



● ● ● ● ● —————

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Diddi Dino & figli



# IL MESSAGGIO DEL TEAM

Gentili Stakeholder,  
con grande senso di responsabilità e orgoglio presentiamo il nostro Bilancio di Sostenibilità, uno strumento che riflette non solo i risultati raggiunti, ma soprattutto la direzione verso cui vogliamo continuare a muoverci: un futuro fondato su innovazione, efficienza energetica e sostenibilità.

La nostra azienda, attiva da oltre mezzo secolo nel settore dell'efficientamento energetico e nella gestione di servizi tecnologici integrati, ha sempre saputo coniugare tradizione e innovazione. Oggi più che mai sentiamo l'esigenza di dare concretezza al nostro impegno verso la transizione ecologica, la riduzione dell'impatto ambientale e la creazione di valore condiviso per i territori e le comunità in cui operiamo.



Il 2024 è stato un anno caratterizzato da sfide complesse, ma anche da traguardi significativi. Abbiamo investito in soluzioni a basso impatto ambientale e ampliato i servizi digitali e tecnologici per migliorare la qualità delle nostre prestazioni.

Particolare attenzione è stata posta all'adozione di criteri ESG (Environmental, Social, Governance), integrandoli in ogni fase dei nostri processi aziendali.

Desideriamo inoltre comunicarvi l'impegno dell'azienda verso i propri dipendenti e le opportunità attualmente attivate per migliorare il benessere e le condizioni di lavoro:

- Lavoro da remoto: è stato attivato un regime di lavoro da remoto, con disposizioni chiare su orari, strumenti, sicurezza informatica e accessibilità alle risorse aziendali, al fine di garantire flessibilità, produttività e continuità operativa;
- Programma di welfare: è stato avviato un programma di welfare aziendale, mirato a sostenere la conciliazione vita-lavoro, il benessere personale e la qualità della vita dei dipendenti, con strumenti e benefit adeguati alle diverse esigenze.
- Polizza integrativa: è stata introdotta una polizza integrativa al trattamento assicurativo obbligatorio previsto dal CCNL di riferimento, finalizzata a offrire una copertura totale per la tutela della salute.

Crediamo fortemente che la sostenibilità non sia solo un obiettivo, ma un percorso continuo:

- sul piano ambientale, lavoriamo per ridurre consumi ed emissioni, privilegiando fonti rinnovabili e tecnologie green;
- sul piano sociale, promuoviamo inclusione, parità di genere (in linea con la UNI/PdR 125:2022) e la valorizzazione delle persone;
- sul piano etico e di governance, operiamo secondo principi di trasparenza, correttezza e responsabilità, consolidati anche attraverso l'adozione del nostro Codice Etico.

Il nostro impegno verso il futuro è chiaro: continuare a generare valore sostenibile per i nostri clienti, i collaboratori, le istituzioni e la collettività, consapevoli che solo attraverso una visione condivisa possiamo affrontare le sfide energetiche e ambientali dei prossimi anni.

A tutti voi - clienti, dipendenti, partner, istituzioni e comunità - rivolgiamo un sentito ringraziamento per la fiducia e la collaborazione che ci dimostrate. Sarà nostra cura rinnovare e rafforzare ogni giorno questo patto di responsabilità, convinti che il futuro si costruisce insieme, con coraggio e visione.



## ***DIDDI DINO & FIGLI***

Diddi Dino & Figli è un'impresa familiare con sessanta di esperienza nel settore dell'impiantistica tecnologica. L'azienda opera principalmente nei settori della pubblica amministrazione, dei servizi finanziari e sanitari, offrendo soluzioni integrate per la progettazione, realizzazione manutenzione di impianti termici, elettrici e speciali.

Grazie alla consolidata esperienza e alla specializzazione tecnica, Diddi Dino & Figli si è affermato come partner qualificato per la gestione di interventi complessi, garantendo competenza professionale, affidabilità e continuità operativa.

Ogni progetto è gestito in modo completo e personalizzato, curando tutte le fasi operative: dalla progettazione al collaudo, dalla direzione dei lavori all'installazione degli impianti, fino alla gestione e manutenzione post-intervento.

Le soluzioni proposte sono pensate su misura in funzione delle esigenze del committente, con l'obiettivo di garantire efficienza, sostenibilità ambientale e durabilità nel tempo.

## LA NOSTRA IDENTITÀ: PERSONE, VALORE E TECNOLOGIA

All'interno dell'azienda il valore più grande risiede nelle persone: un gruppo multidisciplinare, certificato e altamente qualificato, unito da un forte senso di responsabilità, passione per il lavoro e attenzione alle esigenze del cliente.

L'esperienza maturata in oltre cinquant'anni di attività si integra oggi con l'impiego di tecnologie avanzate e con un'attenzione ai temi della transizione ecologica, della qualità del servizio e della responsabilità sociale d'impresa.

L'azienda propone soluzioni energetiche integrate, finalizzate alla riduzione degli sprechi, all'ottimizzazione dei costi e al contenimento degli impatti ambientali, con l'obiettivo di promuovere modelli di consumo e gestione più sostenibili e responsabili.

Il tema della sostenibilità è visto come impegno verso le future generazioni, che parte dalle scelte quotidiane e si traduce in un modello di impresa responsabile, attenta al valore delle persone, alla qualità del servizio e al rispetto dell'ambiente. In questo percorso, la memoria delle origini e la capacità di adattarsi ai cambiamenti diventano strumenti per affrontare con coerenza le sfide della transizione ecologica.

## VALORI OPERATIVI

- Efficienza e personalizzazione:

Progettazione e fornitura di servizi su misura, orientati alla riduzione dei consumi, al miglioramento dell'efficienza operativa e alla continuità del servizio.

- Trasparenza e affidabilità:

Attenzione costante alle normative vigenti, chiarezza nei rapporti con i clienti e monitoraggio puntuale dei risultati.

- Innovazione e sicurezza:

Investimenti continui in tecnologie intelligenti e nella formazione continua del personale, per garantire elevati standard qualitativi, di sicurezza e ambientali.

- Assistenza e miglioramento continuo:

Servizi di assistenza tecnica 24/7, seguendo sempre un approccio proattivo alla manutenzione, finalizzato a prevenire criticità e a garantire l'operatività degli impianti nel tempo.

- Centralità del cliente:

Ogni incarico è gestito come un percorso condiviso, che prevede il coinvolgimento diretto del cliente e un aggiornamento costante sullo stato di avanzamento di ogni fase del progetto.



L'impegno dell'azienda in materia di qualità, sicurezza e sostenibilità si riflette concretamente nelle numerose certificazioni volontarie ottenute nel corso degli anni:

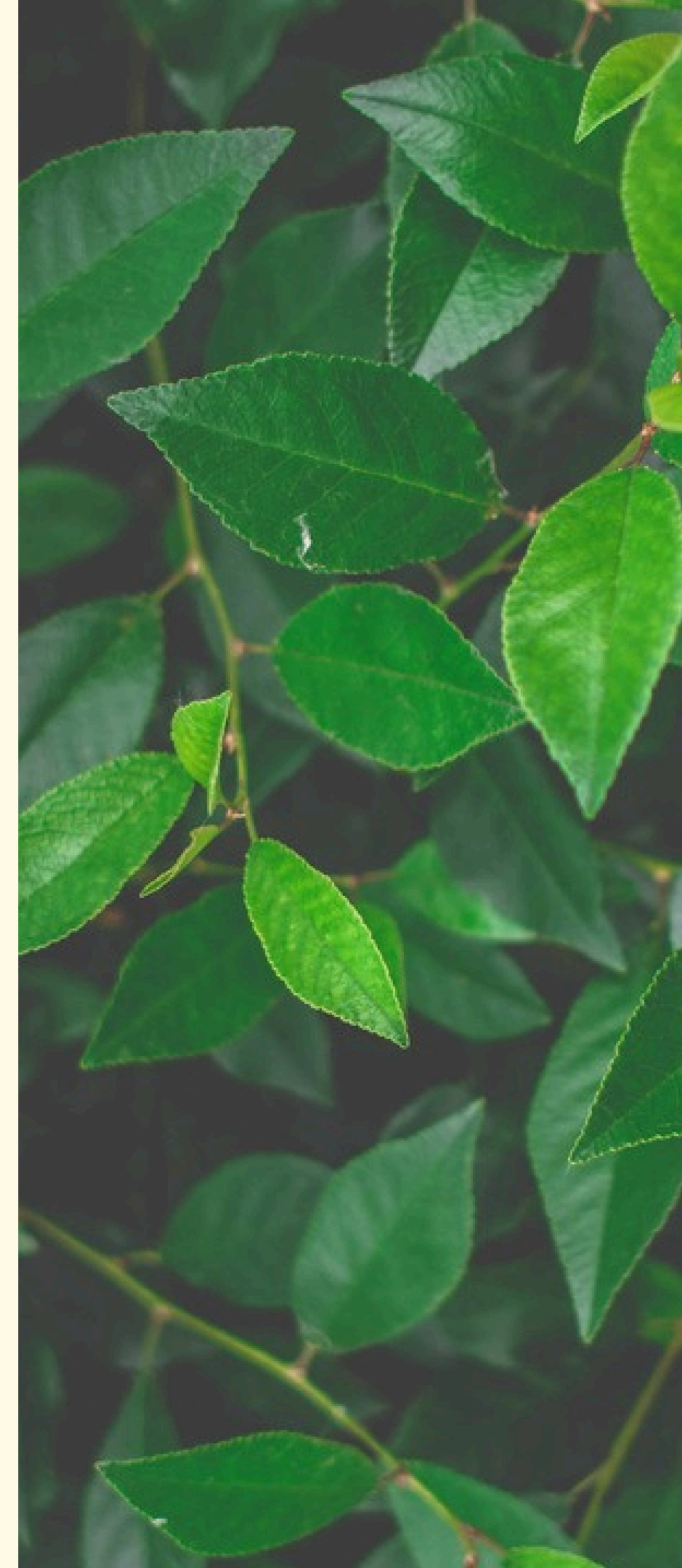
- ISO 9001 – adozione di un sistema di gestione della qualità;
- ISO 14001 – adozione di un sistema di gestione ambientale;
- ISO 45001 – adozione di un sistema di gestione in temi di salute e sicurezza sul lavoro;
- ISO 50001 – adozione di un sistema di gestione dell'energia;
- SA8000 – certificazione responsabilità sociale che valuta le condizioni di lavoro;
- UNI/PdR 125:2022 – certificazione della parità di genere;
- ESCO (Energy Service Company) e accreditamento presso il GSE (Gestore dei Servizi Energetici)

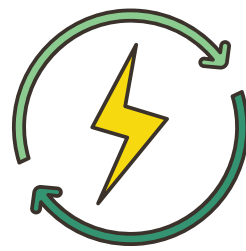
L'azienda possiede le certificazioni previste dal Regolamento (UE) n. 2015/2067, relative alla manipolazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento e pompe di calore. Inoltre, è in possesso anche dell'Attestazione SOA n. 56741/17/00, requisito necessario per la partecipazione a lavori pubblici ai sensi della vigente normativa sugli appalti.

Alle diverse certificazioni, si affianca il conseguimento di un rating di legalità pari a due stelle “++”, un importante riconoscimento dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Il livello del rating attesta l'impegno costante dell'azienda verso integrità, trasparenza ed eticità nei rapporti economici e istituzionali.



Il Codice Etico, che costituisce il riferimento formale per il comportamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali, è stato adottato nel 2011. Il documento sancisce i principi su cui si fonda la cultura aziendale: legalità, correttezza, rispetto della persona, tutela dei diritti umani, sicurezza, inclusione e contrasto a ogni forma di discriminazione, coercizione o abuso.





## SETTORI DI INTERVENTO E SERVIZI OFFERTI



L'azienda Diddi Dino e Figli è in grado di offrire soluzioni integrate nei settori dell'impiantistica e dell'efficienza energetica, occupandosi di progettare e realizzare impianti di climatizzazione, riscaldamento, antincendio, illuminazione pubblica e sistemi basati su fonti rinnovabili.

*PROGETTAZIONE  
ED  
EFFICIENTAMENTO  
ENERGETICO*



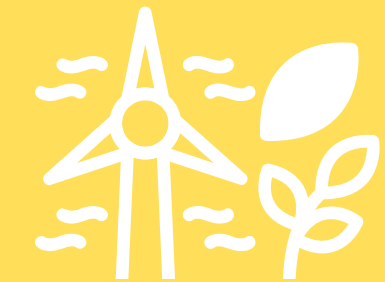
*IMPIANTI DI  
CLIMATIZZAZIONE*



*PUBBLICA  
ILLUMINAZIONE*



*ENERGIE  
RINNOVABILI*



*RISCALDAMENTO*



*IMPIANTI  
ANTINCENDIO*



*PRONTO  
INTERVENTO E  
REPERIBILITÀ*



## Principali servizi offerti

- *Impiantistica*: progettazione, installazione e manutenzione di impianti termici e di condizionamento, idraulici, elettrici, antincendio, di pubblica illuminazione e indoor;
- *Servizi di energia*: prestazioni di servizio energia ed efficientamento energetico in qualità di Energy Service Companies (ESCO), comprensive della fornitura dei vettori energetici;
- *Sistemi intelligenti*: multiservizio tecnologico per gli impianti termici, di condizionamento, idraulici, elettrici, antincendio, di pubblica illuminazione e indoor. L'azienda offre anche il servizio di installazione di impianti di supervisione e telecontrollo;
- *Manutenzione e pronto intervento*: manutenzione programmata e gestione full service h24, anche per emergenza.

