le condizioni contrattuali, in linea con la propria politica di assunzioni e la gestione dei rapporti con i dipendenti. Il monitoraggio di entrambi gli obiettivi è affidato al Direttore dell'Ufficio Personale.

Obiettivi relativi alla composizione della forza lavoro

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPOREALE
Contratti a tempo indeterminato (% sul totale dipendenti)	92,3%	Mantenimento del dato 2024	Breve termine
Nuovi appalti con riassorbimento del personale (% sul totale degli appalti)	100%	Mantenimento del dato 2024	Breve termine

La formulazione degli obiettivi non ha visto il coinvolgimento dei lavoratori o dei loro rappresentanti; tuttavia, l'azienda intende includere il loro punto di vista nel medio termine.

LA FORMAZIONE

Metriche relative alla formazione della forza lavoro propria

La formazione è il canale fondamentale per lo sviluppo della cultura aziendale a tutti i livelli: l'impegno di Miorelli Service è assicurarsi che i dipendenti siano formati e aggiornati. Nel corso del 2024 le tematiche affrontate sono state: Salute e sicurezza, Metodologie di lavoro nei cantieri, Amministrazione, normativa e sistemi informatici e Certificazioni.

Nel 2024 sono state erogate 22.609 ore complessive di formazione. Di queste, 18.848 ore (83,4%) sono state dedicate alla Salute e Sicurezza sul lavoro, coinvolgendo 4.942 dipendenti. Tale formazione ha coperto i corsi obbligatori (D. Lgs. 81/08), i rischi specifici per le mansioni e le relative misure di prevenzione e protezione.

Un'altra area di formazione significativa è quella relativa alle molteplici certificazioni di Miorelli, erogata a 1.895 dipendenti per un totale di 1.109 ore. Tra gli argomenti specifici di questa formazione, figurano:

- » Responsabilità sociale SA8000
- » D&I e Parità di Genere
- » Impatti ambientali e gestione dei rifiuti
- » Norma ISO 37001 e whistleblowing
- » Linea guida UNI ISO 20400:2017 sull'approvvigionamento sostenibile

Inoltre, periodicamente, a tutti i dipendenti e ai neo-assunti viene inviato un videocorso sulle certificazioni etiche aziendali.

Ore e partecipanti alle attività di formazione per tema

anno 2024

	NUMERO DI DIPENDENTI	ORE DI FORMAZIONE TOTALE
Salute e sicurezza	4.942	18.848
Metodologie di lavoro nei cantieri	716	1.960
Amministrazione, normativa e sistemi informatici	148	692
Certificazioni	1.686	1.109
Totale	7.492	22.609

Il 8,7% delle ore totali di formazione è stato dedicato alle Metodologie di lavoro nei cantieri, coprendo l'uso di prodotti o attrezzature specifiche e l'applicazione di procedure.

Le ore per i corsi di Amministrazione, normative e sistemi informatici sono state invece 692, includendo, ad esempio, il miglioramento delle competenze linguistiche, il superamento dei bias cognitivi, l'acquisizione di nuove competenze informatiche e la protezione dei dati.

ESRS 2 MDR-T ESRS SI-5
ESRS 2 MDR-M ESRS SI-13

In media, i dipendenti di Miorelli hanno ricevuto 4,6 ore di formazione pro-capite nel 2024. Le figure con inquadramento di Quadro (11,5 ore pro capite) e gli impiegati (10,2 ore pro capite) hanno usufruito di una maggiore quantità di formazione.

Ore di formazione pro capite erogate per qualifica

anno 2024

Dirigenti	-
Quadri	11,5
Impiegati	10,2
Operai	4,5
Ore di formazione pro capite erogate per dipendente	4,6

Ore di formazione pro capite erogate per genere

anno 2024

Donne	4,1
Uomini	6,0
Ore di formazione pro capite erogate per dipendente	4,6

I processi di **avanzamento di carriera** dei dipendenti si basano su criteri prestabiliti e oggettivi per l'identificazione delle competenze richieste ai dipendenti. La loro valutazione include l'analisi di elementi come il titolo di studio, la formazione richiesta, le esperienze pregresse, le competenze specifiche e il supporto nell'inserimento nella mansione. Questa procedura, formalmente definita dal Piano di Avvicendamento e Avanzamento di Miorelli Service, permette di identificare le competenze necessarie e di rafforzarle tramite percorsi di formazione e piani di crescita dedicati, gestiti dall'Ufficio Personale. Il Piano di Avvicendamento e Avanzamento prevede inoltre una procedura specifica per la valutazione annuale delle prestazioni di tutti i capi servizio, capi area e dipendenti d'ufficio, effettuata dai diretti superiori tramite un apposito modulo. Questa valutazione si focalizza su 9 categorie:

01. Responsabilità
02. Impegno lavorativo e precisione
03. Flessibilità
04. Rapporto con i colleghi
05. Rapporto con i superiori
06. Rapporto con i clienti
07. Orientamento al risultato
08. Capacità direttiva e autonomia
09. Capacità di adattamento al cambiamento

Questa valutazione si concretizza nell'assegnazione di un punteggio da 1 a 4 per ciascuna delle 9 categorie, ottenendo un punteggio finale che varia da un minimo di 9 a un massimo di 36.

Per la valutazione delle prestazioni di capi area e responsabili di produzione, vengono inoltre considerati aspetti come la gestione degli aspetti ambientali, etici, di sicurezza e di governance.

Il piano di avvicendamento e avanzamento, a cui questi criteri si riferiscono, è stato approvato dalla Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e dall'Amministratore Delegato.

Nel 2024 Miorelli Service ha valutato le competenze e le prestazioni di 120 dipendenti, il 60% dei quali erano donne.

Dipendenti sottoposti a valutazione delle prestazioni e delle competenze anno 2024



A seguito di questa valutazione, sono stati definiti 91 piani di sviluppo individuali, che hanno portato ad altrettanti avanzamenti di carriera.

Piani di sviluppo individuale attivati anno 2024



Obiettivi relativi alla formazione della forza lavoro propria

Miorelli Service S.p.A. ha definito i seguenti obiettivi relativi alla formazione della propria forza lavoro, che guideranno i percorsi specifici e generici volti ad accrescere le competenze dei dipendenti e a garantirne la sicurezza. Il monitoraggio di tali obiettivi è affidato al Direttore dell'Ufficio Personale. (Vedi grafico a pagina 83)

La formulazione degli obiettivi non ha visto il coinvolgimento dei lavoratori o dei loro rappresentanti; tuttavia, l'azienda intende includere il loro punto di vista nel breve periodo.

Obiettivi relativi alla formazione della forza lavoro

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPOREALE
Ore di formazione pro capite relative allo sviluppo di nuove competenze (escludendo le ore di formazione obbligatoria relativa alla sicurezza)	1,3 ore	4 ore	Breve termine
Numero dipendenti sottoposti a valutazione delle prestazioni e delle competenze	120	Valutazione di tutte le figure sottoponibili a valutazione come da procedura	Breve termine
Numero di piani di sviluppo individuale attivati a seguito di valutazione competenze	91	Per tutte le figure che sono state oggetto di un avanzamento di carriera	Breve termine

SALUTE E SICUREZZA

Metriche relative alla salute e sicurezza dei lavoratori

Il 100% dei lavoratori, dipendenti e non dipendenti (somministrati) è coperto da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro conforme alla norma UNI ISO 45001 e verificato annualmente da un ente terzo indipendente. Nel 2024 si sono registrati 73 infortuni tra i dipendenti, per un totale di 1.615 giorni di infortunio. Sette di questi 73 infortuni hanno avuto una durata inferiore a tre giorni: per questi, in conformità alla normativa italiana, non è prevista denuncia di infortunio, ma solo una comunicazione. I rimanenti 66 infortuni sono quelli che Miorelli Service considera nelle statistiche che elabora e condivide, in quanto superiori a tre giorni e soggetti a denuncia. Nel periodo di rendicontazione non si sono registrati né decessi né malattie connesse al lavoro. (Vedi grafico a pagina 84)

Nel 2024 si registra un indice di frequenza degli infortuni di 15,9 (ottenuto dal rapporto tra numero di infortuni e ore lavorate, moltiplicato per un milione), un dato stabile rispetto agli anni passati. L'indice di gravità degli infortuni è di 0,4 (calcolato come giorni di infortunio diviso ore lavorate, moltiplicato per mille). Il rischio infortunistico, che è il prodotto di questi due indici, risulta essere 6,5.

Per l'anno 2024, Miorelli Service S.p.A. riporta zero infortuni per i lavoratori non dipendenti e per il personale esterno che opera nei suoi siti.

Non si sono verificati decessi o infortuni con conseguenze gravi. Nel corso dell'ultimo anno, sono state presentate 24 richieste di riconoscimento di malattie professionali da parte dei dipendenti, alcune delle quali sono ancora in fase di valutazione.

ESRS 2 MDR-T ESRS S1-5
ESRS 2 MDR-M ESRS S1-14

Infortuni per tipologia

anno 2024

	N° DI INFORTUNI	%	GIORNATE DI INFORTUNIO	%
Caduto, inciampato, scivolato, sollevato	28	38,4%	1092	57,7%
Tagliato, punto, contatto con agente chimico, corpo estraneo occhio, inalato, ustionato	5	6,8%	33	1,8%
Schiacciato, incastrato, colpito, urtato, aggredito, afferrato, investito	20	27,4%	396	20,9%
Movimento incoordinato, movimentazione carichi, postura incongrua	14	19,2%	281	14,9%
Aggressione	5	6,8%	47	2,5%
Altro	1	1,4%	42	2,2%
Totale	73	100%	1.891	100%

Il conseguimento di questi obiettivi è intrinsecamente legato alla piena attuazione delle politiche per la sicurezza sul lavoro, che comprendono la corretta valutazione di pericoli e rischi, la formazione e sensibilizzazione del personale, la consegna e l'uso appropriato dei dispositivi di protezione individuale, e il rispetto delle procedure operative da parte dei lavoratori.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono stati coinvolti nella definizione, nel monitoraggio e nell'individuazione di miglioramenti degli obiettivi attraverso riunioni annuali periodiche con il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente.

Obiettivi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori

Miorelli Service S.p.A. ha definito i seguenti obiettivi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori, il cui monitoraggio è a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), coadiuvato dal Datore di Lavoro.

IL WELFARE

ESRS 2 MDR-T	ESRS S1-11
ESRS 2 MDR-M	ESRS S1-15
ESRS S1-5	

Metriche relative alle misure di welfare ed al bilanciamento tra lavoro e vita privata

Nel 2024 55 dipendenti (17 uomini e 38 donne), ovvero la totalità degli aventi diritto per l'anno di riferimento, hanno fruito del congedo di maternità, paternità o parentale.

Obiettivi relativi alla composizione della forza lavoro

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di accadimenti incidentali	73	Riduzione degli indici di frequenza e gravità	Breve termine
Indice di frequenza (N° infortuni notificati/ore totali lavorate) $\times 10^6$	15,9	-0,3% rispetto al 2024	Breve termine
Indice di gravità (Giornate perdute effettive/ore totali lavorate) $\times 10^3$	0,4	- 0,3% rispetto al 2024	Breve termine
Personale che ha completato la formazione obbligatoria in materia di sicurezza	100%	Mantenimento del dato	Breve termine
Numero di audit interni	42	+ 5% rispetto al 2024	Breve termine
Numero di sopralluoghi svolti dai preposti e capi area	3.903	+ 5% rispetto al 2024	Breve termine

Dei dipendenti che hanno beneficiato di congedi di maternità o paternità, il 92,7% è rientrato al lavoro. Se si considerano solo gli uomini, il tasso di rientro è del 100%, mentre per le donne è del 82,2%, poiché 4 non hanno ripreso il proprio impiego.