# LE ATTIVITÀ NEL DETTAGLIO

## PROGETTAZIONE, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E ENERGIE RINNOVABILI

L'azienda progetta soluzioni di efficientamento energetico affiancate all'uso di energia da fonte rinnovabile per garantire al cliente risparmio e impegno ambientale.

Gli interventi proposti sono orientati principalmente all'installazione di impianti fotovoltaici integrati con sistemi ibridi a pompa di calore, pali fotovoltaici per l'illuminazione pubblica anche in aree isolate, colonnine per la ricarica di veicoli elettrici e panchine intelligenti alimentate a energia solare.

Ogni intervento di efficientamento energetico inizia con una fase di attenta progettazione che nel dettaglio e prevede le seguenti fasi:

- Sopralluoghi tecnici e rilievi dettagliati;
- Censimento degli impianti e raccolta dati energetici;
- Analisi dei vincoli ambientali, normativi e strutturali;
- Studio di fattibilità tecnico-economica;
- Progettazione esecutiva degli interventi;
- Valutazione dell'impatto sul benessere degli utenti;
- Integrazione di tecnologie smart e sostenibili.



## **RISCALDAMENTO**

Diddi Dino & Figli offre servizi di conduzione e manutenzione degli impianti di riscaldamento nel pieno rispetto del D.P.R. 74/2013. Interventi mirati, eseguiti da tecnici certificati, garantiscono sicurezza, efficienza energetica, risparmio e minori emissioni. L'azienda opera con personale abilitato secondo il D.M. 37/2008, dotato di patentino per generatori di calore e, alcuni, sono dotati anche del brevetto per la sorveglianza dei generatori di vapore.

## **IMPIANTI ANTINCENDIO**

Diddi Dino & Figli integra da anni la manutenzione e gestione degli impianti antincendio tra i propri servizi, offrendo contratti completi che includono tutte le verifiche previste dalla normativa. Vengono fornite soluzioni su misura per nuovi progetti o adeguamenti, sempre nel rispetto degli standard più aggiornati in materia di sicurezza e prevenzione incendi.



## **IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE**

Diddi Dino & Figli opera da anni nella conduzione e manutenzione di impianti di climatizzazione, nel pieno rispetto delle normative vigenti (D.M. 37/08). Il personale è abilitato alla gestione di generatori di calore e vapore, ed è qualificato per interventi sia su impianti singoli che centralizzati. L'azienda si occupa di manutenzione programmata, pronto intervento e gestione documentale completa, inclusa la tenuta del registro impianto e la registrazione sui portali dedicati, per un servizio trasparente e tracciabile.

## **PUBBLICA ILLUMINAZIONE**

Diddi Dino & Figli, in qualità di Energy Service Company (ESCO), ha ampliato negli ultimi decenni la propria attività al settore della pubblica illuminazione, mettendo a frutto oltre 40 anni di esperienza nella fornitura del servizio energia. Ad oggi, l'azienda gestisce 19.322 punti luce, garantendo interventi mirati all'efficientamento energetico, alla riduzione dei consumi e al miglioramento della qualità del servizio.

## **PRONTO INTERVENTO E REPERIBILITÀ**

Diddi Dino & Figli garantisce assistenza immediata in caso di guasti o emergenze, anche di notte e nei giorni festivi. Il cliente può contattare un call centre gestito da personale qualificato e in grado di fornire una prima valutazione tecnica attivando il servizio per blocco impianti, emergenze in centrali termiche e malfunzionamenti o situazioni di pericolo negli immobili.



# IL NOSTRO MERCATO

Diddi Dino & Figli opera prevalentemente in Toscana, con una presenza consolidata nelle province di Pistoia, Prato, Livorno, Firenze, Lucca.



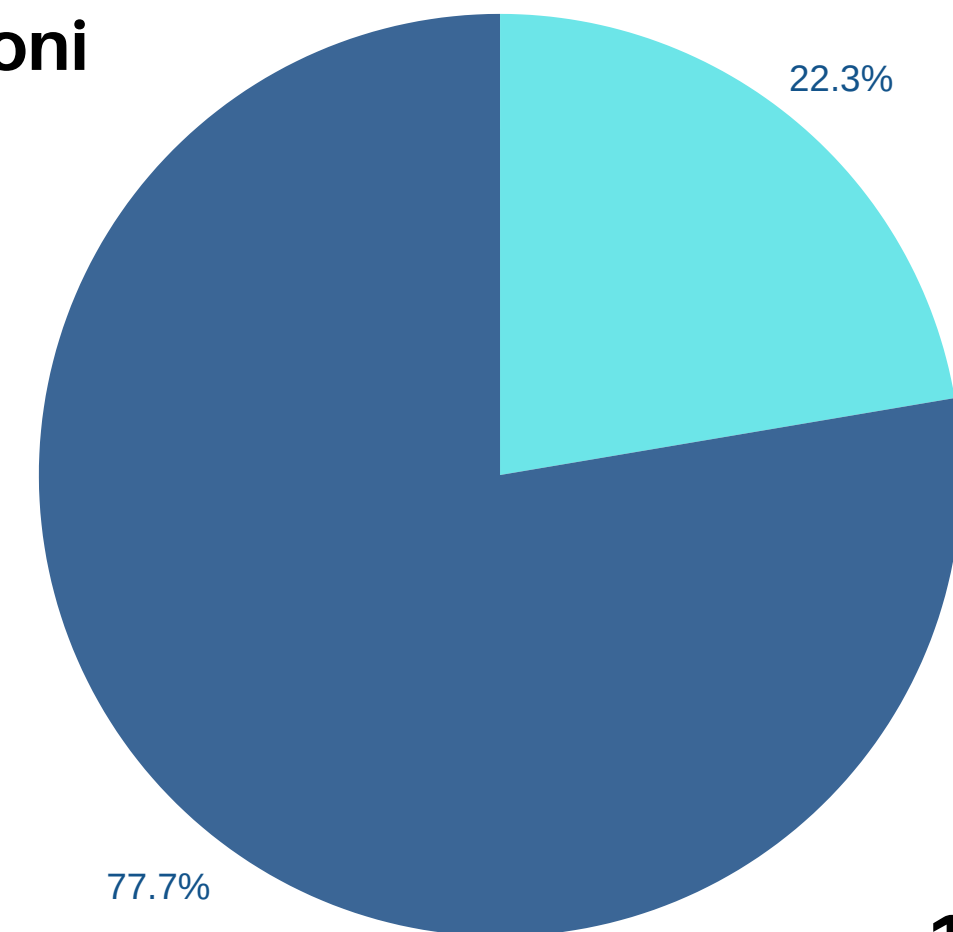


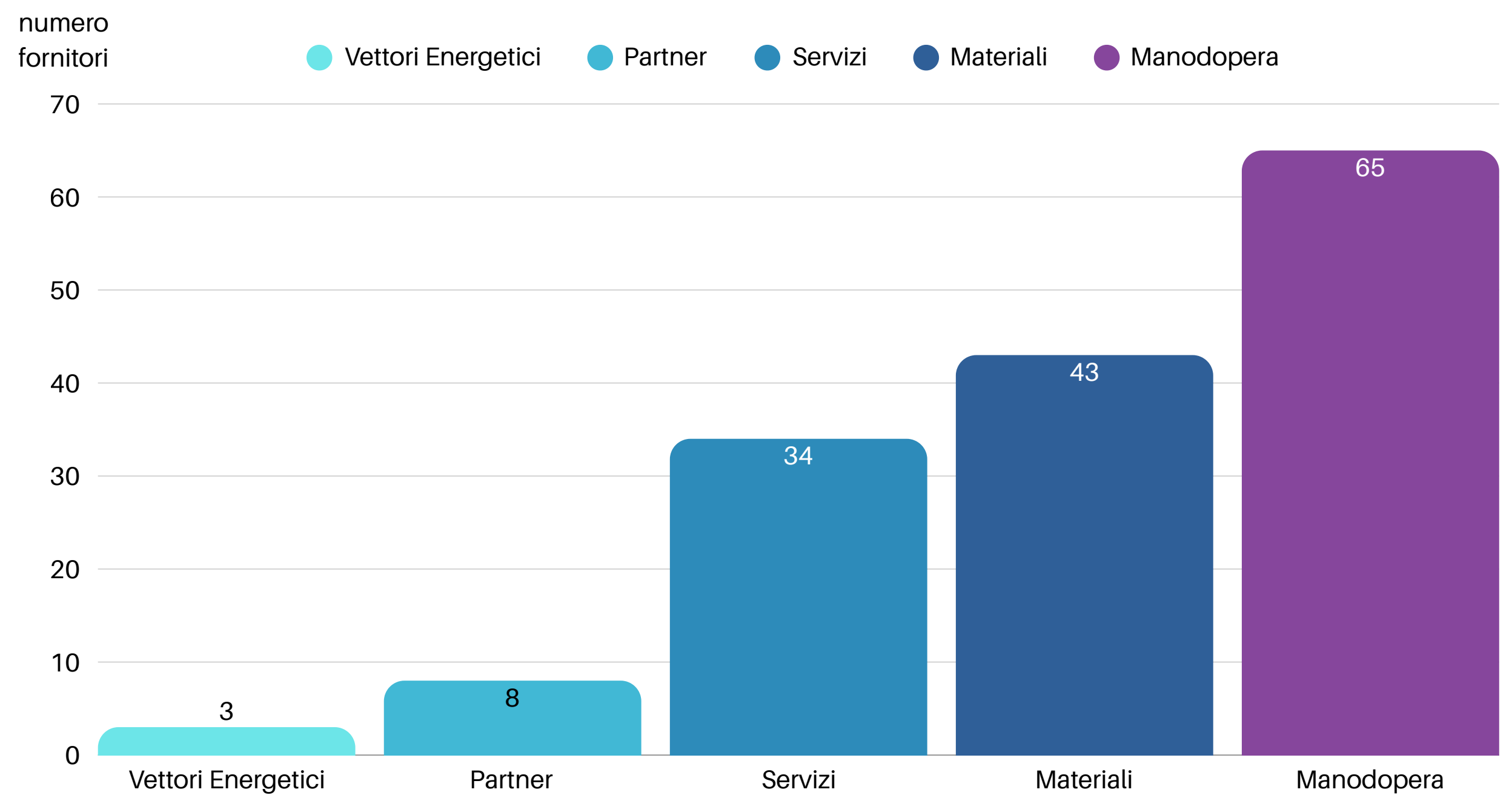
CLIENTI ATTIVI **103**

ENTI PUBBLICI **23** fatturato= 6 milioni

PRIVATI **80** fatturato= 2 milioni

- CLIENTI PUBBLICI
- CLIENTI PRIVATI





**FORNITORI ABITUALI 153**

## STORIA AZIENDALE E SOSTENIBILITÀ: DALLA DISTRIBUZIONE DI COMBUSTIBILI ALLA TRANSIZIONE ENERGETICA

La storia di Diddi Dino & Figli affonda le sue radici negli anni '60, quando "nonno Dino", fondatore dell'impresa, avviò l'attività con un'officina per caldaie e un deposito di prodotti petroliferi a servizio del territorio pistoiese. In quegli anni, l'energia era strettamente legata ai combustibili fossili, e l'azienda rispondeva ai bisogni di riscaldamento in modo diretto ed efficace.

Con lui la figlia Grazia ha contribuito all'espansione e alla strutturazione aziendale, integrando visione imprenditoriale e attenzione alle esigenze emergenti del mercato.

Negli anni '90, con l'ingresso della terza generazione, Diddi Dino & Figli ha intrapreso un percorso di trasformazione radicale, investendo in innovazione, nuove competenze tecniche e nella diversificazione dei servizi offerti.

In questo periodo l'azienda avvia un percorso strutturato orientato all'incentivazione della sostenibilità, comprendendo che il futuro del settore energetico non poteva più prescindere da efficienza, responsabilità ambientale e attenzione alle persone.





Per l'azienda Diddi Dino & Figli la transizione verso un modello energetico più sostenibile e resiliente non è solo un obiettivo strategico, ma un principio trasversale che guida ogni ambito aziendale, dalla progettazione degli impianti alla gestione delle risorse, dalla sicurezza sul lavoro alla relazione con i territori e le comunità.

La visione aziendale si fonda sulla consapevolezza che il cambiamento climatico, la scarsità di risorse e la necessità di garantire benessere diffuso impongono scelte coraggiose e lungimiranti. Per questo, l'azienda ha sempre più puntato sulla progettazione e realizzazione di soluzioni tecnologiche integrate ad alta efficienza, inclusi impianti da fonti rinnovabili, sistemi intelligenti di monitoraggio e servizi personalizzati per la riduzione dei consumi.

L'approccio sostenibile di Diddi Dino & Figli si traduce in azioni concrete: investimenti in formazione continua del personale, adozione di sistemi di gestione certificati (ambientale, energetico, sociale, di parità di genere), attenzione alla salute e sicurezza, e promozione dell'innovazione come leva per migliorare le prestazioni e generare impatti positivi di lungo periodo.

## PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE

Questo report di sostenibilità fa riferimento all'esercizio dell'anno 2024 ed è stato redatto seguendo le linee guida VSME ED dell'EFRAG, (versione dicembre 2024), nell'ambito della normativa europea CSRD. Il report include il modulo base e quello esteso, ed è redatto su base individuale.

Come dettagliato nei precedenti capitoli, le attività dell'azienda si svolgono esclusivamente sul territorio nazionale e si concentrano prevalentemente nei seguenti ambiti operativi:

- installazione di impianti idraulici, termici e di condizionamento dell'aria;
- installazione di impianti di illuminazione stradale;
- attività di ricerca e sviluppo nel settore dell'impiantistica e dell'efficienza energetica.

Diddi Dino & Figli è inoltre accreditata presso il Gestore dei Servizi Energetici (GSE) in qualità di Società di Servizi Energetici (ESCO), abilitata a fornire soluzioni integrate per il miglioramento dell'efficienza energetica presso clienti pubblici e privati.



All'interno della tabella qui di seguito sono riportati i dati identificativi principali dell'azienda.

DENOMINAZIONE	Diddi Dino & Figli S.R.L	
LEI	81560090BE16f85C6D49	
FORMA GIURIDICA	Società responsabilità limitata	
CODICE NACE PREVALENTE	43.22 - installazione di impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento dell'aria	
ALTRI CODICI NACE	43.21 installazione di impianti di illuminazione stradale e di piste aeroportuali 72.10 ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria	
BILANCIO-RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI	7.928.812€	
FATTURATO (EURO)	7.839.980€	
NUMERO DI DIPENDENTI (FTE)	41,5	
PAESE	Italia	
GEOLOCALIZZAZIONE ATTIVITA'	Viale Adua, n.330, CAP 51100, Pistoia	43°56'48,241; 10°54'5.412



## CERTIFICAZIONI AZIENDALI

L'impegno verso la sostenibilità è dimostrato dal possesso di numerose certificazioni di qualità, sicurezza, energia, parità e responsabilità sociale.

Tra queste rientrano:

- **Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2015:**

Attestazione rilasciata da DNV, che attesta la capacità dell'azienda di garantire un servizio efficiente e conforme agli standard nella progettazione, installazione, conduzione e manutenzione di impianti di illuminazione pubblica, riscaldamento e condizionamento, oltre alla manutenzione di impianti antincendio ed estintori.

- **Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015:**

Attestazione rilasciata da DNV, che dimostra l'impegno nella gestione ambientale e nella riduzione dell'impatto ecologico durante l'erogazione dei servizi energetici.

- **Certificazione per la Sicurezza sul Lavoro ISO 45001:2018:**

Attestazione che garantisce l'adozione di un sistema efficace per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

- **Certificazione come ESCO (Energy Service Company) e accreditamento presso il GSE (Gestore dei Servizi Energetici):** L'azienda è riconosciuta come operatore qualificato nell'erogazione di servizi energetici volti al miglioramento dell'efficienza, anche tramite fonti rinnovabili e l'acquisto di vettori energetici.
- **Certificazione secondo il Regolamento (UE) 2015/2067:** La certificazione abilita l'azienda all'installazione, manutenzione e smantellamento di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento e pompe di calore, senza limiti di carico.
- **Certificazione SA 8000:2014:** L'attestazione è rilasciata da Bureau Veritas, che attesta il rispetto di elevati standard etici e sociali, in particolare in termini di condizioni lavorative, diritti dei lavoratori e responsabilità sociale.
- **Certificazione ISO 50001:2018:** L'attestazione è relativa alla gestione dell'energia, che conferma l'adozione di un sistema efficiente e strutturato per migliorare le prestazioni energetiche, in particolare nel settore degli edifici e degli edifici complessi.
- **Attestazione SOA n. 56741/17/00:** Questa qualifica è necessaria per la partecipazione a lavori pubblici, nelle categorie OG11 e OG10, per importi fino a 516.000 euro ciascuna, confermando la qualificazione tecnica ed economica dell'impresa nel settore degli impianti tecnologici e dell'illuminazione.
- **Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022,** che rappresenta un importante strumento per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze. Questa certificazione attesta l'impegno concreto dell'organizzazione nel garantire pari opportunità tra uomini e donne, contrastando ogni forma di discriminazione di genere e favorendo politiche di inclusione, crescita professionale e bilanciamento tra vita lavorativa e personale.

I riferimenti sulle certificazioni di sostenibilità sono riportati in tabella sottostante.

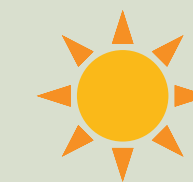
Tipologia Certificazione	Breve Descrizione	Ente Certificatore	Numero	Data
SA8000	Sistemi di gestione della responsabilità sociale	Bureau Veritas Certification Holding SAS	IT317856	26 set 2019
ISO 14001	Sistemi di gestione ambientale	DNV	139634-2013-AE-ITA-ACCREDIA	25 lug 2013
ISO 50001	Sistemi di gestione dell'energia	DNV	10000292143-MSC-ACCREDIA-ITA	13 gen 2020
ISO 45001	Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	DNV	245760-2017-AHSO-ITA-ACCREDIA	30 ago 2017
UNI PdR 125:2022	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Bureau Veritas Certification Holding SAS	IT336320	8 ott 2024
UNI CEI 11352 (ESCO)	Erogazione di servizi energetici	DNV	00013-2013-EEOTH-ITA-ACCREDIA	24 dic 2022

Tab. 2 Certificazioni di sostenibilità ottenute da Diddi Dino & Figli.



## E - INFORMAZIONI AMBIENTALI - Introduzione

---



Per Diddi Dino & Figli, la sostenibilità ambientale non è solo un valore dichiarato, ma un principio operativo integrato nella strategia aziendale e nella quotidianità delle attività. La consapevolezza degli impatti ambientali diretti e indiretti - in particolare in termini di emissioni climalteranti, consumo di risorse naturali e produzione di rifiuti - rappresenta un punto fermo nel dialogo con gli stakeholder, con cui l'azienda condivide l'obiettivo di costruire un futuro energetico più efficiente e a minore impatto.

Come ESCO certificata, l'impresa contribuisce concretamente alla riduzione delle emissioni di gas serra, attraverso servizi che promuovono l'efficienza energetica, la riqualificazione degli impianti e l'integrazione delle energie rinnovabili.

L'adesione alle norme ISO 14001 (gestione ambientale) e ISO 50001 (gestione dell'energia) testimonia l'impegno sistemico dell'azienda verso il miglioramento continuo, il monitoraggio puntuale delle performance ambientali e la conformità normativa.

Le attività aziendali si suddividono in due principali ambiti operativi:

- *Attività d'ufficio:*

Queste comprendono funzioni amministrativa, progettuali e dirigenziale, svolte interamente presso la sede operativa di Viale Adua a Pistoia, su una superficie di circa 500 m<sup>2</sup>;

- *Attività operative sul campo:*

Sono incluse le attività di installazione, la gestione e la manutenzione di impianti termici ed elettrici presso clienti pubblici e privati, sotto differenti tipologie contrattuali (tra cui contratti EPC e contratti a conduzione ordinaria).

Le attività d'ufficio determinano un consumo energetico moderato, principalmente legato all'uso di apparecchiature elettroniche e sistemi HVAC.



A partire da agosto 2023, è stato installato sulla copertura della sede operativa un impianto fotovoltaico da 12.45 kWp, con batterie di accumulo, che ha contribuito per il 25,5% ai consumi elettrici dell'azienda.

Per quanto riguarda invece le attività operative sul campo, i trasporti rappresentano una delle principali fonti di impatto, a causa dell'uso di veicoli alimentati a combustibili fossili (prevalentemente gasolio). Tra le autovetture aziendali vi è un veicolo elettrico la cui ricarica avviene integralmente in azienda.

Inoltre, l'azienda ha scelto di assumere personale locale per gli interventi contribuendo in questo modo alla riduzione dei chilometraggi e quindi dell'impronta carbonica, come dettagliato nei capitoli successivi riguardanti le strategie di sostenibilità.



I numerosi impianti energetici sono gestiti dall'azienda con diverse tipologie di contratto:

- Contratti EPC (Energy Performance Contracting):

Questa tipologia di contratto prevede un impegno contrattuale al miglioramento delle prestazioni energetiche, con una condivisione del rischio e del risparmio ottenuto. Tali contratti comportano un consumo aggregato di energia (elettrica e termica) significativo, ma risultano positivi in termini netti di impatto, grazie alla maggiore efficienza energetica degli impianti sostituiti o riqualificati.

- Contratti a conduzione ordinaria:

Questa tipologia di contratto prevede la sola gestione tecnica e manutentiva degli impianti esistenti, senza interventi strutturali di efficientamento.

Entrambe le categorie di contratto comportano consumi di energia elettrica e di metano, riportati in dettaglio nei paragrafi successivi. In ogni caso, l'azienda valuta sistematicamente l'impatto ambientale delle proprie attività in un'ottica di miglioramento continuo.

Le attività di installazione, manutenzione e dismissione degli impianti generano un volume non trascurabile di rifiuti, appartenenti a diverse categorie, sia pericolosi che non pericolosi. L'azienda adotta una gestione strutturata ed efficiente del ciclo dei rifiuti, affidandosi a ditte specializzate per il recupero e lo smaltimento, nel pieno rispetto della normativa ambientale e ponendo l'attenzione anche sull'implementazione di strategie sostenibili.



Grazie a questa organizzazione, la maggioranza dei rifiuti complessivamente prodotti viene avviato a operazioni di recupero, contribuendo concretamente agli obiettivi di economia circolare, mentre la restante parte è smaltita in modo conforme alle normative e alle migliori pratiche applicabili.



Diddi Dino & Figli si occupa anche della gestione delle emissioni indirette di gas serra derivanti dalla manipolazione di impianti di refrigerazione contenenti gas fluorurati (FGAS).

Attualmente, le attività di recupero di questi gas sono effettuate da tecnici interni secondo le prescrizioni di legge, ma è in fase di valutazione l'esternalizzazione di tali operazioni a soggetti certificati, per garantire ulteriore specializzazione, tracciabilità e riduzione dei rischi ambientali quali perdite del gas nell'ambiente durante le operazioni di manutenzione.

# ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA

## CONSUMI ENERGETICI

Il consumo di energia rappresenta una delle principali fonti di impatto ambientale per Diddi Dino & Figli.

I principali consumi energetici dell'azienda si suddividono come segue:

- Energia elettrica della sede operativa. Questa è prelevata dalla rete nazionale e, dal 2023, in parte autoprodotta con un impianto fotovoltaico da 12,45 kWp e accumulata in batterie;
- Carburanti per trasporto per la flotta aziendale;
- Gas naturale ed energia elettrica negli impianti gestiti, in conduzione ordinaria o EPC.

	Consumo energia rinnovabile (MWh)	Consumo energia non rinnovabile (MWh)	Consumo totale (MWh)
Elettricità	21,42	14,26	35,68
Combustibili	0	417,6	417,6
Totale	<b>21,42</b>	<b>431,86</b>	<b>453,28</b>



Tab 3. Consumo energia elettrica (in sede) e combustibili (carburanti per trasporto).

<b>CONTRATTI EPC</b>	<b>Consumo energia rinnovabile (MWh)</b>	<b>Consumo energia non rinnovabile (MWh)</b>	<b>Consumo totale (MWh)</b>
<b>Elettricità</b>	163,35	189,38	352,73
<b>Combustibili (Metano)</b>	0	10338,75	10338,75
<b>Totale</b>	<b>163,35</b>	<b>10528,13</b>	<b>10691,48</b>

Tab 4. Consumo energia elettrica e combustibili dovuti alla gestione dei contratti EPC

<b>Altri CONTRATTI</b>	<b>Consumo energia rinnovabile (MWh)</b>	<b>Consumo energia non rinnovabile (MWh)</b>	<b>Consumo totale (MWh)</b>
<b>Elettricità</b>	283,6	328,8	612,4
<b>Combustibili (Metano)</b>	0	1615,03	1615,03
<b>Totale</b>	<b>283,6</b>	<b>1943,83</b>	<b>2227,43</b>

Tab 5. Consumo energia elettrica e combustibili dovuti ad altri contratti (contratti a conduzione)

Per quanto riguarda le emissioni relative alle operazioni dell'azienda, il contributo più rilevante è dato dal consumo di combustibile da parte dei mezzi aziendali impiegati dai dipendenti per raggiungere i cantieri (pari a circa 417 MWh dei 453 MWh totali).

I contratti EPC sono caratterizzati da un consumo importante, in particolare di metano. È da considerare tuttavia che questi interventi si accompagnano con interventi di miglioramento energetico rispetto alla situazione precedente, garantendo un risparmio minimo pari al 20%.