Nel 2024 43 dipendenti hanno usufruito di congedi per assistere familiari in necessità, ai sensi della legge 104/1992. Anche in questo caso, le donne rappresentano la maggioranza, costituendo circa il 70% dei beneficiari.

Dipendenti che hanno usufruito del congedo per prestatori di assistenza (Legge 104)

anno 2024

Donne	Uomini
30	13
69,8%	30,2%
Totale 43	100%

In virtù della necessità di bilanciare lavoro e vita privata, Miorelli Service ha accolto l'81,9% delle richieste di modifica dell'orario o della retribuzione ricevute dalla propria forza lavoro nel 2024.

Al fine di garantire la sicurezza salariale, Miorelli assicura il pagamento dello stipendio il 14° giorno del mese successivo alla prestazione del servizio, un giorno prima rispetto a quanto richiesto dal contratto. Nel corso del 2024 non si sono verificati ritardi nei pagamenti.

I dipendenti assunti a tempo indeterminato e coperti dal CCNL Multiservizi, indipendentemente dall'anzianità, hanno accesso al Fondo ASIM, che offre assistenza sanitaria integrativa. Questa opportunità consente ai beneficiari di effettuare visite mediche specialistiche o di ottenere rimborsi per determinate prestazioni mediche.

Inoltre, il CCNL – applicato al 100% del personale - disciplina la copertura dei dipendenti in termini di protezione sociale contro la perdita di reddito, per eventi quali malattia, disoccupazione (dal momento dell'impiego in azienda), infortuni sul lavoro e disabilità, congedo parentale e pensionamento.

Obiettivi relativi alle misure di welfare ed al bilanciamento tra lavoro e vita privata

Miorelli Service S.p.A. ha definito i seguenti obiettivi relativi alle misure di welfare per i dipendenti. Il monitoraggio di tali obiettivi è affidato al Direttore dell'Ufficio Personale, coadiuvato dal Direttore Finanziario per quanto riguarda la regolarità del pagamento degli stipendi.

Obiettivi relativi alla composizione della forza lavoro

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Percentuale di impiegati che hanno utilizzato le misure di conciliazione introdotte dall'azienda (es. smart working, flessibilità oraria, tirocini per figli ecc.)	100%	100%	Breve termine
Percentuale di operai aventi diritto che hanno utilizzato le misure di conciliazione introdotte dall'azienda (es. giorno aggiuntivo PHG- permessi per assistenza parenti ospedalizzati, anticipo ferie, congedi paternità)	Permesso aggiuntivo PHG: 54,8% Congedo di paternità: 100%	Permesso aggiuntivo PHG: 60% Congedi paternità: 100%	Breve termine
Tempo medio trascorso tra la data di pagamento dello stipendio e la data prevista dal contratto	0 giorni	Mantenimento del 100% di pagamenti fatti entro i termini previsti da contratto	Breve termine

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Metriche relative a diversità e inclusione

Miorelli Service mira a garantire un ambiente di lavoro inclusivo per il proprio personale, combattendo ed eliminando ogni forma di discriminazione legata a genere, etnia e origine geografica, età, orientamento sessuale, disabilità, percorso di studi, esperienza lavorativa e ruolo aziendale.

La struttura aziendale include 160 persone con invalidità, e di queste 55 hanno una caratteristica di disabilità. Se calcolato come numero di persone medio nel periodo di riferimento, il dato è di 47 persone con disabilità, che rappresentano l'1% del totale del personale di Miorelli Service S.p.A. Si tratta di 24 uomini (1,8% degli uomini dipendenti totali) e 23 donne (0,7% delle donne dipendenti totali).

L'azienda si impegna concretamente a superare il **divario di genere** in termini di ruoli, attività, assunzioni, avanzamenti di carriera e retribuzioni.

L'indicatore sul divario retributivo di genere, che misura la differenza percentuale, per ciascun inquadramento contrattuale, tra le retribuzioni medie di donne e uomini rapportate alle retribuzioni medie degli uomini è riportato nelle tabelle seguenti, suddiviso per CCNL, qualifica e livello contrattuale. Complessivamente, a livello medio aziendale e pertanto non considerando la distribuzione di genere per livello contrattuale, il divario retributivo è del 4,7% per la retribuzione base e dell'8,0% per quella totale. [\(Vedi grafico a pagina 88\)](#)

Il rapporto tra la retribuzione totale annuale più alta e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti è di 11,8.

Nell'elaborazione di tali metriche non sono stati considerati i dipendenti che, nonostante abbiano percepito una retribuzione nel corso del 2024, non hanno effettuato ore di lavoro essendo stati assenti per l'intero anno per maternità, ferie o in forma ingiustificata.

Nel 2024 i dipendenti di Miorelli Service S.p.A. hanno segnalato, tramite i canali aziendali, 5 episodi di discriminazione e molestie. Dopo attenta verifica da parte della direzione, 4 di questi sono stati confermati. Per questi quattro casi, Miorelli Service ha prontamente adottato azioni risolutive sia verso la parte offesa che verso la parte offendente, tutte concluse con successo e risultati positivi. Nello specifico, le azioni hanno incluso:

ESRS 2 MDR-T	ESRS S1-12
ESRS 2 MDR-M	ESRS S1-16
ESRS S1-5	ESRS S1-17

CCNL Multiservizi

	QUALIFICA	LIVELLO	DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (retribuzione base)	DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (retribuzione totale)
Operai	1		-0,4%	-0,3%
	2		0,1%	-0,4%
	3		0,0%	-0,2%
	4		0,0%	-1,1%
	5		0,2%	-13,3%
	6		-0,1%	1,2%
	3		0,0%	8,1%
Impiegati	4		0,0%	2,2%
	5		0,0%	15,0%
	6		0,1%	11,0%
	7		0,0%	10,1%
Quadri	Q		-0,2%	-14,8%

CCNL Vigilanza Privata

	QUALIFICA	LIVELLO	DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (retribuzione base)	DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (retribuzione totale)
Operai		D	2,4%	2,8%

CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie

	QUALIFICA	LIVELLO	DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (retribuzione base)	DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (retribuzione totale)
Operai	D2		0,0%	6,7%
	F1		0,0%	-0,9%
	F2		0,0%	0,3%

- » Incontri con le parti coinvolte, gestiti dal capo area, dal delegato e dal subdelegato, per raccogliere le rispettive testimonianze.
- » Invito a seguire il corso SA8000 tramite l'app aziendale.
- » Invio della contestazione formale alla parte offendente, e successiva riunione per ascoltarne le ragioni.
- » Riassegnazione concordata delle parti a cantieri diversi.

Nel 2024 non si sono verificati incidenti gravi in materia di diritti umani, né Miorelli Service S.p.A. è stata soggetta a sanzioni, multe o risarcimenti danni per episodi di discriminazione o violazioni dei diritti umani.

Obiettivi relativi a diversità e inclusione

Miorelli Service S.p.A. ha definito i seguenti obiettivi relativi alle misure per garantire il rispetto della diversità, l'inclusione delle minoranze e il contrasto a ogni tipo di molestia sul luogo di lavoro. Il monitoraggio di tali obiettivi è in carico al Direttore dell'Ufficio Personale.

Obiettivi relativi a diversità e inclusione

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPOREALE
Divario retributivo di genere (retribuzione base)	4,7%	0%	Breve termine
Divario retributivo di genere (retribuzione totale)	8,0%	0%	Breve termine
Lavoratori con disabilità	47	Inserimento di una persona con la qualifica di impiegata/o	Breve termine
Numero di episodi accertati di discriminazione o molestie	4	0	Breve termine

Il raggiungimento di tali obiettivi è il risultato delle politiche aziendali volte a garantire la non discriminazione sul luogo di lavoro, come la Politica D&I, di Parità di Genere e la SA 8000, oltre all'applicazione di criteri oggettivi nella valutazione e selezione dei candidati. Le molestie sono affrontate anche attraverso l'adozione di tutti i principi contenuti nel Codice di Condotta Tolleranza Zero sulle Molestie nei Luoghi di Lavoro.

Questi obiettivi sono stati formulati con la partecipazione del Comitato Guida per la Parità di Genere e del Social Performance Team, che hanno agito come rappresentanti dei lavoratori.

Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Tramite l'analisi di doppia rilevanza sono state riconosciute come rilevanti le tematiche legate all'**orario di lavoro**, alla **conciliazione vita-lavoro** e alla **prevenzione di violenze e molestie** per i lavoratori nella catena del valore. Per ciascuna di esse, sono stati individuati tre potenziali impatti, tutti negativi.

IMPATTO POTENZIALE NEGATIVO

Violenza (fisica, verbale, coercizione mentale) e/o molestie nei confronti dei lavoratori nella catena del valore

PROCESSI PER LA PREVENZIONE DELL'IMPATTO

Sottoscrizione da parte dei fornitori di:

- » Codice di Condotta Fornitori
- » Codice Etico
- » Codice di Condotta Tolleranza Zero sulle molestie nei luoghi di lavoro

L'efficacia di questi processi è valutata tramite audit interni ed esterni condotti da Enti Terzi, e attraverso il riesame della Direzione. A ciò si aggiungono procedure interne come le riunioni annuali del Comitato Guida per la Parità di Genere, gli incontri dei Gruppi di Lavoro Family Audit e le riunioni con il Social Performance Team.

IMPATTI POTENZIALI NEGATIVI

Orario di lavoro

- » Orari di lavoro non adeguati, forzati da richieste o inefficienze organizzative di Miorelli Service (es. tempistiche di esecuzione degli ordini di materiale)

Equilibrio tra lavoro e vita privata

- » Impatto sociale per condizioni di lavoro nella catena del valore che limitano o impediscono il benessere del personale, forzate dalle condizioni economiche imposte dal settore e/o dal committente di Miorelli Service (in particolare il committente pubblico)

Misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro

- » Violenza (fisica, verbale, coercizione mentale) e/o molestie nei confronti dei lavoratori nella catena del valore

ESRS 2 SBM-2	ESRS S2-1
ESRS 2 SBM-3	ESRS S2-2
ESRS 2 MDR-P	ESRS S2-3
ESRS 2 MDR-A	ESRS S2-4

Al fine di prevenire potenziali impatti negativi sui lavoratori della catena del valore, Miorelli Service ha definito e implementato processi specifici che riguardano gli stakeholder nella catena del valore, di seguito dettagliati:

IMPATTO POTENZIALE NEGATIVO

Impatto sociale per condizioni di lavoro nella catena del valore che limitano o impediscono il benessere del personale, forzate dalle condizioni economiche imposte dal settore e/o dal committente di Miorelli Service (in particolare il committente pubblico)

PROCESSI PER LA PREVENZIONE DELL'IMPATTO

- » Mantenimento della certificazione SA8000, il cui rispetto è sottoscritto contrattualmente dai fornitori
- » Condivisione con gli stakeholder della propria Politica per il Family Audit
- » Condivisione con gli stakeholder della propria Politica per la Parità di genere in accordo alla UNI/PdR 125:2022

Gestione dei rapporti con la catena del valore: politiche e azioni

Sebbene Miorelli Service S.p.A. non abbia una politica dedicata agli orari di lavoro nella catena del valore, l'azienda si impegna a standardizzare le proprie richieste ai fornitori. Ciò avviene tramite una piattaforma informatica che consente un'analisi dettagliata delle richieste ai partner commerciali, delle tempistiche e della loro evasione.

Grazie a questo approccio e all'implementazione di ordini periodici e ripetitivi, è possibile evitare la carenza di prodotti nei cantieri e ottimizzare la catena di approvvigionamento, senza influenzare negativamente le condizioni dei lavoratori nella catena del valore. Questa procedura rientra nella responsabilità del Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti.