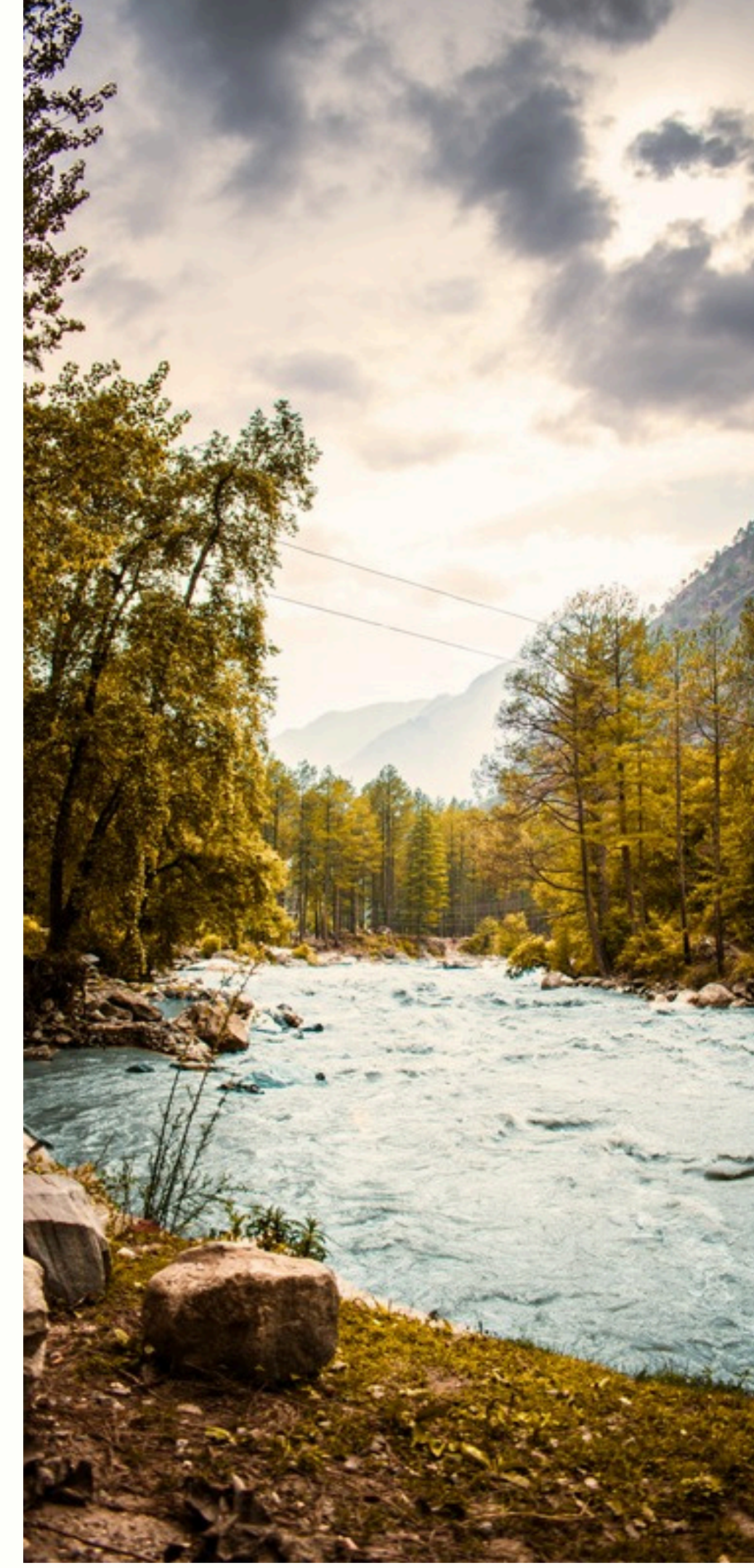
## **EMISSIONI DI GAS SERRA**

Le emissioni di gas climalteranti vengono calcolate in termini di CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub>eq) considerando le principali fonti emissive:

- Ambito 1: emissioni dirette da utilizzo di combustibile, utilizzo o perdite di gas serra.
- Ambito 2: emissioni indirette da energia elettrica.
- Ambito 3: emissioni indirette legate alle attività lungo la catena del valore (attualmente non contabilizzata).

Le emissioni di gas serra da parte dell'azienda sono date dal consumo di energia elettrica della sede, dai carburanti per gli autoveicoli impiegati per gli spostamenti, in particolare diesel, e dai consumi di energia elettrica, metano e emissioni fuggitive dovute all'uso di FGAS di contratti EPC e a conduzione.

Per quanto riguarda le attività dell'azienda il contributo più importante è dato dall'uso di carburante per gli spostamenti, con un minor contributo dato dal consumo di energia elettrica della sede (le emissioni fuggitive dall'impianto di condizionamento di quest'ultima sono risultate trascurabili).



Per quanto riguarda i contratti, in particolare EPC, il consumo di metano porta al maggior contributo in termini di gas serra.

Inoltre, le emissioni di gas refrigerante derivanti dalla gestione degli impianti contenenti FGAS contribuiscono al totale delle emissioni di gas serra di Ambito 1. In particolare, queste sono dovute alle operazioni di refill degli impianti nelle operazioni di manutenzione, opportunamente tracciati nei registri FGAS.

Il calcolo per l'energia elettrica è di tipo location-based e il fattore di emissione per l'energia elettrica applicato è quello fornito da ISPRA per l'anno 2024 pari a 0,252 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh [3].

Per quanto riguarda il consumo di gas naturale per riscaldamento, di combustibile per i veicoli e il GWP dei gas refrigeranti i fattori di emissioni impiegati sono quelli forniti da DEFRA [4].

	Emissioni di gas serra - t CO2_eq - anno 2024	Emissioni di gas serra per intensità di fatturato (t CO2_eq/euro)
Ambito 1	111,7	0,0000145
Ambito 2	6,7	0,000000869
<b>Totale</b>	<b>118,4</b>	<b>0,0000154</b>

Tab 6. Emissione di gas serra (esprese in tonnellate di CO2\_equivalenti), per le attività dirette della ditta - energia elettrica della sede e carburanti dei veicoli aziendali.

ALTRI CONTRATTI	Emissioni di gas serra - t CO2_eq - anno 2024	Emissioni di gas serra per intensità di fatturato (t/euro)
Ambito 1	354,99	0,0000461
Ambito 2	154,32	0,00002
<b>Totale</b>	<b>509,32</b>	<b>0,0000661</b>

Tab 8. Emissione di gas serra per le attività di gestione dei contratti a conduzione ordinaria

CONTRATTI EPC	Emissioni di gas serra - t CO2_eq - anno 2024	Emissioni di gas serra per intensità di fatturato (t/euro)
Ambito 1	2272,52	0,000295
Ambito 2	88,89	0,0000115
<b>Totale</b>	<b>2361,41</b>	<b>0,000307</b>

Tab 7. Emissione di gas serra (esprese in tonnellate di CO2\_equivalenti), per le attività di gestione dei contratti EPC

GESTIONE IMPIANTI FGAS	Emissioni di gas serra - t CO2_eq - anno 2024	Emissioni di gas serra per intensità di fatturato (t/euro)
Ambito 1	231,84	0,0000301

Tab 9. Emissione di gas serra (esprese in tonnellate di CO2\_equivalenti), per le attività di gestione (EPC o conduzione) degli impianti contenenti FGAS.

# BIODIVERSITA' E USO DEL SUOLO

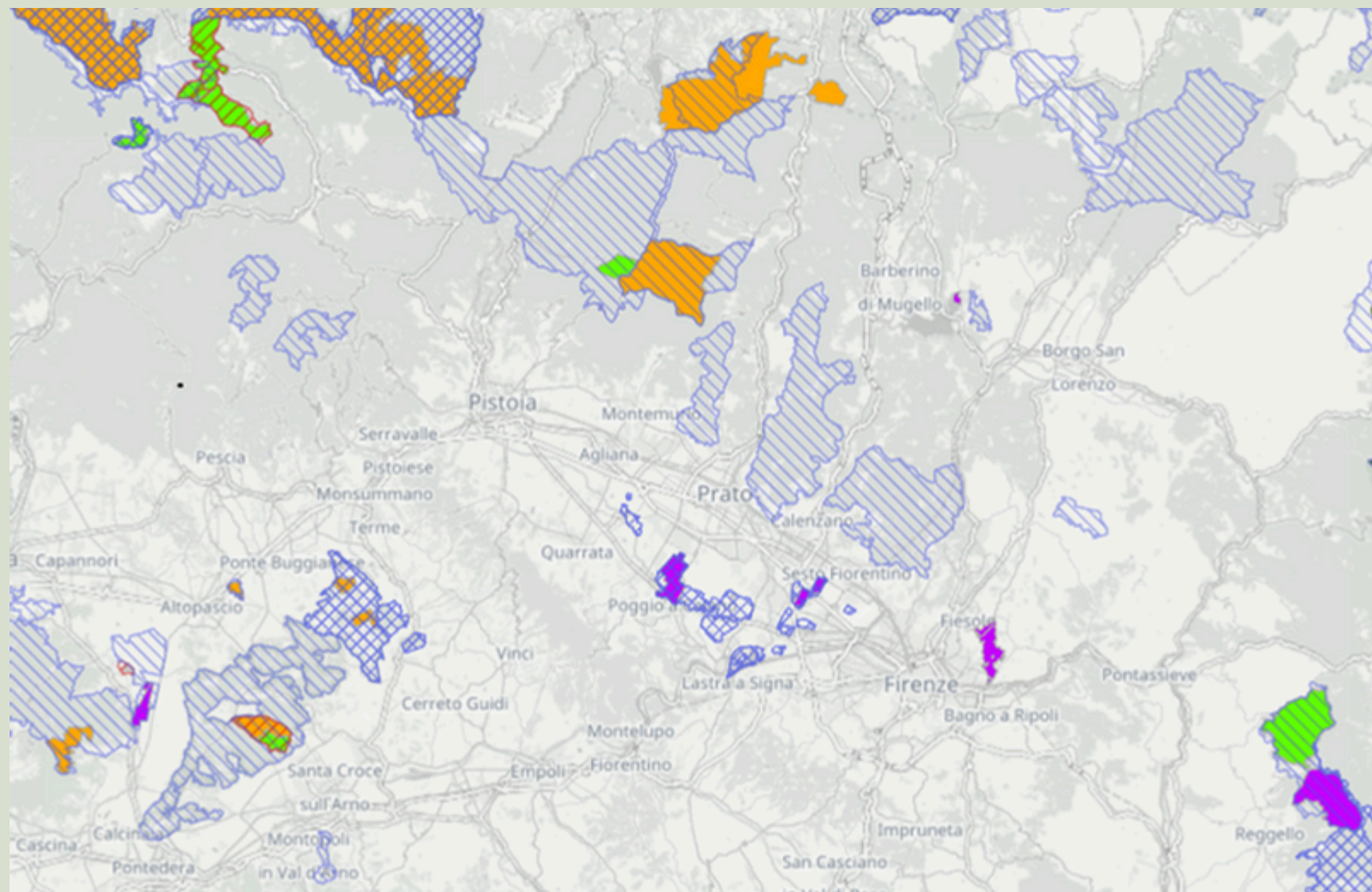
*PRESENZA DI ATTIVITÀ IN AREE PROTETTE E IMPATTI SU HABITAT NATURALI*



La zona dove è situata l'azienda non è situata in alcun sito protetto, e non risulta di particolare interesse dal punto di vista della biodiversità, come testimoniato dalla Mappa delle Aree Protette dell'EEA e dalla carta della Natura ([5], [7]).

L'area dove si trova l'azienda è infatti classificata come "Centri Abitati, infrastrutture viarie e ferroviarie" e nella quale tutti gli indicatori (Valore Ecologico, Sensibilità Ecologica, Pressione Antropica e Fragilità Ambientale) non risultano di interesse.





Arete protette in Europa- fonte EEA

La sede aziendale occupa circa 1000 m<sup>2</sup>, di cui la metà circa superficie interna, dato rimasto invariato rispetto all'anno precedente.



L'azienda si trova in area non sensibile per la biodiversità. Le più vicine aree sono classificate a basso valore ecologico.

In aree non protette e non sensibili per la biodiversità	Area (m2) per l'Anno 2023	Area (m2) per l'Anno 2024
Area interna	500	500
Area esterna	500	500
Area totale impermeabilizzata	1000	1000

Tab. 10 Uso del suolo

# ACQUA E RISORSE MARINE

L'azienda si trova in un'area classificata a rischio per lo stress idrico, come quasi tutta la Toscana.

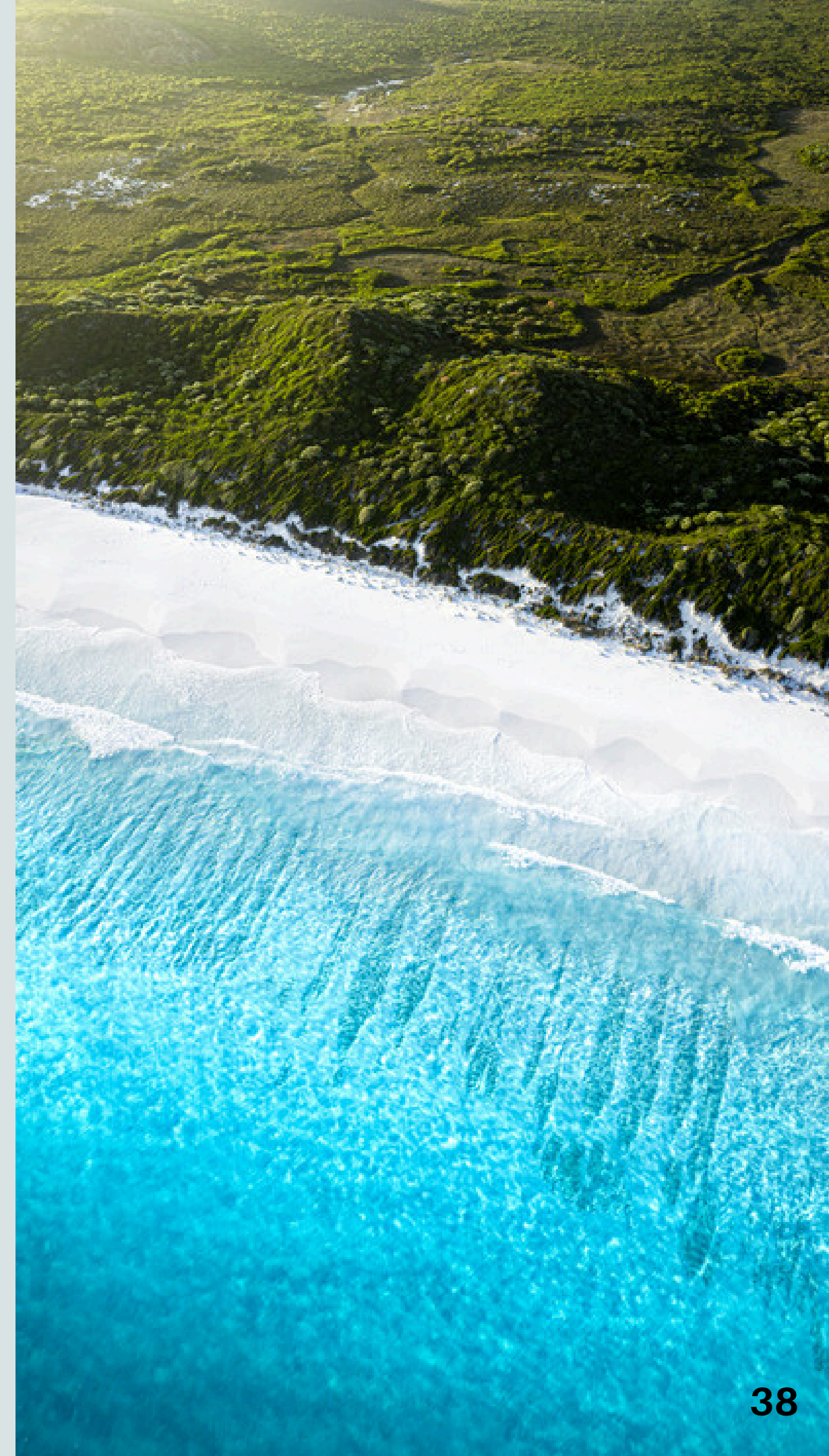
Secondo le indicazioni del Water Risk Atlas del WRI (World Resource Institute [6]) l'area è a rischio medio alto come indice globale di rischio, mentre è a rischio molto alto per stress idrico.