Oltre a una pianificazione accurata degli ordini e all'ottimizzazione dei processi interni, Miorelli Service instaura un **dialogo aperto con fornitori e subappaltatori** per comprenderne eventuali esigenze e/o difficoltà. Ciò si traduce anche nella possibilità, per i lavoratori dei fornitori e subappaltatori, di accedere ai canali di segnalazione per illeciti e violazioni relative a responsabilità sociale, diversità, inclusione e parità di genere, già a disposizione della forza lavoro di Miorelli Service e descritte nel paragrafo "Forza lavoro propria (ESRS S1)".

Nei prossimi due anni si approfondiranno questi interventi. Il Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti, con il supporto della Responsabile ESG e dei capi area e capi servizio, misurerà l'efficacia delle azioni in base al numero di reclami gestiti. Le politiche e le azioni in questione sono state definite con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori della catena del valore, attraverso riunioni telefoniche semestrali organizzate dalla Direzione Pianificazione e Acquisti.

Selezione dei partner commerciali e codice di condotta: politiche ed azioni

Miorelli Service S.p.A. gestisce gli impatti su equilibrio vita-lavoro, violenza e molestie e diritti dei lavoratori nella catena del valore, attraverso una rigorosa selezione dei partner commerciali. Tale processo mira a verificare che i partner rispettino le necessità e i diritti dei propri lavoratori, anche attraverso il possesso di apposite certificazioni.

Il Codice Etico aziendale stabilisce che Miorelli Service S.p.A. si astiene da ogni discriminazione (per età, sesso, orientamento sessuale, razza, stato

di salute, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose) nella selezione dei fornitori, nei rapporti con i collaboratori esterni e nelle gestioni contrattuali, operando sempre con equità e correttezza.

I processi di acquisto puntano al massimo vantaggio competitivo, valutando qualità e serietà del fornitore, e assicurando pari opportunità, lealtà e imparzialità. L'azienda ha definito criteri specifici per la scelta dei fornitori, che includono le loro performance socio-ambientali e l'adesione a valori etici e di tutela ambientale. Viene inoltre richiesto loro se possiedono sistemi di gestione aziendale riguardanti la forza lavoro, tra cui:

- » UNI ISO 45001: Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- » SA8000: Responsabilità Sociale d'Impresa.
- » UNI ISO 30415: Gestione della Diversità e Inclusione delle Risorse Umane.
- » UNI/PdR 125:2022: Linee guida per la Parità di Genere.

Viene inoltre richiesto ai fornitori di dichiarare l'esistenza di altre politiche pertinenti a questi aspetti. In fase di selezione, è richiesta la fornitura di documenti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori (Documento di Valutazione dei Rischio, Nomina RSPP, Medico Competente e RLS) e alla responsabilità sociale. Quest'ultima include informazioni su CCNL di riferimento, procedure di controllo dell'applicazione del CCNL, e indicatori di diversità della forza lavoro (quali età, genere, inclusività, disabilità, rappresentanza sindacale).

Oltre alla selezione iniziale, il Codice di Condotta Fornitori definisce gli standard e i requisiti di sostenibilità che tutti i partner commerciali devono rispettare per l'intera durata del rapporto contrattuale con Miorelli Service S.p.A. La società richiede ai propri fornitori di adottare e rispettare i medesimi valori, impegnandosi non solo a migliorare la qualità di prodotti e servizi, ma anche a incrementare il proprio impegno per lo sviluppo sostenibile. Ciò include l'implementazione di iniziative in ambito ambientale, sociale e di governance, nonché l'adozione di comportamenti virtuosi su temi quali diritti umani, salute e sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Il **Codice di Condotta** richiede al Fornitore di operare nel pieno rispetto delle leggi, norme e regolamenti applicabili, inclusi quelli relativi a lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori. Viene inoltre richiesto un ambiente di lavoro che garantisca il rispetto e la tutela della salute, della sicurezza e della dignità personale di ogni lavoratore, in conformità con la normativa vigente in materia.

Ai fornitori di Miorelli Service S.p.A. è richiesto di conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000, in particolare:

- » Non sfruttare o favorire il lavoro minorile (bambini sotto i quindici anni) e non impiegare personale che non abbia assolto gli obblighi scolastici.
- » Non usufruire né favorire l'utilizzo di lavoro forzato e non richiedere depositi di denaro, documenti d'identità o altre garanzie.
- » Impegnarsi a fornire istruzioni di sicurezza ai propri collaboratori e assicurarsi che i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.
- » Garantire il diritto a tutto il personale di fondare o iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive.
- » Non attuare né favorire alcun tipo di discriminazione.
- » L'azienda non deve attuare né favorire pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali.

- » Applicare le prescrizioni del Contratto di categoria relativa al lavoro straordinario (richiesto solo su base volontaria da parte del lavoratore e retribuito in misura maggiore rispetto alla normale paga).

Inoltre, il Fornitore deve conformarsi a tutti i requisiti della norma ISO 30415 per la Diversità e Inclusione e a quelli della Linea Guida UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere. Deve anche partecipare alle attività di monitoraggio aziendale e implementare tempestivamente azioni correttive per ogni non conformità rispetto agli standard SA 8000, di Diversità e Inclusione (D&I) e Parità di Genere.

Miorelli Service richiede ai fornitori di comunicare eventuali reclami relativi a violazioni come discriminazioni, molestie, abusi o segnalazioni attraverso il canale del whistleblowing. Tutti i dipendenti, inclusi lavoratori autonomi e subappaltatori, possono segnalare problemi ed avanzare reclami direttamente al fornitore tramite protocolli noti e accessibili.

Le politiche di Miorelli Service relative a parità di genere, diversità e inclusione, equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti e responsabilità sociale d'impresa, rendicontate nel paragrafo "Forza lavoro propria (ESRS S1)", sono condivise con tutti i principali stakeholder, inclusi fornitori e clienti. L'obiettivo è incrementare l'impatto sulla propria catena del valore e porsi come esempio per altre aziende, promuovendo la consapevolezza sui temi chiave.

Le politiche di Miorelli Service che regolano la selezione e la condotta dei fornitori si applicano a tutti i fornitori e ai loro lavoratori, con la Responsabile del Sistema di Gestione Integrato che ne cura la supervisione.

Queste direttive sono affiancate da azioni continue, quali: la valutazione dei contratti di lavoro per verificarne la conformità al CCNL; l'analisi delle condizioni retributive durante gli audit esterni SA8000 e PDR 125; l'implementazione di un sistema di segnalazione valido sia per i dipendenti interni che per quelli dei fornitori, e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte dei fornitori. Tutte queste attività sono gestite dalla Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), dall'Ufficio ESG e dall'Ufficio del Personale.

I rappresentanti dei lavoratori sono stati coinvolti nella definizione delle azioni di monitoraggio attraverso riunioni semestrali con la RSGI.

L'IMPEGNO PER I LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Fornitori attivi qualificati

Metriche relative ai lavoratori nella catena del valore

Il 100% dei fornitori è stato qualificato tramite il questionario di valutazione.

anno 2024

	N°	%
Fornitori attivi qualificati	99	100%
Totale	99	100%

I fornitori devono sottoscrivere una dichiarazione di impegno al rispetto dei principi SA8000 e il Codice di Condotta fornitori.

A conferma di ciò, il 100% dei fornitori attivi ha firmato il Codice di Condotta, e il 97% ha sottoscritto una dichiarazione di adesione ai principi SA8000.

Inoltre, il 26,3% possiede una certificazione SA8000 per la responsabilità sociale d'impresa a tutela dei propri dipendenti.

Responsabilità sociale di impresa

anno 2024

	N°	%
Fornitori attivi certificati SA8000	26	26,3%
Fornitori attivi che hanno firmato la dichiarazione SA8000	96	97,0%
Fornitori attivi che hanno firmato il codice di condotta fornitori	99	100%

Obiettivi relativi ai lavoratori nella catena del valore

Miorelli Service S.p.A. non ha stabilito obiettivi specifici per i lavoratori nella catena del valore. Questo perché tutti i fornitori sono tenuti a firmare una dichiarazione di impegno al rispetto dei principi SA8000 e il Codice di Condotta fornitori, che include già tali principi. Inoltre, i subappaltatori e le Associazioni Temporanee d'Impresa (ATI) - considerati fornitori sensibili - che non sono certificati, vengono comunque sottoposti ad audit interno SA8000.

ESRS 2 MDR-M
ESRS 2 MDR-T
ESRS S2-5

Comunità interessate (ESRS S3)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi di doppia rilevanza ha riconosciuto come rilevante la tematica legata agli impatti sul territorio, identificando un solo impatto potenziale positivo.

IMPATTI POTENZIALI POSITIVI

Impatti legati al territorio

- » Contributo allo sviluppo dei territori e delle comunità, attraverso la partecipazione a progetti sociali e/o lo svolgimento di servizi pro bono (direttamente o indirettamente) e/o il riconoscimento di donazioni/sponsorizzazioni/erogazioni liberali

Politiche relative agli impatti legati al territorio

Miorelli Service non adotta una politica specifica per la gestione degli impatti sul territorio. Ciononostante, l'azienda si dedica annualmente a valutare e sostenere progetti di utilità sociale ritenuti meritevoli.

Il Consiglio di Amministrazione determina annualmente il budget da stanziare per questa attività. Attraverso il Piano ESG viene monitorato l'effettivo stanziamento di tale budget, previa valutazione dei progetti candidati, con la partecipazione anche dei comitati per la Diversità e Inclusione e per la Parità di Genere. Inoltre, questo processo è monitorato annualmente tramite audit esterni condotti da Enti Terzi in accordo a standard specifici riferiti a diversità, inclusione e parità di genere. Nel 2024 non è stato riscontrato alcun reclamo.

Le comunità interessate sono state coinvolte nella definizione delle azioni e dei progetti attraverso riunioni annuali con la RSGI e il Direttore dell'Ufficio Personale. La valutazione di questo coinvolgimento è legata agli accordi commerciali stipulati e alla verifica dell'effettiva realizzazione dei progetti.

ESRS 2 SBM-2 ESRS S3-1
ESRS 2 SBM-3 ESRS S3-2
ESRS 2 MDR-P ESRS S3-3
ESRS 2 MDR-A ESRS S3-4

L'IMPEGNO PER LE COMUNITÀ INTERESSATE

Metriche relative al supporto delle comunità interessate

Nel corso del 2024 Miorelli Service ha investito oltre 24.000 euro per sostenere realtà sportive locali, enti benefici e associazioni territoriali.

Tra i principali beneficiari spicca l'Aquila Basket Trento, team di Serie A prossimo a Mori, dove ha sede la Società. L'azienda si è inoltre impegnata a supportare enti dedicati alla ricerca oncologica e a iniziative a favore delle persone autistiche.

Supporto alle comunità locali

anno 2024



Obiettivi relativi al supporto delle comunità interessate

Miorelli Service ha stabilito il seguente obiettivo relativo al supporto delle comunità interessate e alla gestione del rapporto con enti pubblici e privati, il cui monitoraggio è sotto la responsabilità del Consiglio di Amministrazione:

Obiettivi relativi al supporto delle comunità interessate

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Valore monetario totale del contributo economico per lo sviluppo del territorio (€)	24.160,00 €	Mantenimento del dato	Breve termine

Nessun portatore di interesse è stato coinvolto nella formulazione dell'obiettivo, né è previsto un loro futuro coinvolgimento

ESRS 2 MDR-M
ESRS 2 MDR-T
ESRS S3-5

Utilizzatori finali (ESRS S4)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Tramite l'analisi di doppia rilevanza sono state riconosciute come rilevanti le tematiche legate alla **salute e sicurezza** degli utenti finali, intesi come i fruitori degli spazi presso i quali Miorelli Servizi eroga il proprio servizio. In quest'ambito sono stati individuati due impatti positivi attuali.