Siti	Prelievo d'acqua (m3)	Consumo (se applicabile) m3	Gravità di stress idrico	Fonte
Sede	1689	non applicabile	Extremely High (>80%)	WRI

Tab 11. Prelievo idrico per l'anno di riferimento e classificazione dell'area secondo stress idrico.

Il prelievo idrico per l'anno 2024 è significativo, ma non è ritenuto rappresentativo delle attività dell'azienda (ufficio e impianto antincendio) a causa di una ingente perdita dell'impianto condominiale nel corso del 2024. A titolo di riferimento, il valore di prelievo idrico per il 2022, anno in cui la perdita non si era ancora verificata, è stato di 178 metri cubi.

Questa perdita è stata sanata, e si è inoltre installato un contatore autonomo per l'azienda tornando a registrare un consumo regolare e rappresentativo delle attività svolte presso la sede di Pistoia.



# ECONOMIA CIRCOLARE E RIFIUTI



La produzione di rifiuti all'interno dell'azienda riguarda principalmente i residui delle attività di installazione e manutenzione degli impianti gestiti (tubi, cavi, componenti elettrici, imballaggi, etc.).

Non si riportano i rifiuti urbani prodotti presso la sede perché trascurabili, e gestiti secondo raccolta differenziata.

Il flusso di rifiuti generato risulta significativo e per la maggioranza è costituito da rifiuti non pericolosi, quelli pericolosi risultano circa pari a l'1,8% del totale.

La gestione dei rifiuti è fatta in modo attento e volto al miglioramento continuo. I rifiuti vengono conferiti a operatori specializzati nel ritiro e nel recupero (Eurocorporation e DIFE) e opportunamente tracciati secondo registro e codice CER. Complessivamente il 74% in massa dei rifiuti generati viene mandato a recupero.

La lista dei rifiuti smaltiti nell'anno di riferimento è riportata nelle tabelle successive.

Codice CER e Tipo di rifiuto		Pericoloso	Udm	Mandato a riciclo o riuso	Smaltito	Totale
150101	Imballaggi carta e cartone	no	kg	1.201		1.201
150106	imballaggi in materiali misti	no	kg	10.510		10.510
160214	apparecchiature fuori uso, (diverse da quelle di cui alle voci da 160209 a 160213)	no	kg	16.679		16.679
160216	componenti rimossi da apparecchiature fuori uso, (diversi da quelli di cui alla voce 160215)	no	kg	720		720
170202	vetro	no	kg	1.900		1.900
170203	plastica	no	kg	23.770	23.560	47.330
170405	ferro e acciaio	no	kg	1.980		1.980
170407	metalli misti	no	kg	8.200		8.200
150202	assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	si	kg	130		130

<b>160211</b>	apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC	si	kg	306		306
<b>160213</b>	apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi (2) diversi da quelli di cui alle voci 16 02 09 e 16 02 12	si	kg	56		56
<b>160601</b>	batterie al piombo	si	kg	212		212
<b>160602</b>	batterie al nichel-cadmio	si	kg	10		10
<b>200121</b>	tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	si	kg	489		489
<b>130208</b>	altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	si	kg	317		317
<b>140601</b>	clorofluorocarburi, HCFC, HFC	si	kg	55		55
<b>150110</b>	imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	si	kg	22		22
<b>Totale - Rifiuti non pericolosi</b>			<b>kg</b>			<b>88.520</b>
<b>Totale - Rifiuti pericolosi</b>			<b>kg</b>			<b>1.597</b>
<b>Totale</b>			<b>kg</b>	<b>66.557</b>	<b>23.560</b>	<b>90.117</b>
<b>Percentuale</b>			<b>%</b>	<b>74</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

# PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE IN MATERIA AMBIENTALE

## PRATICHE, POLITICHE E AZIONI PER LA RIDUZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'impegno di Diddi Dino & Figli S.r.l. in materia di sostenibilità aziendale è il risultato di un percorso che dura da oltre sessant'anni.

Nel tempo, l'azienda ha saputo evolversi, passando dalla commercializzazione di combustibili fossili a un'attività orientata all'efficienza energetica e alla promozione delle energie rinnovabili, mettendo al centro il risparmio energetico e la riduzione dell'impatto ambientale.

Ad oggi, il lavoro svolto per ottimizzare i consumi energetici dei clienti attraverso soluzioni tecniche mirate rappresenta uno dei pilastri strategici della sostenibilità aziendale.

Si riporta a titolo di esempio il risparmio in termini di tonnellate equivalenti di petrolio e di anidride carbonica attesa di un intervento di riqualificazione energetica di impianto di pubblica illuminazione, effettuato in un piccolo comune toscano.

<b>Riqualifica energetica di impianto di pubblica illuminazione, comune toscano di 3100 abitanti</b>	
Costo dell'intervento	€ 569.325,00
Durata contratto	20 anni
Energia termica risparmiata	291.361,00 kWh/anno
TEP (tonnellate equivalenti di petrolio)	54,48 tep / anno
CO2 / anno	154,42 t / anno

Tab.13

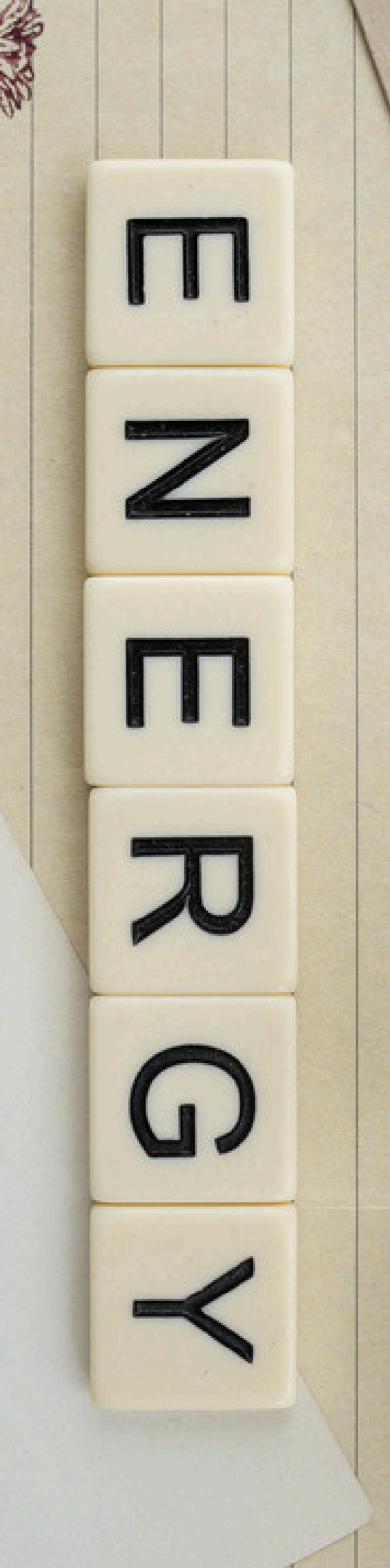
Parallelamente, l'azienda ha avviato azioni mirate alla riduzione delle proprie emissioni dirette e indirette, agendo su diversi fronti.

In tema di energia, al fine di ridurre le proprie emissioni, è stato installato presso la sede dell'azienda, un impianto fotovoltaico da 12,4 kWp con accumulo, per coprire almeno parzialmente il fabbisogno aziendale. Nel 2024, questo ha contribuito per circa il 25%<sup>1</sup> del consumo di energia elettrica, favorendo la mitigazione delle emissioni derivanti dal consumo di energia da fonti non rinnovabili.

Per quanto riguarda la flotta aziendale, composta da un totale di 29 veicoli (6 auto, 20 furgoni leggeri, 3 veicoli commerciali pesanti o speciali), l'adozione di veicoli elettrici è oggi limitata principalmente dalla necessità operativa di garantire interventi urgenti h24, anche in condizioni logistiche complesse. Attualmente, la flotta comprende un veicolo elettrico e un veicolo ibrido.

<sup>1</sup> Dato parzialmente stimato, perché i dati di produzione dell'impianto fotovoltaico sono stati registrati parzialmente durante il 2024, per un malfunzionamento del datalogger installato. Proiettando i dati disponibili sull'intero anno si sono ottenuti 9123 kWh autoconsumati, oltre ai 26558 kWh prelevati dalla rete.





E

N

E

R

G

Y

Per ridurre i consumi legati all'uso dei veicoli, l'azienda ha elaborato delle strategie, tra cui:

- Seguire una politica di assunzione che tiene conto della residenza del personale, in modo da avere tecnici distribuiti strategicamente sul territorio e ridurre la distanza tra il punto di partenza del mezzo e il luogo di intervento;
- Usufruire del sistema "ALEMASAT", una piattaforma di gestione intelligente della flotta aziendale.

"ALEMASAT" è infatti un sistema intelligente volto a migliorare la gestione della flotta aziendale in modo efficiente, sostenibile e orientato al risparmio. Grazie a questa tecnologia, è possibile monitorare in tempo reale i consumi, i percorsi e lo stato dei furgoni, ottimizzando ogni spostamento in modo attento all'ambiente e ai costi operativi.

Uno degli aspetti più innovativi della piattaforma è quello di tenere conto sia della posizione dei mezzi aziendali che del domicilio e della posizione in tempo reale dei tecnici, assegnando loro le commesse più vicine.

In questo modo, ogni intervento viene pianificato in modo strategico, con il minor impatto possibile sia in termini di consumi che di tempo.

Questa modalità operativa consente da una parte di offrire un servizio più rapido e puntuale ai clienti, e dall'altra di agire concretamente nella riduzione del consumo di combustibili fossili e di emissioni di gas serra e altri inquinanti atmosferici.

## AZIONI FUTURE

Attualmente non sono stati fissati obiettivi quantitativi per la riduzione dei gas serra ma si sono ipotizzate delle azioni realistiche e implementabili all'interno dell'azienda, in particolare:

- Gestione più efficiente di FGAS: si prevede di sottoscrivere convenzione con aziende specializzate per l'installazione di una stazione di recupero gas costituita da 5 bombole di 32 litri ciascuna, per contenere i principali gas refrigeranti (R410A, R407, R-32). La stazione sarà dotata di apposita bilancia, gruppo manometrico e registro così da permettere la corretta annotazione degli scarichi. Tale intervento è volto a incrementare la qualità e la sicurezza dello smaltimento dei vari gas, aumentando la percentuale di recupero, e generando valore ambientale e economico.
- Sostituzione degli infissi della sede dell'azienda entro il 2025, con modelli a alta efficienza energetica, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico della sede per il 2026.



## PRATICHE, POLITICHE E AZIONI PER LA GESTIONE DEI RIFIUTI E L'ECONOMIA CIRCOLARE



La gestione dei rifiuti aziendali è affidata a ditte specializzate e qualificate nel settore, come Eurocorporation e DIFE, entrambe operanti nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia ambientale. Queste realtà sono attive non solo nella raccolta, trasporto e stoccaggio, ma anche nella gestione e valorizzazione dei rifiuti, con un approccio orientato ai principi dell'economia circolare.

Grazie a questa collaborazione e a un attento monitoraggio interno, l'azienda è riuscita a destinare al recupero il 74% dei rifiuti prodotti, riducendo significativamente l'impatto ambientale. Il restante 26% è stato smaltito in modo conforme alle normative e secondo le migliori pratiche disponibili, garantendo tracciabilità e sicurezza in ogni fase del processo.

Tale impostazione riflette una visione industriale responsabile, che considera i rifiuti non come uno scarto, ma come una risorsa potenziale da reinserire nei cicli produttivi, ove possibile.

## S - INFORMAZIONI SOCIALI

L'impegno dell'azienda è orientato alla creazione di benessere e valore per le persone, grazie a un gruppo di professionisti qualificati e all'uso di tecnologie avanzate.

Il vero motore dell'azienda, infatti, sono le persone: donne e uomini che, con passione, competenza e dedizione, accompagnano i clienti in ogni fase.



L'obiettivo di Diddi Dino & Figli è generare benessere e valore condiviso, non solo per i propri collaboratori ma anche per la comunità in cui opera.

Tale impegno si concretizza anche attraverso il conseguimento di certificazioni riconosciute a livello internazionale, che confermano l'adozione di un approccio strutturato e responsabile in materia di condizioni di lavoro, sicurezza e inclusione.

In particolare:

- la SA8000:2014 attesta il rispetto di elevati standard etico-sociali, con riferimento a condizioni di lavoro dignitose, tutela dei diritti dei lavoratori, non discriminazione e responsabilità lungo tutta la catena del valore;
- la ISO 45001:2018 certifica l'adozione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla prevenzione dei rischi, la partecipazione attiva dei lavoratori e il miglioramento continuo delle condizioni operative;
- la UNI/PdR 125:2022, ottenuta nel 2024, riconosce l'impegno dell'azienda nella promozione della parità di genere e nella costruzione di un contesto lavorativo equo e inclusivo, anticipato dalla pubblicazione del Manifesto Gender Equity.

Queste certificazioni non rappresentano solo risultati formali, ma riflettono una visione aziendale orientata alla centralità della persona, alla cultura della prevenzione e al rispetto dei diritti fondamentali in ogni ambito dell'attività lavorativa.

Diddi Dino & figli ha inoltre redatto un Codice Etico che definisce l'insieme dei principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche a cui la Società intende uniformarsi nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. Il codice ha lo scopo di rendere chiari e comprensibili i principi etici a cui l'azienda si ispira per tutti coloro che operano all'interno della Società, o che comunque collaborano con essa.

Il benessere delle persone è visto dall'azienda come un valore fondamentale anche per la crescita dell'azienda: nel corso del 2024 sono stati investiti 50.000 € in iniziative di welfare a favore di tutti i collaboratori.



Inoltre, l'azienda sostiene progetti sociali e culturali sul territorio, contribuendo al benessere della collettività.



## INFORMAZIONI SULLA FORZA LAVORO PROPRIA

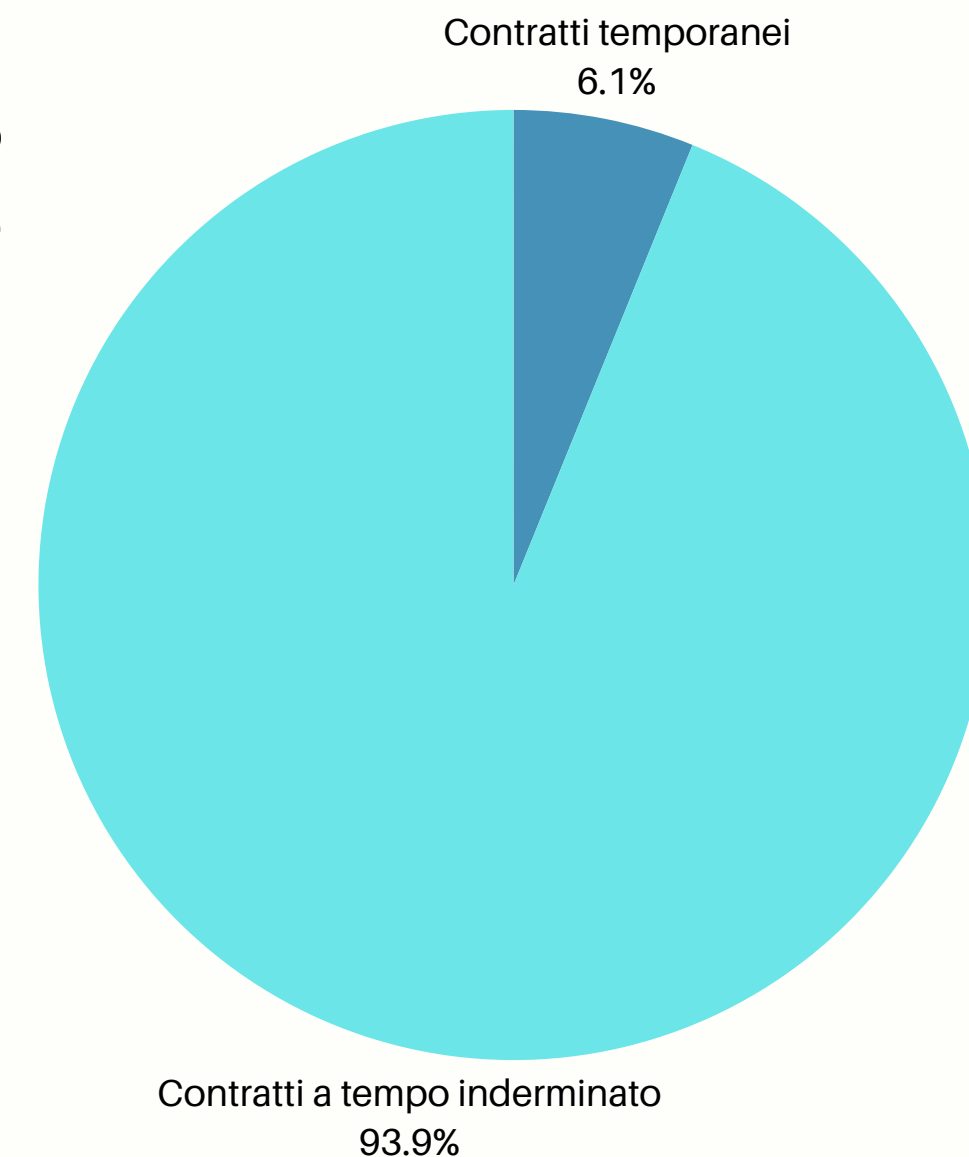
L'organico di Diddi Dino & Figli conta all'inizio dell'anno di riferimento 43 unità, mentre nel corso di tutto l'anno sono state calcolate unità medie ponderate pari a 41,5 FTE.

Tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale metalmeccanico industria. Di questi, solo il 6% ha un contratto di tipo temporaneo, mentre il resto è stabilmente impiegato a tempo indeterminato.

L'azienda infatti ha in atto una politica di assunzioni interne e a tempo indeterminato, scelta che riflette la volontà di garantire continuità e sicurezza occupazionale.

Tipi di contratto	Numero di dipendenti (FTE)
Contratti temporanei	2,5
Contratti a tempo indeterminato	39
totale	41,5

Tab 14. Numero di dipendenti (espressi in FTE) ripartiti per tipologia di contratto, e relativa percentuale.

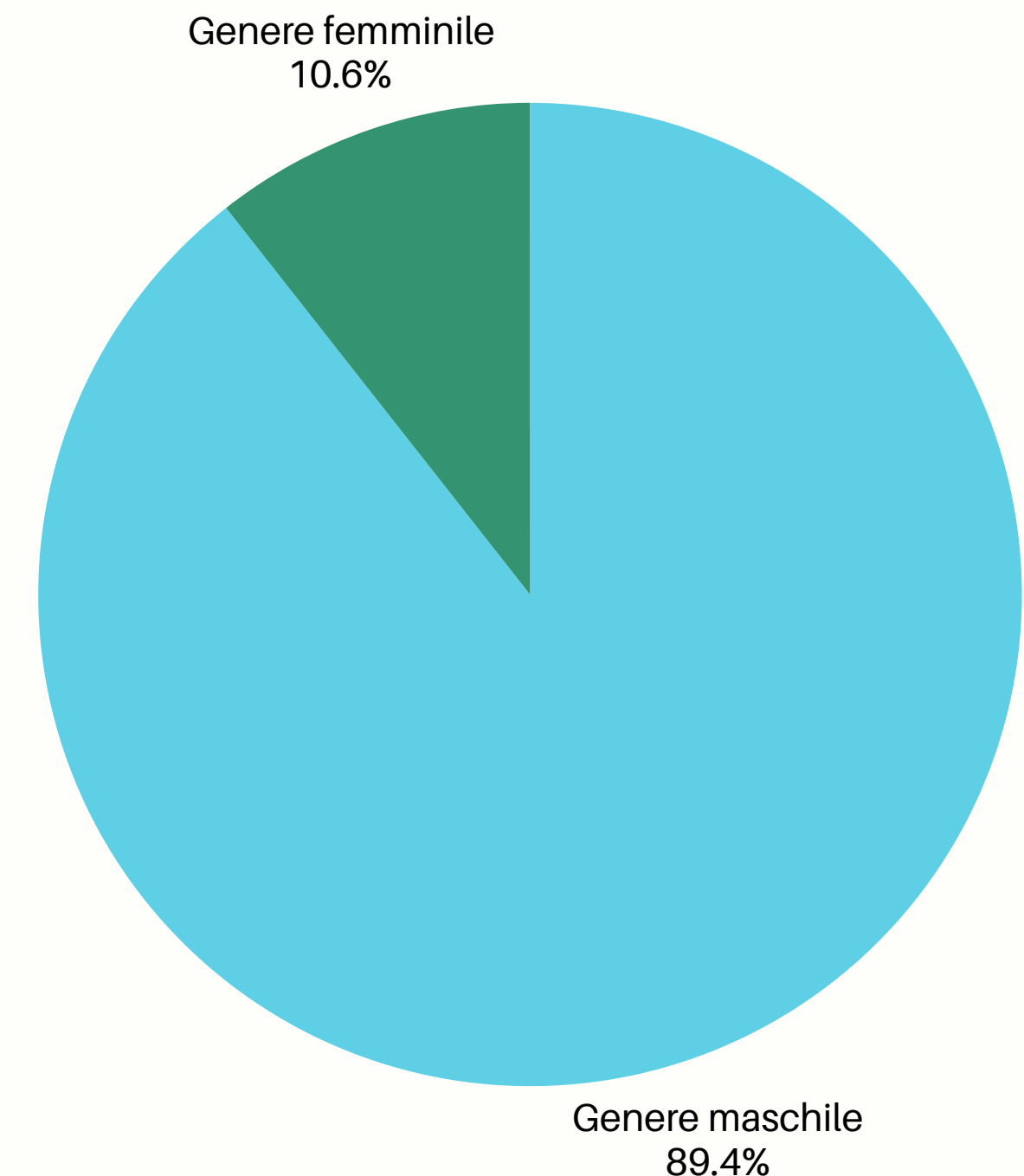


Dal punto di vista della composizione di genere, la presenza femminile rappresenta il 10% del totale, un dato legato in parte alla natura operativa dell'attività aziendale, in particolare nei cantieri.

Tuttavia, come dettagliato nei paragrafi successivi sulle strategie di sostenibilità, l'azienda ha intrapreso un percorso per la parità di genere importante, dal Manifesto Gender Equity alla PdR 125/2022, che ha portato all'individuazione di pratiche concrete verso un'uguaglianza di genere sulle tipologie di assunzioni sia come operativi che come personale d'ufficio.

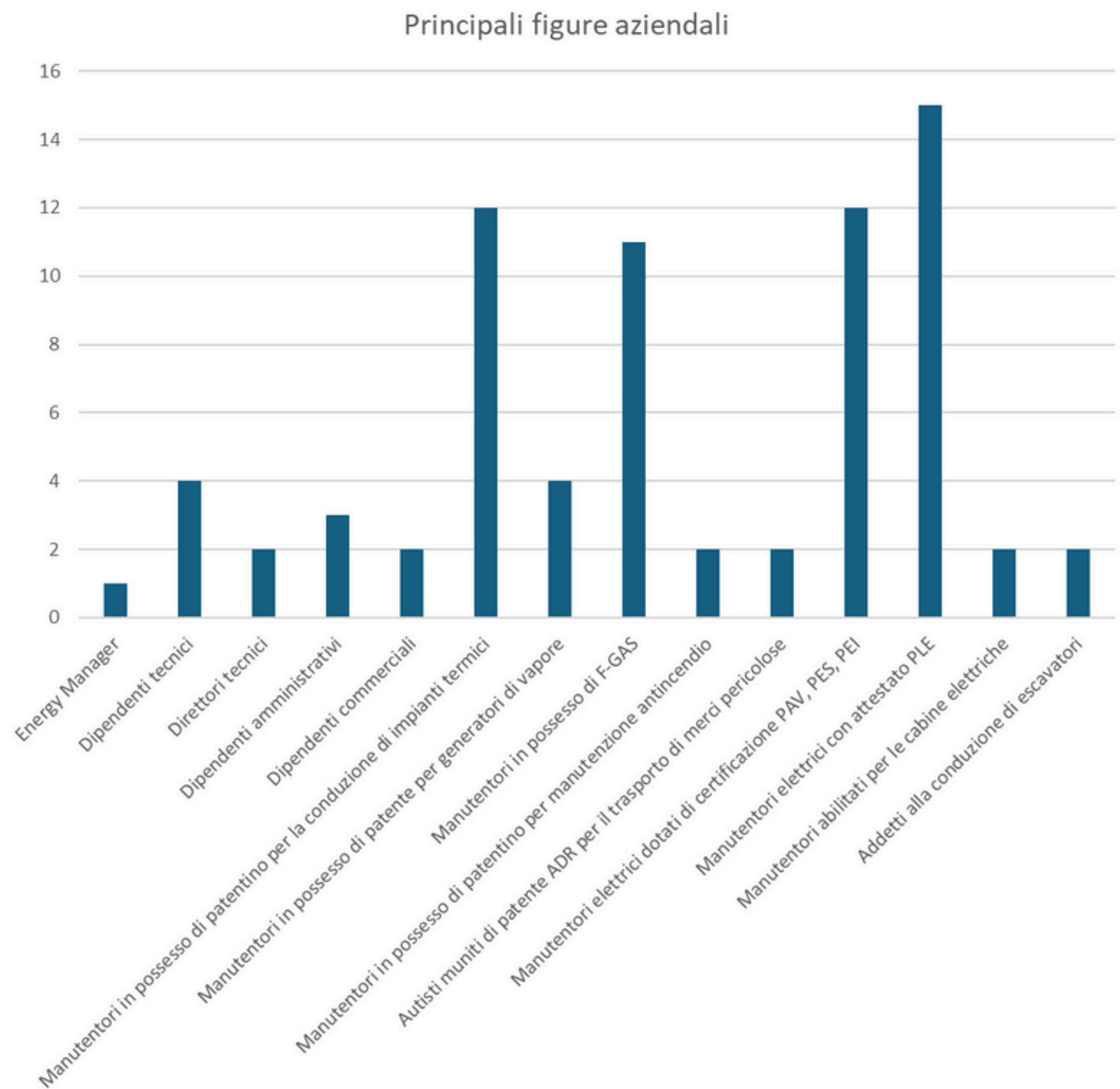
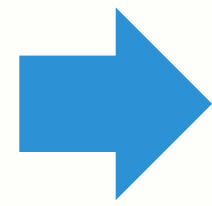
Genere	numero di dipendenti medi ponderati nel corso dell'anno (FTE)	numero di dipendenti a inizio anno
Genere maschile	37,1	36
Genere femminile	4,4	7
Altro	0	0
Non riportato	0	0

Tab 15. Numero di dipendenti per genere



Le professionalità presenti in azienda coprono una vasta gamma di ruoli tecnici e amministrativi.