IMPATTI ATTUALI POSITIVI

- | | |
|--|---|
| Salute e sicurezza <ul style="list-style-type: none"> » Prevenzione della salute e sicurezza degli utenti attraverso la scelta di prodotti a rischio ridotto | Sicurezza della persona <ul style="list-style-type: none"> » Pulizia e igiene ambientale, attraverso il controllo della qualità del servizio reso (formazione del personale, utilizzo di materiali certificati, efficienza organizzativa, esecuzione di audit di controllo, ecc.) |
|--|---|

Inoltre, è stato individuato un impatto potenziale positivo legato alla sicurezza della persona:

IMPATTI POTENZIALI NEGATIVI

- | |
|---|
| Sicurezza della persona <ul style="list-style-type: none"> » Interruzione del servizio di pulizia ed igiene ambientale (mancata presenza del personale, ritardi nella consegna dei materiali, mancata tempestiva risoluzione dei reclami, ecc.) |
|---|

L'analisi di rilevanza finanziaria ha inoltre rivelato l'esistenza di un rischio finanziario legato alla salute e sicurezza degli utenti finali, che potrebbe incidere sull'EBITDA.

RISCHI

- | |
|--|
| Salute e sicurezza <ul style="list-style-type: none"> » Contrazione dell'EBITDA per l'incremento dei costi di gestione in caso di accadimento di incidenti |
|--|

ESRS 2 SBM-2	ESRS S4-1
ESRS 2 SBM-3	ESRS S4-2
ESRS 2 MDR-P	ESRS S4-3
ESRS 2 MDR-A	ESRS S4-4

Al fine di prevenire potenziali impatti negativi su clienti ed utenti finali, Miorelli Service ha definito e implementato processi specifici, di seguito descritti:

IMPATTO POTENZIALE NEGATIVO

Interruzione del servizio di pulizia ed igiene ambientale (mancata presenza del personale, ritardi nella consegna dei materiali, mancata tempestiva risoluzione dei reclami, etc.)

PROCESSI PER LA PREVENZIONE DELL'IMPAATO

- » Implementazione di un modello di gestione del rischio per gestire eventuali sostituzioni del personale.
- » Procedure dell'ufficio acquisti che prevedono ordini periodici standardizzati.
- » Capacità di spesa concessa ai Capi Area per l'acquisto autonomo di eventuale materiale o dispositivi di sicurezza, tramite subdelega.
- » Piano di Disaster Recovery e Business Continuity.

L'efficacia di questi processi è valutata tramite audit interni ed esterni.

Garantire la qualità del servizio offerto: politiche e azioni

Miorelli Service assicura un'adeguata **qualità dei servizi** attraverso standard predefiniti e la **certificazione UNI EN ISO 9001**, rilasciata da Ente Terzo. L'azienda, come dichiarato nella sua Politica Integrata, mira a perseguire e consolidare la **soddisfazione del cliente**, e pertanto - implicitamente - degli utilizzatori finali, ascoltando attivamente le sue richieste per un continuo miglioramento dei servizi.

Il Codice Etico specifica che i dipendenti di Miorelli Service devono svolgere ogni incarico con la massima competenza e professionalità, attenendosi scrupolosamente alle procedure aziendali. Miorelli Service adotta uno stile di comportamento orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia e alla massima collaborazione nei confronti dei propri clienti, mirando a instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità. Inoltre la Società tutela la privacy dei propri clienti secondo le norme vigenti, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per mantenere gli standard di qualità del servizio Miorelli Service effettua verifiche periodiche. Queste sono indicate nel manuale di **Formazione e Informazione su Sicurezza, Ambiente, Qualità, Responsabilità Sociale e Anticorruzione**, fornito a tutti i dipendenti. Le verifiche sono condotte dai Capi Area e Capi Servizio e dal personale dell'Ufficio Qualità, Sicurezza e Ambiente, tramite la compilazione di check list, oltre che da auditor e verificatori di società di certificazione esterne, con la propria modulistica. Inoltre i committenti controllano la qualità del servizio offerto attraverso il proprio personale.

Il manuale specifica che, nello svolgimento delle loro attività, tutti i lavoratori sono tenuti a eseguire le mansioni con scrupolo e attenzione, osservando le istruzioni impartite dal Capo Area e/o dai Capi Servizio, in particolare per quanto riguarda le modalità di esecuzione e i prodotti corretti da utilizzare. Qualsiasi contestazione o osservazione sulla qualità del servizio da parte del committente deve essere indirizzata esclusivamente al Capo Area e/o al Caposervizio. Al fine di garantire la qualità del servizio sono state istituite procedure operative specifiche per la realizzazione delle attività, fornite a tutti i dipendenti.

Queste politiche ricadono sotto la responsabilità della Responsabile del Sistema Integrato e del Responsabile della Direzione Pianificazione e Ac-

quisti. A supporto di tali politiche il personale riceve formazione specifica su pulizia e igiene ambientale tramite corsi e videocorsi disponibili sulla piattaforma digitale sulle metodologie di lavoro nei cantieri, come rendicontato nel paragrafo "Forza lavoro propria (ESRS SI)".

La continuità del servizio è garantita anche dal Piano di Business Continuity e Disaster Recovery. Inoltre, è attivo un sistema di gestione e monitoraggio dei reclami del cliente, supportato da audit di controllo periodici condotti da Auditor Interni qualificati per verificare la qualità del servizio.

La responsabilità di tali azioni è condivisa tra l'RSPP, l'Ufficio Sicurezza, l'Ufficio ESG, gli auditor interni e l'Ufficio Acquisti. Il monitoraggio di queste attività è affidato a audit interni (42 audit qualità UNI EN ISO 9001 nel 2024) ed esterni (1 audit da ente certificatore esterno), oltre che ai Riesami della Direzione. Nel corso del 2024 sono state compilate anche 3.903 check list dai Capi Area o Capi Servizio, le quali includono aspetti relativi alla qualità.

Gestione della salute e sicurezza di clienti e utilizzatori finali

La salute e sicurezza dei clienti e degli utilizzatori finali è un punto di cruciale importanza per Miorelli Service, che nella sua politica integrata si impegna a migliorare continuamente i servizi erogati, eliminando pericoli e rischi significativi.

Per ogni appalto Miorelli Service conduce riunioni di coordinamento con i clienti e redige un DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze). Questo documento, previsto dall'articolo 26 del Decreto Legislativo 81/08, ha lo scopo di identificare, valutare e gestire i rischi nei luoghi di lavoro dove operano i dipendenti di Miorelli Service.

La Società ha definito procedure organizzative per salvaguardare non solo la salute dei propri dipendenti, ma anche quella di chi beneficia del servizio erogato. Tra queste, spiccano quelle relative alla gestione, manutenzione e controllo di Prodotti, DPI, Attrezzature e Macchinari, e quelle che regolano la realizzazione del servizio. Entrambe forniscono informazioni dettagliate e precise per minimizzare i rischi durante l'erogazione del servizio, garantendo la qualità e la sicurezza di clienti e utilizzatori finali.

Il manuale integrato **Qualità Sicurezza Ambiente Anticorruzione Sicurezza delle Informazioni e Cyber Security** stabilisce l'obbligo di segnalare sempre l'area di lavoro e la presenza di pavimenti bagnati, e di non lasciare materiali o attrezzi che possano costituire un pericolo lungo i percorsi.

La responsabilità dell'attuazione e del rispetto di queste politiche ricade sull'RSPP, che collabora con l'Ufficio Sicurezza, l'Ufficio ESG, gli Auditor Interni e l'Ufficio Acquisti in azioni chiave volte a ridurre i pericoli per clienti e utenti finali. Tali azioni includono: la formazione del personale, utilizzo di materiali certificati e DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) e attività di coordinamento con i clienti tramite DUVRI e riunioni.

Queste azioni sono monitorate tramite audit interni ed esterni sulla qualità del servizio, i quali verificano anche le misure di sicurezza applicate dai lavoratori a tutela dei clienti.

Anche in questo caso i clienti sono stati coinvolti nel monitoraggio delle azioni attraverso riunioni convocate al bisogno e condotte dal Direttore di Produzione, dal Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti e dalla RSGI.

Procedure di segnalazione

Clieni e utenti finali possono segnalare qualsiasi non conformità in termini di qualità e sicurezza tramite un modulo dedicato, da inviare attraverso una piattaforma di gestione del rischio che raccoglie, monitora e gestisce i ticket aperti. Per assicurare che gli utilizzatori finali siano a conoscenza di questo canale, Miorelli Service verifica periodicamente la presenza del modulo sul sito internet e organizza riunioni con i clienti.

La conformità delle segnalazioni ricevute tramite procedura è interpretata come prova della corretta conoscenza e dell'efficacia del canale stesso.

Obiettivi relativi alla sicurezza della persona

DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Prodotti chimici certificati acquistati (es. CAM, Ecolabel) ad uso ordinario	56,8% +2% rispetto al 2024	Breve termine
Numero di reclami dei clienti	4 ≤ 5	Breve termine

L'IMPEGNO PER I CLIENTI E GLI UTILIZZATORI FINALI

Obiettivi relativi alla salute ed alla sicurezza dei clienti e degli utilizzatori finali

Miorelli Service ha stabilito il seguente obiettivo relativo alla salute e sicurezza di clienti e utilizzatori finali, il cui monitoraggio è affidato al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):

Obiettivi relativi alla salute ed alla sicurezza di clienti e utilizzatori finali

DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di incidenti presso i committenti	1 0	Breve termine

La prevenzione degli incidenti presso i committenti si realizza attraverso la formazione dei lavoratori, volta a prevenire incidenti e impatti ambientali durante l'erogazione del servizio. Il raggiungimento di tale obiettivo è anche conseguenza della piena omogeneizzazione dei dipendenti alle procedure operative fornite loro.

ESRS 2 MDR-T
ESRS S4-5

Inoltre, Miorelli Service ha definito obiettivi specifici per la sicurezza della persona, il cui monitoraggio è affidato al Responsabile della Direzione Pianificazione e Acquisti:

Obiettivi relativi al controllo della qualità del servizio offerto

DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di audit di controllo sulla qualità	42 Audit interni di qualità (ISO 9001) 1 audit da ente certificatore esterno 3.903 check list compilate dai Capi Area o Capi Servizio	Mantenimento del dato Breve termine

Questo obiettivo è legato al principio della Politica Integrata che mira a garantire la massima qualità al cliente nell'erogazione dei servizi. A tal fine, Miorelli Service ritiene necessario, oltre a formare i collaboratori per prevenire qualsiasi non conformità, anche svolgere attività di valutazione dei servizi erogati attraverso audit interni ed esterni che possano fornire spunti di miglioramento e risolvere eventuali problematiche.

Nessun portatore di interesse è stato coinvolto nella formulazione di questi obiettivi. L'azienda si propone di integrare la loro opinione nel breve periodo.

INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

Nel presente capitolo sono riportate le informazioni previste dagli obblighi di rendicontazione relativi all'**ESRS G1 - Condotta dell'impresa**

CONDOTTA DELL'IMPRESA (ESRS G1)

- » Impatti, rischi e opportunità
- » Etica e legalità

- » Gestione dei rapporti con i fornitori

Condotta dell'impresa (ESRS G1)

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Mediane l'analisi di doppia rilevanza sono state riconosciute come rilevanti le tematiche relative alla **cultura aziendale**, alla **gestione dei rapporti con i fornitori** e alla **prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione**. In relazione ad esse sono stati identificati tre impatti attuali, tutti positivi:

IMPATTI ATTUALI POSITIVI

Cultura aziendale

- » Impegno per diffondere tra i collaboratori e i clienti la cultura della responsabilità e dell'etica che è radicata in azienda

Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento

- » Riduzione degli impatti sociali e ambientali lungo la catena di fornitura attraverso il processo di qualifica e valutazione dei fornitori

Prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione, comprese attività di formazione

- » Prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione

L'analisi di rilevanza finanziaria ha inoltre rivelato l'esistenza di un rischio finanziario legato agli Incidenti di corruzione e concussione, che potrebbe incidere sull'EBITDA.