Le professionalità presenti in azienda coprono una vasta gamma di ruoli tecnici e amministrativi.



Percentuale dipendenti soggetti a contratto nazionale	100%
I lavoratori ricevono una paga pari o superiore alla retribuzione minima del contratto nazionale	SI
Retribuzione lorda media oraria per genere maschile (euro)	14,56
Retribuzione lorda media oraria per genere femminile (euro)	18,19
Divario percentuale retribuzione maschile/femminile (%)	-24,93

Tab 16. Informazioni forza lavoro propria, contratto e retribuzione

La retribuzione media lorda oraria risulta più alta per il genere femminile. Questa situazione è legata alla diversa distribuzione dei ruoli in azienda, con una maggiore concentrazione femminile in posizioni di responsabilità e una prevalenza maschile in ruoli operativi.

Il processo intrapreso nel 2024 per la UniPdR sta contribuendo a monitorare e gestire tutti i punti di eventuale disparità sia in termini retributivi che di assunzione.

Numero medio annuale di ore di formazione - genere femminile (h)	12,46
Numero medio annuale di ore di formazione - genere maschile (h)	10,86
Numero medio annuale di ore di formazione (h)	11,66

Tab. 17: Informazioni forza lavoro propria, ore di formazione nell'anno

Le ore medie annue dedicate allo sviluppo delle competenze risultano sostanzialmente equilibrate tra i generi, con un piccolo vantaggio per il genere femminile, e un impegno medio complessivo di circa 12 ore per dipendente. Un attento monitoraggio e gestione delle scadenze dei corsi e patentini permette una efficiente pianificazione delle ore di formazione da erogare a ciascun dipendente. Nell'anno di riferimento l'azienda ha visto un buon tasso di crescita complessivo dell'organico (9,3%).

Numero di ore lavorate in tutto l'anno da tutti i lavoratori (h)	91968,48
Numero e tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0
Numero di decessi dovuti a infortuni e malattie professionali	0

Tab. 18: Informazioni forza lavoro propria, infortuni

Variazione organico (n)	4
Tasso di crescita (%)	9,3
Tasso di crescita - Genere femminile (%)	-2,33
Tasso di crescita- Genere maschile (%)	11,63

Tab. 19: Informazioni forza lavoro propria, tasso di crescita

Nel corso del 2024 non si sono registrati infortuni sul lavoro. Attività di monitoraggio continuo da parte del personale preposto si affiancano a attività di formazione specifica mirata alla sensibilizzazione dell'intera comunità aziendale verso il tema di salute e sicurezza.

Coerentemente l'azienda è certificata ISO 4500, standard internazionale che attesta l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro strutturato ed efficace.

L'impegno per la tutela dei lavoratori trova inoltre coerenza con i principi della SA8000, che include la sicurezza e la salute tra i requisiti fondamentali di responsabilità sociale, rafforzando il nostro approccio etico e sostenibile nella gestione delle risorse umane.

L'impegno etico e sociale dell'azienda è inoltre formalizzato nel Codice Etico di Diddi Dino & Figli S.r.l., approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2011, che definisce i principi di comportamento a cui devono attenersi dipendenti, collaboratori, fornitori e partner.

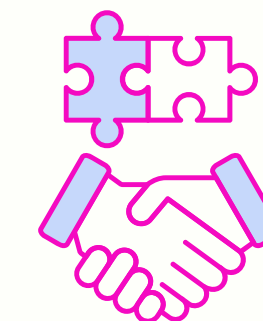
Il documento rappresenta una vera e propria carta dei diritti e dei doveri fondamentali, e si ispira a valori di legalità, rispetto della persona, integrità, parità di genere, sicurezza sul lavoro e inclusione.

Contiene inoltre disposizioni relative alla prevenzione della corruzione, al divieto di discriminazioni e molestie, al rispetto della privacy, e alla promozione di una cultura organizzativa responsabile: copre esplicitamente gli aspetti relativi alle discriminazioni e alla prevenzione degli incidenti, mentre copre implicitamente (con riferimento ai valori di legalità e rispetto della persona) il lavoro minorile o forzato e il traffico di essere umani. Il documento è disponibile e consultabile sul sito web dell'azienda.

Come dettagliato nel paragrafo successivo sulle pratiche e politiche in ambito sociale, l'azienda dispone di un meccanismo di gestione dei reclami per i propri dipendenti.

Nel corso dell'anno di riferimento, non si sono verificati incidenti in materia di diritti umani, né sulla propria forza lavoro né nella catena del valore. Per quanto riguarda il rapporto con i clienti, non si sono verificate non conformità riguardanti salute e sicurezza di prodotti e servizi, obiettivo monitorato e attentamente cercato ogni anno dalle procedure di qualità.

Codice di condotta o politica dei diritti umani per i propri dipendenti	SI (Codice Etico)
Il codice di condotta copre esplicitamente	discriminazioni, prevenzione degli incidenti,
Il codice di condotta copre indirettamente	lavoro minorile o forzato; traffico di esseri umani
L'impresa dispone di un meccanismo di gestione dei reclami per i propri dipendenti?	si
Incidenti per la propria forza lavoro riguardanti lavoro minorile, forzato, traffico di esseri umani, discriminazioni	Nessuno
Incidenti che coinvolgono i lavoratori nella catena del valore, i consumatori e gli utenti finali.	Nessuno



Tab 20. Informazioni aggiuntive su forza lavoro propria e sulla catena del valore



## **PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE IN AMBITO SOCIALE**

Le pratiche e le politiche sociali di Diddi Dino & Figli riflettono una visione imprenditoriale che mette le persone al centro, promuovendo stabilità lavorativa, benessere, inclusione, sicurezza e rispetto dei diritti umani in ogni ambito aziendale.

Questi valori sono espressi in modo formale nel Codice Etico aziendale, che guida i comportamenti interni ed esterni, nel rispetto dei principi di legalità, dignità del lavoro e responsabilità sociale.

L'azienda adotta un sistema di gestione strutturato e certificato in materia di sicurezza sul lavoro (ISO 45001:2018), responsabilità sociale (SA8000:2014) e parità di genere (UNI/PdR 125:2022), integrando tali standard nella propria strategia operativa.

L'impegno per il benessere del personale si concretizza anche attraverso la scelta di offrire occupazione stabile, limitando il ricorso ai contratti a termine e utilizzando forme di lavoro part-time solo su base volontaria, per favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale.



Il contenuto turnover e la crescita dell'organico registrata negli ultimi anni confermano l'efficacia di questo approccio centrato sulla valorizzazione del capitale umano.

## WELFARE AZIENDALE

Per l'azienda il benessere dei propri dipendenti sia un fattore strategico per la crescita dell'azienda. Per questo, è stato sviluppato un sistema di welfare aziendale che mira a migliorare la qualità della vita dei collaboratori.

Tra le iniziative previste vi è la flessibilità oraria, percorsi di formazione continua, supporto alla genitorialità, benefit economici ed altro.

L'obiettivo è creare un ambiente inclusivo, stimolante e attento alle esigenze individuali, promuovendo il giusto equilibrio tra vita privata e professionale.

Nel corso del 2024, sono stati investiti 50.000 € in iniziative a favore di tutto il personale, tra cui:

- l'utilizzo del portale Welfare Hub, che consente ai dipendenti di accedere in autonomia a beni e servizi personalizzati;
- l'estensione delle coperture sanitarie integrative, oltre quanto previsto dai minimi contrattuali.



## CASSETTA DEI SUGGERIMENTI

Per stimolare il coinvolgimento e l'ascolto interno, è stato attivato un sistema di raccolta delle segnalazioni e dei suggerimenti, che consente ai dipendenti di proporre idee e osservazioni in modo riservato e costruttivo.

La cassetta è situata in ufficio, in posizione defilata per garantire la privacy. I membri del Social Performance Team (SPT), gruppo interno all'azienda, composto da rappresentanti della direzione e dei lavoratori, che opera in base alla norma SA8000 per gestire e migliorare il sistema di responsabilità sociale dell'organizzazione, hanno l'incarico di verificare periodicamente la presenza di suggerimenti e segnalazione.

Oltre alla cassetta dei suggerimenti, l'azienda invia periodicamente tramite il gruppo whatsapp aziendale anche un link contenente un questionario di soddisfazione rivolto a tutti i dipendenti.



## PARITA' DI GENERE

Nel 2024 Diddi Dino & Figli ha redatto il Manifesto Gender Equity, un documento che esprime i principi fondamentali condivisi da tutto il personale aziendale, sia la direzione che i dipendenti.

Un'iniziativa nata per promuovere una cultura inclusiva e responsabile, che si traduce in azioni concrete e misurabili.



Scrivendo un Manifesto Gender Equity, l'azienda ha dimostrato la sua responsabilità sociale e al tempo stesso un invito all'azione: questo evidenzia l'impegno attivo nella costruzione di una società più inclusiva e più giusta.

Gli obiettivi alla base del Manifesto sono:

- Garantire pari opportunità per tutte e tutti;
- Adottare un linguaggio inclusivo;
- Costruire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni.

Questo percorso ha permesso di ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022, a prova della serietà e coerenza del loro impegno verso il raggiungimento della parità di genere.

Inoltre, Diddi Dino & Figli ha organizzato presso la propria sede una giornata interamente dedicata al Manifesto Gender Equity e alle tematiche legate alla parità di genere. Questa è stata un'occasione di confronto e formazione di tutto il personale, per favorire consapevolezza, dialogo e crescita collettiva.

## *RELAZIONE CON LA COMUNITA'*

L'impegno sociale di Diddi Dino & Figli si estende anche al territorio:

### *PROGETTO PREVENZIONE TUMORI;*

Nel 2024 l'azienda ha avuto l'onore di sostenere "Salute in Comune", un'importante iniziativa di sanità solidale dedicata alla prevenzione del tumore al seno e alla promozione della diagnosi precoce.

La prima tappa del progetto si è svolta a Pistoia, dove grazie al contributo di aziende locali e alla professionalità di uno staff medico altamente qualificato, sono stati realizzati centinaia di esami e visite gratuite, offrendo alla cittadinanza un servizio concreto, accessibile e di grande valore sociale.

In piazza, medici specialisti e attrezzature diagnostiche di ultima generazione hanno permesso a molte persone di effettuare controlli preventivi e ricevere informazioni fondamentali per la propria salute.



## *PISTOIA MUSEI*

In ambito culturale, l'azienda aderisce alla Corporate Membership di Pistoia, un programma che coinvolge imprese e professionisti nella valorizzazione del patrimonio culturale cittadino.

Si tratta di un impegno concreto a favore della cultura, dell'accessibilità del sapere e dello sviluppo condiviso del territorio.



La partecipazione a questo progetto permette di rafforzare il legame dell'azienda con la città di Pistoia, dove è nata e il luogo in cui continua ad operare.

## **OBIETTIVI FUTURI**

*Parità di genere:* A partire dal 2024, l'azienda ha iniziato una serie di attività volte a contrastare la disparità di genere e i bias, che la impegnerà per i prossimi anni:

- revisione dei processi di selezione e comunicazione interna per contrastare bias e stereotipi di genere;
- realizzazione di colloqui individuali di ascolto, con attenzione agli ostacoli di carriera per il genere meno rappresentato;
- trasparenza sulle politiche retributive, con possibilità di segnalazione di eventuali disparità e attenzione all'equità anche nelle scelte di welfare;
- definizione di un piano di supporto alla genitorialità, con misure specifiche per maternità, paternità e gestione familiare fino ai 10 anni del figlio;
- promozione della conciliazione vita-lavoro, anche attraverso flessibilità oraria e formazione su comunicazione inclusiva;
- attuazione di politiche aziendali contro le molestie e ogni forma di abuso, con percorsi di formazione, sensibilizzazione e diffusione di regolamenti specifici.

*Relazione con la comunità:* L'azienda intende migliorare ed aumentare il proprio impegno relativamente alle iniziative ed alla conservazione dei beni culturali, tramite stipula di nuove sponsorizzazioni.

# G- GOVERNANCE

## STRUTTURA DI GOVERNANCE

Al vertice dell'organizzazione si trova il Consiglio di Amministrazione (CdA), guidato dal Presidente e dall'Amministratore Delegato (A.D.), cui spetta la definizione degli indirizzi strategici dell'azienda e il coordinamento generale. Attualmente il CdA è guidato da Elena Calabria in qualità di Presidente e dall'Amministratore Delegato Francesco Calabria.

A fianco del CdA opera l'Organismo di Vigilanza, figura autonoma e indipendente, incaricata di monitorare il rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, nonché di promuovere la cultura della legalità e dell'etica aziendale.