RISCHI

Incidenti di corruzione e concussione

- » Contrazione dell'EBITDA per perdita di ricavi (chiusure appalto) per danni di immagine conseguenti ad accertamenti per corruzione/concussione, per cause penali con potenziale fermo o riduzione dell'attività aziendale o inabilitazione degli amministratori.

ESRS 2 SBM-3	ESRS 2 MDR-A
ESRS 2 GOV-1	ESRS G1-1
ESRS 2 IRO-1	ESRS G1-2
ESRS 2 MDR-P	ESRS G1-3

Diffusione della cultura aziendale: politiche e azioni

Tra gli obiettivi primari della propria Politica Integrata Miorelli Service include il coinvolgimento dei dipendenti, favorendo la loro partecipazione e consultazione anche attraverso le relative rappresentanze. La Società mira inoltre a sensibilizzare il personale riguardo al proprio ruolo e alle responsabilità in tutti gli ambiti coperti dalla Politica stessa. Quest'ultima viene divulgata attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione, ed è disponibile in tutti i luoghi di lavoro e sul sito web.

Come descritto nel paragrafo "Forza lavoro propria (ESRS S1)", Miorelli Service si dedica attivamente a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia sul luogo di lavoro. Questo è un valore fondante per l'azienda, essenziale per la continuità delle proprie attività. Le politiche implementate in tal senso (Politica per la Responsabilità Sociale SA8000, Politica D&I e Politica per la Parità di Genere) sono rivolte a tutti i dipendenti e condivise con i principali stakeholder (inclusi fornitori e clienti), al fine da fungere da punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Miorelli Service assicura un sistema di comunicazione efficiente per le segnalazioni relative alle norme SA 8000, ISO 30415 (Diversità e Inclusione) e 125:2022 (Parità di Genere), permettendo a tutte le parti interessate di contribuire al miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. In questo contesto, i Rappresentanti dei Lavoratori svolgono un ruolo cruciale nel facilitare la comunicazione tra i dipendenti e la direzione.

L'azienda promuove attivamente i principi di Diversità e Inclusione (D&I) tramite comunicazioni, attività di coinvolgimento e sensibilizzazione, oltre a politiche e procedure specifiche.

Il Codice di Condotta Tolleranza Zero contro le molestie sul luogo di lavoro è pubblicato sul sito aziendale e diffuso a tutti i dipendenti tramite l'App InMiorelli. È stato inoltre incluso nel kit di assunzione e nella documentazione presente negli appalti, garantendone la costante disponibilità ai lavoratori.

Anche il Codice Etico è uno strumento prezioso per la condivisione dei valori aziendali, enunciando i principi che devono guidare i rapporti tra i dipendenti di Miorelli Service e quelli tra i dipendenti e terzi esterni all'azienda (come rendicontato nel paragrafo "Forza lavoro propria"). Le disposizioni del Codice Etico sono rivolte ai componenti degli organi sociali, ai soci, ai dipendenti e ai collaboratori, tutti chiamati a una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta in esso contenute. Miorelli Service assicura la diffusione del Codice Etico e delle procedure aziendali a tutti i dipendenti e collaboratori esterni tramite strumenti di comunicazione adeguati. Richiede inoltre ai partner commerciali di condividere, seguire e applicare i principi etici riportati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta Fornitori nelle reciproche relazioni e per conto della Società.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono responsabili della comunicazione dei valori aziendali alla forza lavoro interna, ai partner commerciali e a tutti gli stakeholder.

Per garantire l'efficacia di questo processo vengono adottate diverse misure. La comunicazione interna ed esterna è facilitata da strumenti digitali quali l'App InMiorelli, le newsletter e il sito web. Nel corso del 2024 sono state distribuite ai dipendenti, tramite l'App aziendale, due opuscoli formativi accompagnati da un videocorso:

- » Opuscolo formativo sulla responsabilità sociale d'impresa (norma SA8000)
- » Opuscolo informativo "L'impegno di Miorelli Service S.p.A. per la diversità, l'inclusione e la parità di genere".

Tutti i neoassunti vengono coinvolti e informati sui valori aziendali tramite formazione di onboarding e l'assegnazione di un kit di assunzione con tutta la documentazione necessaria. Inoltre, tutti i dipendenti sono tenuti a compilare un questionario annuale su D&I (Diversità e Inclusione) e Parità di Genere.

Queste azioni sono il risultato di uno sforzo congiunto di diverse funzioni aziendali: il Consiglio di Amministrazione (CdA), la Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), il Comitato per la Parità di Genere, il Responsabile e i Delegati per la D&I, il Comitato per la Salute e Sicurezza SA8000, il Social Performance Team, la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) e l'Organismo di Vigilanza.

Prevenzione della corruzione e della concussione: politiche e azioni

La politica aziendale integrata di Miorelli Service include i principi del Sistema Anticorruzione, conforme alla norma ISO 37001. Tradotta in quattro lingue (italiano, inglese, francese e spagnolo), è stata pubblicata sul sito internet aziendale, inserita nel kit di assunzione consegnato ai nuovi dipendenti, resa disponibile tramite QR code nella documentazione sugli appalti e sull'App aziendale InMiorelli. Gli impegni definiti dalla Politica aziendale includono:

- » Garantire la piena e sistematica conformità di tutti i servizi offerti ai clienti rispetto ai requisiti cogenti, regolamentari, contrattuali e tecnici applicabili in materia di corruzione.
- » Proibire e contrastare ogni forma di corruzione, verificando costantemente il rispetto delle normative applicabili, dei processi aziendali, dei principi e dei requisiti stabiliti dalla norma UNI EN 37001.
- » Gestire e controllare la prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti interni per gli illeciti verso la pubblica amministrazione, tramite l'applicazione del Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001.
- » Definire l'autorità e l'indipendenza della funzione di conformità anticorruzione.

Miorelli Service ha implementato un processo di valutazione e identificazione dei rischi di corruzione e concussione. Tale processo quantifica ogni rischio analizzando la sua probabilità e il potenziale danno. Le attività sottoposte a monitoraggio continuo tramite questa procedura sono:

- » Erogazione di servizi a Pubbliche Amministrazioni e privati.
- » Rapporti con subappaltatori e con Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio.
- » Gestione delle relazioni con controllante e soci in affari.
- » Costituzione di ATI (Associazioni Temporanee di Imprese).
- » Gestione degli acquisti e dei pagamenti.
- » Assunzione di personale in funzioni di Direzione o, più in generale, in ruoli apicali (incluso il Consiglio di Amministrazione).

L'azienda ha inoltre identificato le funzioni interne a maggiore rischio di corruzione attiva o passiva:

- » Membri del Consiglio di Amministrazione
- » Direzione del Personale e Relazioni Sindacali
- » Direzione Acquisti e Pianificazione

- » Direzione Amministrazione, Finanza e Sistemi Informativi
- » Direzione e Responsabili di Produzione di Area
- » Responsabile Commerciale per il Settore Privato
- » Responsabile Commerciale per la Pubblica Amministrazione
- » Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- » Medico Competente
- » Funzione di Conformità.

Tutti i candidati all'assunzione e i dipendenti di Miorelli Service devono compilare il "Questionario di Due Diligence Anticorruzione per il Personale". Questo strumento raccoglie informazioni utili a definire il rischio di corruzione, quali ad esempio gradi di parentela con persone politicamente esposte, dipendenti, esponenti o soci di Miorelli Service, di aziende clienti, fornitori, o con precedenti esperienze lavorative in clienti/fornitori dell'azienda. Il questionario è compilato autonomamente dal personale o dal candidato e riesaminato accuratamente dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC).

Miorelli Service ha sviluppato un Questionario di Due Diligence anticorruzione anche per i clienti privati e i fornitori, integrandolo nel loro processo di valutazione e selezione. Questo questionario raccoglie informazioni sulla struttura aziendale per assicurare l'assenza di corruzione. Nello specifico, si chiede se l'azienda abbia adottato un Modello 231 o un Sistema di Gestione per l'Anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001, se disponga di un Organismo di Vigilanza (OdV) o di una Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, o se intenda implementarli. Viene inoltre richiesto se l'azienda abbia applicato controlli interni per ridurre il rischio di corruzione, tra cui:

- » Controlli finanziari: divisione dei ruoli, livelli di autorità gerarchici per le approvazioni di pagamento, esistenza di un collegio sindacale e di un revisore legale.
- » Controlli non finanziari: pre-qualifica di fornitori e appaltatori, valutazione e approvazione delle offerte da parte di un minimo di due persone, separazione dei ruoli (richiesta di aggiudicazione, approvazione e gestione), firma di contratti e/o documenti da parte di almeno due persone, e programmi di formazione e sensibilizzazione del personale.

I fornitori sono altresì vincolati da un Codice di Condotta per i Fornitori, che vieta ogni forma di corruzione. Miorelli Service si aspetta che i propri fornitori adottino misure appropriate per prevenire, rilevare e sanzionare qualsiasi forma di corruzione o traffico di influenze illecite, sia dirette che indirette, nell'ambito delle loro attività. Per garantire il monitoraggio di questi aspetti, i fornitori sono tenuti a presentare a Miorelli Service informazioni chiare e accurate riguardo ai metodi, alle risorse, ai siti di produzione e alle caratteristiche dei prodotti o servizi offerti, evitando qualsiasi dichiarazione fuorviante. In caso di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo 231 e/o del Codice di Condotta, Miorelli Service ha il diritto di risolvere immediatamente il contratto e di richiedere al fornitore il risarcimento di eventuali danni subiti.

La Società ha inoltre implementato misure di due diligence per contrastare la corruzione nei rapporti con clienti privati, Associazioni Temporanee di Imprese (ATI) e clienti pubblici:

- » Qualora un cliente privato o un'ATI che non possieda la certificazione ISO 37001 dichiari nel questionario di avere soci, proprietari, azionisti o amministratori condannati o sanzionati per corruzione o condotte frau-

dolente legate alla corruzione, non è possibile procedere alla firma del contratto né alla fornitura del servizio.

- » Per i clienti pubblici, la verifica avviene tramite ricerca web di eventuali episodi criminosi che hanno riguardato il potenziale committente e di azioni di presidio. Eventuali riscontri negativi dovranno essere riportati all'Amministratore Delegato per le opportune valutazioni.

L'attuazione di queste politiche è responsabilità del Consiglio di Amministrazione (CdA).

Il CdA collabora con la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, la Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, l'Organismo di Vigilanza e consulenti esterni per garantirne l'applicazione delle politiche attraverso azioni mirate. Esempi di tali azioni includono la formazione del personale e il coinvolgimento della forza lavoro propria, dei fornitori e dei soci in affari.

Il monitoraggio di queste azioni è condotto attraverso le verifiche dell'Organismo di Vigilanza (OdV), i controlli del Collegio Sindacale e gli accertamenti della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC).

Selezione dei fornitori e gestione dei rapporti: politiche e azioni

I fornitori vengono selezionati in base a criteri ambientali, sociali e di governance (ESG), come dettagliato nei paragrafi precedenti. Il processo di selezione include anche la valutazione della presenza di sistemi di gestione relativi alle tematiche ESG, rilevati tramite un questionario sottoposto ai partner commerciali:

- » UNI EN ISO 9001: Sistema di gestione per la Qualità
- » UNI EN ISO 14001: Sistema di gestione Ambientale
- » UNI ISO 45001: Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- » SA8000: Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale
- » UNI ISO 37001: Sistema di gestione Anti-corruzione
- » UNI ISO 30415: Sistema di gestione per la Diversità e Inclusione
- » UNI/PdR 125:2022: Sistema di gestione per la Parità di Genere
- » UNI EN 16636: Sistema di gestione per il Controllo dei parassiti (Pest Management)
- » UNI CEI EN ISO 50001: Sistema di gestione dell'Energia.

Il processo di selezione include l'esame della documentazione interna del fornitore, come politiche, procedure e istruzioni operative, insieme ai documenti che attestano controlli di sicurezza e collaudi. Vengono inoltre richieste informazioni sulla composizione dell'organico.

Il Codice di Condotta Fornitori definisce gli standard e i requisiti di sostenibilità che Miorelli Service richiede e a cui tutti i fornitori devono adeguarsi per l'intera durata del rapporto contrattuale. I fornitori sono pertanto tenuti a operare nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti applicabili, inclusi quelli relativi al lavoro, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. Ogni fornitore di Miorelli Service deve impegnarsi a:

- » Rispettare tutti i requisiti ambientali previsti da leggi, regolamenti e permessi.
- » Assicurare che i propri dipendenti abbiano conoscenze, esperienze e risorse adeguate a gestire gli aspetti ambientali.
- » Garantire la diffusione a tutti i dipendenti di istruzioni scritte e informa-

zioni pertinenti sui processi con potenziale impatto ambientale (es. uso di prodotti chimici pericolosi).

- » Prevenire emergenze ambientali e assicurare una preparazione adeguata a rispondervi.
- » Gestire sistematicamente le violazioni o problematiche ambientali, comunicando le informazioni a dipendenti e parti interessate esterne, inclusa Miorelli Service se coinvolta.
- » Rispettare le leggi sull'uso di sostanze pericolose o nocive, evitando di commercializzare materiali/prodotti che mettano a rischio la salute di consumatori e lavoratori, e fornire a Miorelli Service schede di sicurezza dei prodotti aggiornate e tutta la documentazione/informazione richiesta.
- » Prestare la massima attenzione alla sostenibilità ambientale, impegnandosi attivamente nella neutralizzazione delle emissioni di anidride carbonica e gas serra.
- » Monitorare i consumi di risorse idriche ed energetiche.
- » Applicare le leggi sulla gestione dei rifiuti (pericolosi e non), e adottare misure per potenziare la differenziazione dei rifiuti, anche tramite politiche attive di riciclo, riutilizzo dei materiali e sostituzione degli imballaggi in plastica con soluzioni più sostenibili.

La responsabilità dell'applicazione dei criteri di selezione e del rispetto del Codice di Condotta da parte dei fornitori ricade sulla Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Oltre ai questionari di valutazione su temi ambientali, sociali e di governance (ESG), ai fornitori viene richiesta una dichiarazione di rispetto delle norme SA8000, D&I e Parità di Genere, una dichiarazione di avvenuta consegna dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) e una dichiarazione di avvenuta formazione e informazione dei dipendenti.

Miorelli Service mantiene un aggiornamento costante dei suoi fornitori attivi, monitorando quanti di essi sono stati qualificati e integrando queste informazioni con procedure di audit periodiche. Questo processo coinvolge la Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, l'Ufficio Acquisti e l'Ufficio ESG. Queste azioni sono state definite autonomamente da Miorelli, senza il coinvolgimento degli stakeholder.

Meccanismi di segnalazione e riservatezza degli informatori

La Politica SA8000 sulla Responsabilità Sociale, la Politica Diversity&Inclusion e la Politica per la Parità di Genere prevedono l'istituzione di meccanismi per segnalare comportamenti illeciti o in contrasto con i regolamenti interni, come il Codice di Condotta.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite il modulo dedicato, disponibile sul sito web aziendale, nell'area riservata di ogni dipendente sull'App InMiorelli e nella documentazione presente in cantiere.

Le segnalazioni possono essere effettuate via e-mail (all'indirizzo interno o, per le questioni SA8000, a quello dell'ente di certificazione) oppure in formato cartaceo, depositandole nella mailbox al piano terra della sede legale, il cui accesso è gestito dal Social Performance Team. È altresì possibile rivolgersi direttamente ai comitati aziendali, quali il Comitato Guida per la Parità di Genere e il Social Performance Team, e ai Rappresentanti per la SA8000.

Le segnalazioni non possono, in alcun caso, dare adito a forme di ritorsione o discriminazione, dirette o indirette, nei confronti del segnalante. Quest'ultimo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione effettuata. Sono previste sanzioni disciplinari per chiunque compia atti discriminatori in seguito a una segnalazione.

Qualora si accerti che le segnalazioni siano false e rese con dolo o colpa grave, ciò comporterà l'applicazione del Sistema disciplinare del Modello 231 nei confronti del segnalante, nel rispetto del CCNL di categoria, oltre a possibili conseguenze sul piano civile e penale.

Miorelli Service ha adottato anche una procedura di segnalazione whistleblowing per tutelare le persone che denunciano violazioni di normative nazionali o europee che ledono l'interesse o l'integrità della Società, nonché illeciti relativi al Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001.

Le segnalazioni scritte devono essere presentate utilizzando l'apposita Piattaforma Web, accessibile tramite il sito web aziendale. Per garantire l'assenza di tracciabilità, l'accesso alla piattaforma deve avvenire da dispositivi personali e non dalla rete di Miorelli Service. Attraverso la Piattaforma Web sarà possibile registrarsi e inviare segnalazioni nominative, con gestione riservata dell'identità, seguire lo stato di avanzamento e comunicare tramite un sistema di messaggistica integrato. In fase di registrazione si raccomanda di utilizzare un indirizzo e-mail personale, non aziendale, al fine di escludere qualsiasi possibilità che altri soggetti della Società possano venire a conoscenza dell'identità del segnalante. La segnalazione viene inoltre cifrata dal sistema e memorizzata separatamente dall'identità del segnalante. I dati personali contenuti nelle segnalazioni sono gestiti esclusivamente dall'ufficio interno designato, previa autorizzazione e nomina a Responsabile del Trattamento. I dati personali che risultano essere non utili alla gestione della segnalazione non sono richiesti e, se già acquisiti, devono essere immediatamente cancellati. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla loro gestione e comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

È possibile effettuare una segnalazione orale tramite un apposito canale telefonico. La segnalazione può essere registrata e verbalizzata previo consenso del segnalante. Tutte le segnalazioni, sia scritte che telefoniche, possono essere inoltrate anche in forma anonima.

Tutte le segnalazioni ricevute, sia tramite la piattaforma web, sia di persona, sia telefoniche, vengono registrate su un apposito registro cartaceo delle segnalazioni Whistleblowing. Questo registro è conservato in un armarietto chiuso a chiave, accessibile solo ai Responsabili della Gestione delle segnalazioni.

È fatto assoluto divieto di compiere atti ritorsivi nei confronti di chi effettua segnalazioni interne o esterne per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni stesse. Costituiscono atti ritorsivi una serie di azioni che possono compromettere la posizione o la reputazione di un dipendente o collaboratore, tra cui:

- » Licenziamento, sospensione o misure equivalenti.
- » Retrocessione di grado o mancata promozione.
- » Mutamento di funzioni, cambio del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio o modifica dell'orario di lavoro.

- » Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso ad essa.
- » Note di merito negative o referenze negative.
- » Adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie.
- » Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo.
- » Discriminazione o trattamento sfavorevole.
- » Mancata conversione di un contratto a termine in indeterminato, laddove ci fosse una legittima aspettativa.
- » Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine.
- » Danni, inclusi quelli alla reputazione (specialmente sui social media), o pregiudizi economici/finanziari (come la perdita di opportunità o redditi).
- » Inserimento in elenchi impropri, formali o informali, che possano impedire future opportunità lavorative nel settore.
- » Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.
- » Annullamento di una licenza o di un permesso.

In caso di comportamenti ritorsivi verso i segnalanti, spetta all'azienda dimostrare che tali misure sono basate su ragioni estranee alle segnalazioni, altrimenti gli atti compiuti saranno nulli. La protezione si estende anche ai facilitatori (ovvero coloro che assistono il segnalante), alle persone stabilmente legate al segnalante da legami affettivi che operano nello stesso contesto lavorativo, e agli enti di proprietà del segnalante, a quelli in cui lavora, e a quelli che operano nel medesimo contesto lavorativo.

ETICA E LEGALITÀ

Metriche relative all'etica e alla legalità

Nel corso del 2024 Miorelli Service non ha registrato alcun caso accertato di corruzione o concussione, e di conseguenza non ha subito condanne o ammende. L'azienda non svolge attività di lobbying e non ha fornito contributi politici, né finanziari né in natura, direttamente o indirettamente.

Nel corso del 2024 sono state erogate 207 ore totali di formazione dedicate alla prevenzione di casi di corruzione o concussione, coinvolgendo 50 dipendenti. I corsi si sono articolati in due tematiche principali: formazione sulla Norma ISO 37001 e whistleblowing e Modello 231, rivolti a operai e impiegati.

Ore di formazione relative alla corruzione ed alla concussione

anno 2024

	OPERAI	IMPIEGATI
Norma ISO 37001 e whistleblowing	43	144
Modello 231	0	20
Totale	43	164

Numero di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione relativi alla corruzione ed alla concussione

anno 2024

	OPERAI	IMPIEGATI
Norma ISO 37001 e whistleblowing	28	12
Modello 231	0	10
Totale	28	22

La formazione per gli impiegati è stata erogata tramite webinar online, mentre gli operai hanno seguito lezioni frontali. Ai corsi per gli impiegati hanno partecipato anche figure appartenenti a funzioni a rischio di corruzione attiva o passiva, come capi area, personale dell'ufficio commerciale, responsabili di produzione e addetti all'ufficio gare.

Tra gli argomenti affrontati figurano la prevenzione e l'identificazione della corruzione (incluse strategie per riconoscerla e affrontarla, e la valutazione del rischio), il whistleblowing (procedure e canali per segnalare casi sospetti e la loro gestione) e le implicazioni derivanti da un'applicazione non corretta del sistema anticorruzione. Sono stati inoltre presentati il Decreto Legislativo 231/2001 e il concetto di due diligence.

ESRS 2 MDR-T	ESRS G1-4
ESRS 2 MDR-M	ESRS G1-5
ESRS G1-3	

Obiettivi relativi all'etica e alla legalità

Miorelli Service ha stabilito i seguenti obiettivi relativi alla diffusione della cultura aziendale, il cui monitoraggio è affidato alla Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Obiettivi relativi alla diffusione della cultura aziendale

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Numero di lavoratori che hanno seguito corsi di formazione relativi alla cultura della responsabilità e dell'etica radicata in azienda	1738	50% del personale attivo	Breve termine
Numero di informative sull'App InMiorelli	9	10	Breve termine

Il coinvolgimento del personale tramite corsi di formazione e informative via app aziendale rappresenta la misura più concreta per diffondere i valori e la cultura aziendale. Questi processi sono strettamente legati a quanto previsto dalle politiche aziendali in materia di diversità e inclusione, parità di genere e responsabilità sociale d'impresa, riflettendo la dichiarata volontà dell'azienda di condividere tali principi internamente ed esternamente.

Sebbene non siano stati coinvolti portatori di interesse nella definizione di questi obiettivi, l'azienda si prefigge di includere il loro punto di vista nel breve termine.

Non è stato definito un obiettivo formale specifico per contrastare la corruzione e la concussione tramite corsi di formazione rivolti ai dipendenti per la prevenzione e rilevazione. Questo perché tali corsi vengono attivati solo in caso di necessità, ad esempio per i neoassunti in determinate posizioni aziendali o in relazione ad appalti specifici.

GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Metriche relative alla gestione dei rapporti con i fornitori

Nel corso dell'esercizio 2024 Miorelli Service ha registrato un tempo medio di 14 giorni effettivi (pari a circa 10 giorni lavorativi) oltre il termine di pagamento per il saldo delle fatture di propria competenza. Questo dato rappresenta il numero medio di giorni di ritardo medio presente nel portafoglio fornitori alla fine di ogni mese e misurati dalla decorrenza del termine contrattuale o legale di pagamento fino all'effettiva liquidazione.

A tal proposito si segnala l'assenza di uno standard unico di pagamento: per ogni fornitore è prevista una negoziazione in sede contrattuale. Inoltre, per alcuni fornitori legati a contratti di subappalto, è previsto in sede contrattuale che i pagamenti siano comunque subordinati all'incasso da parte di Miorelli Service di quanto dovuto dal cliente.

Si segnala inoltre che Miorelli Service non è stata coinvolta in alcun procedimento legale avente ad oggetto il ritardo nei pagamenti delle fatture di propria competenza.

Obiettivi relativi alla gestione dei rapporti con i fornitori

Miorelli Service ha stabilito il seguente obiettivo relativo alla gestione dei rapporti con i fornitori, volto a controllare gli impatti sociali e ambientali lungo la catena di fornitura attraverso il processo di qualifica e valutazione. Il monitoraggio di tale obiettivo è sotto la responsabilità della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Obiettivi relativi alla gestione dei rapporti con i fornitori

	DATO 2024 (anno base)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	ORIZZONTE TEMPORALE
Fornitori attivi qualificati	100%	Mantenimento del dato 2024	Breve termine

ESRS 2 MDR-T
ESRS G1-2
ESRS G1-6

Miorelli Service S.p.A. persegue la qualificazione dei fornitori come principio della sua Politica Integrata. Questo obiettivo viene raggiunto tramite l'applicazione continua di criteri di selezione che si focalizzano sulle strutture aziendali dei fornitori e sui prodotti e servizi offerti.

Nessun portatore di interesse è stato coinvolto nella formulazione di questo obiettivo. L'azienda si propone di integrare la loro opinione nel breve periodo.

Indice degli obblighi di informativa rendicontati

ESRS 2 IRO-2

Obbligo di informativa	Capitolo / Paragrafo	Pag.	
ESRS 2 BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Informazioni generali (ESRS 2): - Metodologia e criteri per la redazione	8	
ESRS 2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	Informazioni generali (ESRS 2): - Metodologia e criteri per la redazione - Organi di amministrazione, direzione e controllo	8, 16	
ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità	104	
ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Informazioni generali (ESRS 2): - Metodologia e criteri per la redazione - Organi di amministrazione, direzione e controllo	8, 16	
ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Appendice A: Gestione di impatti, rischi e opportunità	123	
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	Informazioni generali (ESRS 2): - Dovere di diligenza	19	
ESRS 2 GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Informazioni generali (ESRS 2): - Metodologia e criteri per la redazione	8	
ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	Informazioni generali (ESRS 2): - Strategia, modello aziendale e catena del valore	10	
ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interesse	Informazioni generali (ESRS 2): - Il coinvolgimento degli stakeholder	22	
	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Impatti, rischi e opportunità	62	
	Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - Impatti, rischi e opportunità	90	
	Comunità interessate (ESRS S3): - Impatti, rischi e opportunità	95	
	Utilizzatori finali (ESRS S4): - Impatti, rischi e opportunità	97	
	Informazioni generali (ESRS 2): - Gestione di impatti, rischi e opportunità	25	
	Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Impatti, rischi e opportunità	28	
	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Impatti, rischi e opportunità	62	
	Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - Impatti, rischi e opportunità	90	
	Comunità interessate (ESRS S3): - Impatti, rischi e opportunità	95	
	Utilizzatori finali (ESRS S4): - Impatti, rischi e opportunità	97	
	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità	104	
	Appendice A: Gestione di impatti, rischi e opportunità	123	
ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Informazioni generali (ESRS 2): - L'analisi di doppia rilevanza: individuazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità	24
	ESRS 2 IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Impatti, rischi e opportunità	28
	ESRS 2 MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	Inquinamento (ESRS E2): - Impatti, rischi e opportunità	38
	ESRS 2 MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Acque e risorse marine (ESRS E3): - Impatti, rischi e opportunità	45
		Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Impatti, rischi e opportunità	48
		Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità	104
		Informazioni generali (ESRS 2): - Metodologia e criteri per la redazione	8
		Indice degli obblighi di informativa rendicontati	115
		Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Impatti, rischi e opportunità	28
		Inquinamento (ESRS E2): - Impatti, rischi e opportunità	38
		Acque e risorse marine (ESRS E3): - Impatti, rischi e opportunità	45
		Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Impatti, rischi e opportunità	48
		Forza lavoro propria (ESRS S1): - Impatti, rischi e opportunità	62
		Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - Impatti, rischi e opportunità	90
		Comunità interessate (ESRS S3): - Impatti, rischi e opportunità	95
		Utilizzatori finali (ESRS S4): - Impatti, rischi e opportunità	97
		Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità	104
		Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Impatti, rischi e opportunità	28
		Inquinamento (ESRS E2): - Impatti, rischi e opportunità	38
		Acque e risorse marine (ESRS E3): - Impatti, rischi e opportunità	45
		Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Impatti, rischi e opportunità	48
		Forza lavoro propria (ESRS S1): - Impatti, rischi e opportunità	62
		Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - Impatti, rischi e opportunità	90

ESRS 2 MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Comunità interessate (ESRS S3): - Impatti, rischi e opportunità	95	ESRS E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	
		Utilizzatori finali (ESRS S4): - Impatti, rischi e opportunità	97	ESRS E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Impatti, rischi e opportunità
		Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità	104	ESRS E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	
		Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Consumo di energia e mix energetico - Emissioni di gas climalteranti	32, 34	ESRS E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Consumo di energia e mix energetico - Emissioni di gas climalteranti
		Inquinamento (ESRS E2): - Inquinamento di aria e suolo	41	ESRS E1-5	Consumo di energia e mix energetico	Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Consumo di energia e mix energetico
		Acque e risorse marine (ESRS E3): - Consumo idrico	46	ESRS E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	
		Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Flusso di risorse in entrata - Risorse in uscita e gestione dei rifiuti	51, 55	ESRS E1-7	Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Emissioni di gas climalteranti
		Forza lavoro propria (ESRS S1): - I collaboratori - La formazione - Salute e sicurezza - Il welfare - Diversità e inclusione	72, 80, 83, 85, 87	ESRS E1-8	Fissazione del prezzo interno del carbonio	
		Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - L'impegno per i lavoratori nella catena del valore	93	ESRS E2-1	Politiche relative all'inquinamento	Inquinamento (ESRS E2): - Impatti, rischi e opportunità
		Comunità interessate (ESRS S3): - L'impegno per le comunità interessate	96	ESRS E2-2	Azioni e risorse connesse all'inquinamento	
ESRS 2 MDR-M	Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Etica e legalità	112	ESRS E2-3	Obiettivi connessi all'inquinamento	Inquinamento (ESRS E2): - Inquinamento di aria e suolo - Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti
		Cambiamenti climatici (ESRS E1): - Consumo di energia e mix energetico - Emissioni di gas climalteranti	32, 34	ESRS E2-4	Inquinamento di aria, acqua e suolo	Inquinamento (ESRS E2): - Inquinamento di aria e suolo
		Inquinamento (ESRS E2): - Inquinamento di aria e suolo - Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti	41, 43	ESRS E2-5	Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti	Inquinamento (ESRS E2): - Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti
		Acque e risorse marine (ESRS E3): - Consumo idrico	46	ESRS E3-1	Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	Acque e risorse marine (ESRS E3): - Impatti, rischi e opportunità
		Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Flusso di risorse in entrata - Risorse in uscita e gestione dei rifiuti	51, 55	ESRS E3-2	Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	
		Forza lavoro propria (ESRS S1): - I collaboratori - La formazione - Salute e sicurezza - Il welfare - Diversità e inclusione	72, 80, 83, 85, 87	ESRS E3-3	Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	Acque e risorse marine (ESRS E3): - Consumo idrico
		Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - L'impegno per i lavoratori nella catena del valore	93	ESRS E3-4	Consumo idrico	
		Comunità interessate (ESRS S3): - L'impegno per le comunità interessate	96	ESRS E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Impatti, rischi e opportunità
		Utilizzatori finali (ESRS S4): - L'impegno per i clienti e gli utilizzatori finali	100	ESRS E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	
		Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Etica e legalità - Gestione dei rapporti con i fornitori	112, 114	ESRS E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5): - Flusso di risorse in entrata - Risorse in uscita e gestione dei rifiuti

ESRS S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria		
ESRS S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti		
ESRS S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Impatti, rischi e opportunità	62
ESRS S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni		
ESRS S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Forza lavoro propria (ESRS S1): - I collaboratori - La formazione - Salute e sicurezza - Il welfare - Diversità e inclusione	72, 80, 83, 85, 87
ESRS S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa		72
ESRS S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Forza lavoro propria (ESRS S1): - I collaboratori	72
ESRS S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale		72
ESRS S1-9	Metriche della diversità		72
ESRS S1-10	Salari adeguati	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Impatti, rischi e opportunità	62
ESRS S1-11	Protezione sociale	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Il welfare	85
ESRS S1-12	Persone con disabilità	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Diversità e inclusione	87
ESRS S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Forza lavoro propria (ESRS S1): - La formazione	80
ESRS S1-14	Metriche di salute e sicurezza	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Salute e sicurezza	83
ESRS S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Il welfare	85
ESRS S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	Forza lavoro propria (ESRS S1): - Diversità e inclusione	87
ESRS S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani		

ESRS S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore		90
ESRS S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti		90
ESRS S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - Impatti, rischi e opportunità	90
ESRS S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni		90
ESRS S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2): - L'impegno per i lavoratori nella catena del valore	93
ESRS S3-1	Politiche relative alle comunità interessate		
ESRS S3-2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti		
ESRS S3-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	Comunità interessate (ESRS S3): - Impatti, rischi e opportunità	95
ESRS S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni		
ESRS S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Comunità interessate (ESRS S3): - L'impegno per le comunità interessate	96
ESRS S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali		
ESRS S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti		
ESRS S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Utilizzatori finali (ESRS S4): - Impatti, rischi e opportunità	97
ESRS S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni		
ESRS S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Utilizzatori finali (ESRS S4): - L'impegno per i clienti e gli utilizzatori finali	100

ESRS G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità	104
ESRS G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità - Gestione dei rapporti con i fornitori	104, 114
ESRS G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Impatti, rischi e opportunità - Etica e legalità	104, 112
ESRS G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Condotta dell'impresa (ESRS G1): - Etica e legalità	112
ESRS G1-5	Influenza politica e attività di lobbying	Condotta dell'impresa (ESRS G1)	
ESRS G1-6	Prassi di pagamento	- Gestione dei rapporti con i fornitori	114



Appendice A: Gestione di impatti, rischi e opportunità

Di seguito sono riportati gli impatti (attuali e potenziali, positivi e negativi), i rischi e le opportunità emersi dall'analisi di doppia rilevanza. Questa analisi è stata coordinata da un gruppo di lavoro nominato dal Consiglio di Amministrazione (CdA), che ne ha approvato i risultati.

Per ciascun impatto, rischio o opportunità viene specificato in quale fase della catena del valore si concentra prevalentemente (attività proprie di Miorelli Service S.p.A., a monte o a valle di esse). Inoltre viene indicato l'orizzonte temporale in cui si prevede possa concretizzarsi e se l'individuazione di tali IROs, e del relativo possibile effetto, ha portato Miorelli Service a definire l'adozione di obiettivi strategici che incidono sul modello aziendale, sui rapporti con la catena del valore e sui processi decisionali. L'esplicitazione di tali obiettivi è riportata all'interno del documento, nei sotto paragrafi relativi a metriche e obiettivi per ogni tema specifico.

ESRS 2 SBM-3
ESRS 2 GOV-2

Tematica	Impatti attuali positivi	Dove si verifica l'impatto	Orizzonte temporale	Presenza di un obiettivo strategico				
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Riduzione della quantità di emissioni generate annualmente (in rapporto al fatturato), attraverso il costante monitoraggio (ISO 14064) e la messa in atto di azioni di riduzione	» Attività proprie	Breve termine	No	Equilibrio tra lavoro e vita privata (forza lavoro propria)	Benessere dei lavoratori della sede per l'applicazione di condizioni che favoriscono un equilibrio tra lavoro e vita privata	» Attività proprie	Breve termine Sì
Energia	Riduzione dell'impatto ambientale attraverso l'autoproduzione energetica e l'acquisto di energia 100% da fonte rinnovabile	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	Sì	Benessere dei lavoratori dei cantieri per l'applicazione di condizioni che favoriscono un equilibrio tra lavoro e vita privata	» Attività proprie	Breve termine	Sì
Sostanze che destano preoccupazione	Riduzione delle sostanze preoccupanti attraverso la preferenza nell'uso di prodotti chimici certificati	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	Sì	Salute e sicurezza (forza lavoro propria)	Riduzione della probabilità di accadimento degli infortuni attraverso l'attività di sensibilizzazione su tutti i livelli e di formazione a tutti i lavoratori	» Attività proprie	Breve termine Sì
Sostanze estremamente preoccupanti	Riduzione delle sostanze estremamente preoccupanti attraverso la preferenza nell'uso di prodotti chimici certificati	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	Sì	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore (forza lavoro propria)	Assenza di differenze retributive di genere a parità di qualifica, livello e mansione	» Attività proprie	Breve termine Sì
Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse	Riduzione dell'impatto ambientale attraverso la preferenza nell'uso di materiali certificati	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	Sì	Formazione e sviluppo delle competenze (forza lavoro propria)	Continua informazione/formazione e coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso la piattaforma di e-learning aziendale e l'APP InMiorelli	» Attività proprie	Breve termine Sì
Uscite di risorse relative a prodotti e servizi	Riduzione nel numero di sacchi per le immondizie utilizzati, attraverso l'eliminazione dei piccoli cestini da scrivania e la sostituzione con isole ecologiche	» Attività proprie » Catena del valore a valle	Medio termine	Sì	Riduzione di accadimenti incidentali (es. infortuni, impatti ambientali) grazie alla formazione erogata	» Attività proprie	Breve termine	Sì
Rifiuti	Riduzione della quantità di carta consumata presso i cantieri, attraverso la sostituzione carta stampata con QR Code	» Attività proprie	Breve termine	Sì	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità (forza lavoro propria)	Creazione di opportunità lavorative per persone con disabilità, anche attraverso la forma degli inserimenti lavorativi	» Attività proprie	Breve termine Sì
Occupazione sicura (forza lavoro propria)	Riduzione dell'impatto attraverso una corretta gestione e una preferenza del recupero dei rifiuti	» Attività proprie	Breve termine	Sì	Salute e sicurezza (utilizzatori finali)	Prevenzione della salute e sicurezza degli utenti attraverso la scelta di prodotti a rischio ridotto	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine Sì
Salari adeguati (forza lavoro propria)	Stabilità economica per i lavoratori e le proprie famiglie attraverso un'alta % di contratti a tempo indeterminato	» Attività proprie	Breve termine	Sì	Sicurezza della persona (utilizzatori finali)	Pulizia e igiene ambientale, attraverso il controllo della qualità del servizio reso	» Attività proprie	Breve termine Sì
	Stabilità occupazionale nei cantieri presso i quali vi è l'aggiudicazione di un nuovo appalto (clausola sociale)	» Attività proprie	Breve termine	Sì	Cultura aziendale	Impegno per diffondere tra i collaboratori e i clienti la cultura della responsabilità e dell'etica che è radicata in azienda	» Attività proprie	Breve termine Sì
	Garanzia economica per i lavoratori (dipendenti ed interinali) attraverso la programmazione di un numero di ore (e di conseguenza di un salario) allineata alle aspettative del lavoratore	» Attività proprie	Breve termine	No	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento	Riduzione degli impatti sociali e ambientali lungo la catena di fornitura attraverso il processo di qualifica e valutazione dei fornitori	» Catena del valore a monte	Breve termine Sì
	Stabilità retributiva per i lavoratori (dipendenti ed interinali) e le proprie famiglie attraverso la puntualità nei pagamenti degli stipendi	» Attività proprie	Breve termine	Sì	Prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione, comprese attività di formazione	Prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione	» Attività proprie	Breve termine No

Tematica	Impatti potenziali positivi	Dove si verifica l'impatto	Orizzonte temporale	Presenza di un obiettivo strategico	Tematica	Impatti attuali negativi	Dove si verifica l'impatto	Orizzonte temporale	Presenza di un obiettivo strategico
Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse	Riduzione della quantità di materiale acquistato e trasportato attraverso la preferenza di prodotti super-concentrati e l'utilizzo di sistemi di dosaggio.	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	No	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Produzione diretta di gas ad effetto serra	» Attività proprie	Breve termine	No
	Riduzione del fabbisogno energetico ed idrico attraverso la scelta di macchinari con tali caratteristiche.	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	No		Produzione indiretta di gas ad effetto serra	» Catena del valore a monte » Catena del valore a valle	Breve termine	No
Formazione e sviluppo delle competenze (forza lavoro propria)	Sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori attraverso la definizione di un piano individuale di crescita	» Attività proprie	Medio termine	Si	Energia	Consumo di fonti fossili non rinnovabili	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	Si
Impatti legati al territorio	Contributo allo sviluppo dei territori e delle comunità, attraverso la partecipazione a progetti sociali e/o lo svolgimento di servizi pro bono (direttamente o indirettamente) e/o il riconoscimento di donazioni/sponsorizzazioni/erogazioni liberali	» Attività proprie	Breve termine	Si	Inquinamento dell'aria	Emissioni in atmosfera generate dallo spostamento casa-lavoro del personale	» Attività proprie	Breve termine	Si
						Emissioni in atmosfera generate dall'uso dei mezzi aziendali	» Attività proprie	Breve termine	Si
						Emissioni in atmosfera generate dal trasporto dei materiali presso i cantieri e dei rifiuti prodotti	» Catena del valore a monte » Attività proprie	Breve termine	Si
						Emissioni in atmosfera generate dai viaggi di lavoro	» Attività proprie	Breve termine	Si
						Emissioni in atmosfera generate dall'impianto di riscaldamento delle sedi	» Attività proprie	Breve termine	Si
					Consumo di acqua	Consumo di risorse idriche nelle sedi e nei cantieri per l'erogazione del servizio	» Attività proprie	Breve termine	Si
					Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse	Utilizzo di prodotti chimici, attrezzature e macchinari per l'erogazione del servizio	» Attività proprie	Breve termine	Si
					Uscite di risorse relative a prodotti e servizi	Consumo considerevole di materiale economale	» Attività proprie » Catena del valore a valle	Breve termine	Si
						Consumo considerevole di sacchi per la raccolta delle immondizie	» Attività proprie » Catena del valore a valle	Breve termine	Si
					Rifiuti	Produzione di rifiuti per l'uso di materiali presso i cantieri	» Attività proprie	Breve termine	Si
						Produzione di rifiuti dei clienti, sui quali non vi è controllo rispetto alla tipologia	» Catena del valore a valle	Breve termine	No
					Salute e sicurezza (forza lavoro propria)	Danni fisici ai lavoratori causati da infortuni sul lavoro e/o malattie professionali	» Attività proprie	Breve termine	Si
					Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore (forza lavoro propria)	Non equa presenza del genere meno rappresentato anche in funzioni di responsabilità	» Attività proprie	Breve termine	No

Tematica	Impatti potenziali negativi	Dove si verifica l'impatto	Orizzonte temporale	Presenza di un obiettivo strategico
Misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro (forza lavoro propria)	Molestie nei confronti dei colleghi o dei propri sottoposti, anche attraverso provvedimenti disciplinari non conformi al CCNL	» Attività proprie	Breve termine	No
Orario di lavoro (lavoratori nella catena del valore)	Orari di lavoro non adeguati, forzati da richieste o inefficienze organizzative di Miorelli Service	» Catena del valore a monte » Catena del valore a valle	Medio termine	No
Equilibrio tra lavoro e vita privata (lavoratori nella catena del valore)	Impatto sociale per condizioni di lavoro nella catena del valore che limitano o impediscono il benessere del personale, forzate dalle condizioni economiche imposte dal settore e/o dal committente di Miorelli Service	» Catena del valore a monte » Catena del valore a valle	Lungo termine	No
Misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro (lavoratori nella catena del valore)	Violenza (fisica, verbale, coercizione mentale) e/o molestie nei confronti dei lavoratori nella catena del valore	» Catena del valore a monte » Catena del valore a valle	Breve termine	No
Sicurezza della persona	Interruzione del servizio di pulizia ed igiene ambientale	» Attività proprie	Breve termine	Sì

Tematica	Rischi	Dove si verifica il rischio	Orizzonte temporale	Presenza di un obiettivo strategico
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Contrazione dell'EBITDA per investimenti per ridurre le emissioni generate da Miorelli Service	» Attività proprie	Lungo termine	No
	Contrazione dell'EBITDA per minori ricavi potenziali per la non rispondenza a requisiti di gara in termini di gestione delle emissioni	» Attività proprie » Catena del valore a valle	Breve termine	No
Inquinamento dell'aria	Contrazione dell'EBITDA per la riduzione dei ricavi per danni di immagine conseguenti ad episodi di inquinamento dell'atmosfera	» Attività proprie	Breve termine	Sì
Inquinamento del suolo	Contrazione dell'EBITDA per la riduzione dei ricavi per danni di immagine conseguenti ad episodi di inquinamento del suolo	» Attività proprie	Breve termine	Sì
Occupazione sicura (forza lavoro propria)	Contrazione dell'EBITDA per l'incremento del costo del lavoro connesso all'aggiornamento del CCNL	» Attività proprie	Breve termine	No
Salute e sicurezza (forza lavoro propria)	Contrazione dell'EBITDA per l'incremento dei costi per le attività di prevenzione, informazione e controllo e personale dedicato a questa attività	» Attività proprie	Lungo termine	Sì
Salute e sicurezza (utilizzatori finali)	Contrazione dell'EBITDA per l'incremento dei costi di gestione in caso di accadimento di incidenti	» Attività proprie » Catena del valore a valle	Breve termine	Sì
Incidenti di corruzione e concussione	Contrazione dell'EBITDA per perdita di ricavi (chiusure appalto) per danni di immagine conseguenti ad accertamenti per corruzione/concussione, per cause penali con potenziale fermo o riduzione dell'attività aziendale o inabilitazione degli amministratori.	» Attività proprie	Breve termine	No

Tematica	opportunità	Dove si verifica l'opportunità	Orizzonte temporale	Presenza di un obiettivo strategico
Flussi di risorse, compreso l'utilizzo delle risorse	Espansione dell'EBITDA per la riduzione dei costi di approvvigionamento per l'applicazione diffusa del Protocollo Green nei cantieri di grandi dimensioni.	» Attività proprie	Lungo termine	No
Salute e sicurezza (forza lavoro propria)	Espansione dell'EBITDA per la riduzione dei costi grazie ad attività di prevenzione, informazione e controllo degli aspetti di salute e sicurezza	» Attività proprie	Breve termine	Sì

Ogni giorno *M*igliori

miorelligreen.it