Le attività operative sono suddivise in diverse aree funzionali:

- Area Sicurezza, con il RSPP esterno (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) e l'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).
- Area Sistemi Integrati, che si occupa della gestione qualità, sicurezza, ambiente ed energia.
- Area Amministrazione, che supervisiona anche il controllo di gestione, la pianificazione e la gestione del personale
- Area Commerciale, include anche l'Ufficio Gare e i rapporti con l'ufficio legale
- Area Operativa, che include i responsabili di commessa, ognuno dei quali segue specifici progetti o clienti



Inoltre, esistono funzioni trasversali:

- Ufficio IT, per l'infrastruttura informatica e il telecontrollo;
- Ufficio Acquisti, e una Segreteria Acquisiti;
- La figura dell'Energy Manager, con un ruolo chiave nella gestione energetica e nella promozione di soluzioni sostenibili.

L'organigramma completo è disponibile sulla pagina web aziendale.



## GOVERNANCE E SOSTENIBILITA'

La governance di Diddi Dino & Figli attribuisce carattere strategico alla sostenibilità e alla gestione dei rischi ESG (Ambientali, Sociali e di Governance).

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo primario nel definire gli indirizzi in materia, approvare le politiche e monitorare le performance, assicurando che i criteri ESG siano integrati in ogni processo decisionale.

La gestione operativa è affidata all'Area Sistemi Integrati, che coordina il sistema di gestione certificato (Qualità, Ambiente, Energia, Sicurezza, SA8000 e Parità di Genere), e all'Energy Manager, promotore di soluzioni efficienti e innovative.

Questo modello garantisce che sostenibilità e creazione di valore siano perseguite in modo integrato, allineando la resilienza aziendale di lungo periodo agli interessi degli stakeholder e agli obiettivi di transizione ecologica ed equità sociale.

## ***PRINCIPI DI GOVERNANCE E RESPONSABILITA' AZIENDALE***

La struttura di governance dell'azienda si basa su solidi principi di integrità, trasparenza e responsabilità, che guidano ogni decisione strategica e operativa, con l'obiettivo di generare valore duraturo per la collettività e per tutti gli stakeholder coinvolti.

La responsabilità aziendale si traduce in un impegno concreto nel garantire legalità, correttezza nei comportamenti, equità nelle relazioni e piena conformità alle normative vigenti. La gestione delle attività è improntata a criteri di efficacia, efficienza e sostenibilità, sia economica che ambientale e sociale, adottando standard elevati di controllo interno e prevenzione dei rischi.

Il modello organizzativo promuove una cultura aziendale incentrata sulla valorizzazione delle persone, sul rispetto della diversità e sulla tutela della dignità individuale. Ogni funzione aziendale è chiamata a contribuire in modo consapevole al raggiungimento degli obiettivi comuni, attraverso comportamenti responsabili e coerenti con i valori aziendali.

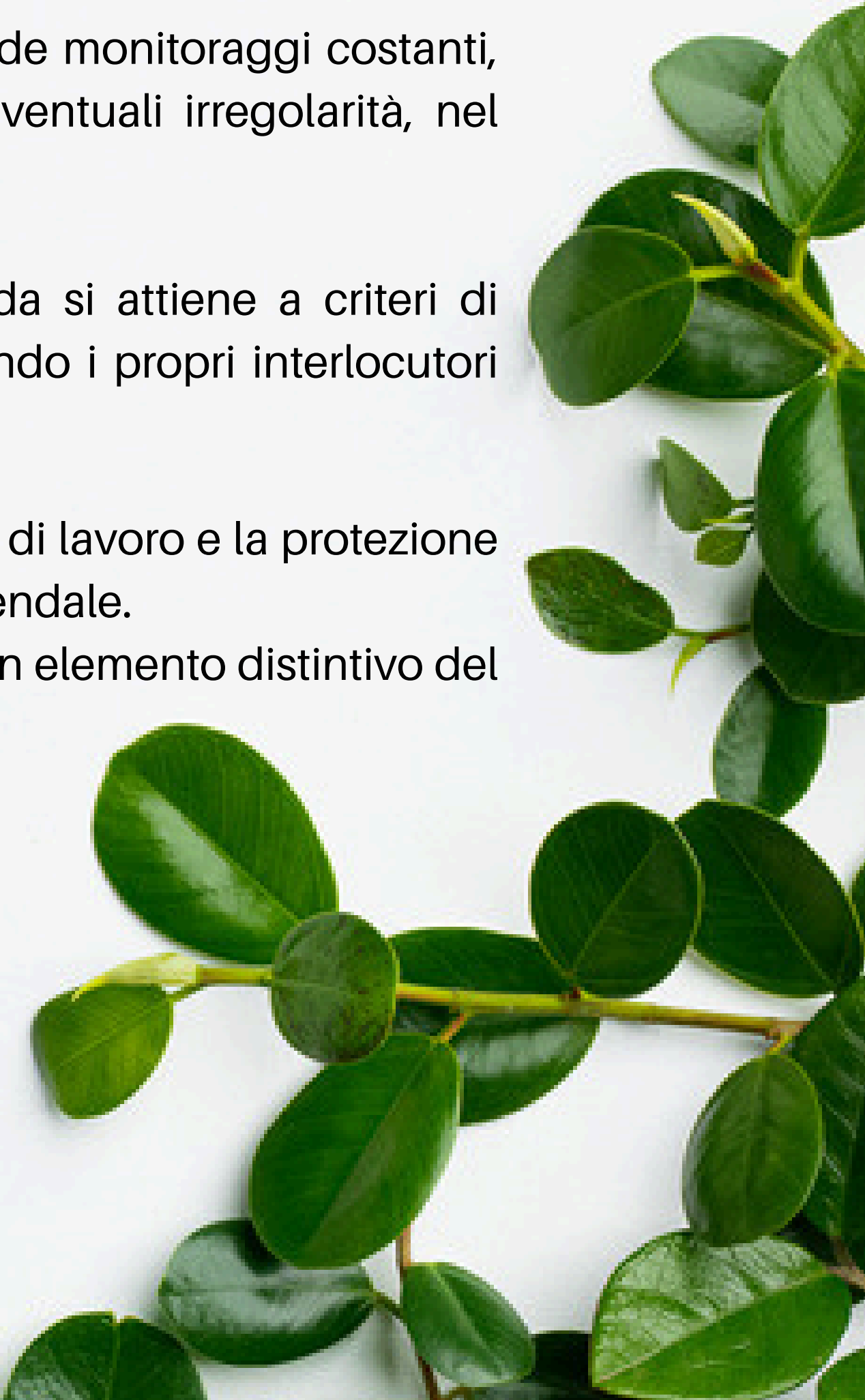
L'integrità e la trasparenza sono assicurate da un sistema di controllo che prevede monitoraggi costanti, meccanismi di verifica delle condotte e canali dedicati alla segnalazione di eventuali irregolarità, nel rispetto della riservatezza e della tutela delle persone coinvolte.

Nelle relazioni con i partner, i fornitori e la Pubblica Amministrazione, l'azienda si attiene a criteri di correttezza, imparzialità e legalità, favorendo una concorrenza leale e selezionando i propri interlocutori sulla base della qualità, della reputazione e dell'affidabilità.

Infine, l'impegno per la legalità, la sostenibilità ambientale, la sicurezza nei luoghi di lavoro e la protezione dei dati e delle informazioni sensibili è parte integrante della visione strategica aziendale.

Una visione che considera la responsabilità non solo come un dovere, ma come un elemento distintivo del proprio agire quotidiano.

Coerentemente a questo quadro di principi, l'azienda non ha ricevuto condanne penali o multe nel periodo di riferimento, obiettivo che viene mantenuto grazie a un monitoraggio attento, e l'attuazione di verifiche a sorpresa su aree a rischio. Il rapporto di diversità di genere nel consiglio di amministrazione indica un'assoluta parità, consistendo in un membro di genere femminile e uno di genere maschile.



## INFORMAZIONI DI GOVERNANCE

Condanne penali o multe ETC	Nessuna
Impresa esclusa da qualche parametro di riferimento dell'UE relativo all'accordo di Parigi	No
Rapporto di diversità di genere nel consiglio di amministrazione (rapporto tra membri di genere femminile e di genere maschile)	1
Ricavi da settori sensibili (armi controverse, coltivazione del tabacco, combustibili fossili, prodotti chimici) - euro	0

Tab 21: informazioni di governance

## *PRATICHE POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE IN AMBITO DI GOVERNANCE*

### *RATING DI LEGALITÀ*

Il rating di legalità, attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), premia le imprese che operano con elevati standard di trasparenza, etica e responsabilità sociale. Il punteggio, da una a tre stellette, riflette il grado di adesione ai principi di legalità e correttezza.

Diddi Dino & Figli, nell'anno di analisi, ha confermato il proprio impegno ottenendo una valutazione pari a **due stelle++**: riconoscimento che testimonia la costante attenzione all'integrità, trasparenza e eticità nei rapporti economici e istituzionali.

### *RAPPORTI CON I FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI*

La Società garantisce un rapporto di reale e corretta concorrenza tra i fornitori e collaboratori esterni.

La selezione dei fornitori e degli acquisti sono effettuati in base a valutazioni obiettive aventi come base la qualità, il prezzo e gli altri requisiti di necessità e utilità aziendale.

La procedura di censimento dei fornitori viene effettuata attraverso un questionario elaborato secondo i principi della certificazione SA8000.



I pagamenti verso i fornitori sono effettuati in maniera puntuale e sollecita.

I contratti con i fornitori devono essere redatti per iscritto nella forma prescritta dalle procedure aziendali. Il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla quantità e qualità della fornitura erogata.

È fatto quindi obbligo al personale della Società di:

- rispettare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non ostacolare ad alcun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di concorrere per l'assegnazione di una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti, ottimizzando l'utilizzo delle risorse della Società;
- rispettare le condizioni contrattualmente previste;
- inserire nei contratti con i fornitori l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice, con l'espresso avvertimento che, eventuali violazioni potranno costituire motivo di risoluzione contrattuale ex art. 1456

Nel codice etico, fornitori e collaboratori sono tenuti ad adottare comportamenti coerenti con i principi aziendali, tra cui il rispetto dei diritti umani, la legalità, la trasparenza contrattuale e la tutela della persona.

Nei contratti è previsto l'obbligo di aderire ai principi del Codice Etico, pena la possibile risoluzione del rapporto in caso di violazioni.

La selezione dei partner avviene quindi non solo su base tecnica ed economica, ma anche in funzione della loro affidabilità etica e sociale.

Nel Codice Etico di Diddi Dino & Figli S.r.l., particolare rilievo viene dato alla trasparenza e correttezza nella gestione aziendale, con l'obiettivo di tutelare il capitale sociale, i creditori, il mercato e la libera concorrenza. La società richiede che tutte le attività legate alla redazione del bilancio, alla gestione contabile e alla comunicazione economico-finanziaria siano svolte con assoluta veridicità, completezza e tracciabilità, evitando ogni forma di alterazione o rappresentazione ingannevole dei dati.

Ogni operazione deve essere documentata e giustificata per garantire controlli efficaci e rendere possibile l'identificazione di chi ha autorizzato, eseguito e verificato ogni passaggio. È inoltre previsto il pieno rispetto delle normative in materia di concorrenza, escludendo qualsiasi pratica sleale, collusiva o abusiva.

Lo stesso Codice Etico stabilisce che l'azienda mantiene una posizione di totale neutralità nei confronti di partiti, movimenti politici, comitati, organizzazioni sindacali e organi di informazione, a cui non concede contributi diretti o indiretti, salvo quelli eventualmente imposti dalla legge. Ogni rapporto con tali soggetti deve avvenire solo tramite figure aziendali appositamente delegate, a garanzia dell'imparzialità e dell'indipendenza dell'azienda.

## AZIONI FUTURE

- Adesione entro al 2025 al programma FIDESG, schema di verifica e validazione delle asserzioni etiche di sostenibilità, riconosciuto da ACCREDIA, rispetto al livello di esposizione ai rischi ESG. Questo programma misura il livello di maturità di gestione di dati, informazioni e previsioni in tema ESG, dimostrando l'impegno a definire e documentare, misurare e rendicontare processi e indicatori strategici. Il programma copre gli aspetti rilevanti per l'organizzazione in materia ambientale e sociale, con un approfondimento sulla governance di impresa che include le tematiche di trasformazione digitale e di performance economiche e finanziarie.
- Criteri di selezione dei fornitori, e coinvolgimento di questi nelle tematiche ESG. In un'ottica di rafforzamento delle pratiche di governance responsabile, l'Azienda si impegna ad integrare progressivamente criteri ESG nei processi di selezione e valutazione dei fornitori. In particolare, oltre agli aspetti economici e tecnici, saranno considerati elementi quali il rispetto delle normative e delle migliori pratiche ambientali, l'adozione di metodologie etiche e trasparenti, la tutela dei diritti dei lavoratori e l'attenzione alla parità di genere e alla sicurezza sul lavoro. Questo approccio mira a costruire una catena di fornitura più sostenibile, in grado di generare valore condiviso e ridurre i rischi lungo tutto il ciclo produttivo.



## RIFERIMENTI

[1] EFRAG, *Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SME-s (VSME)*, December 2024, [www.efrag.org](http://www.efrag.org)

[2] GSE Fuel Mix Allegati 2022-2023, [www.gse.it](http://www.gse.it)

[3] ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, *Efficiency and decarbonization indicators in Italy and in the biggest European Countries*. Edition 2024, [www.isprambiente.gov.it](http://www.isprambiente.gov.it)

[4] DEFRA – Department for Environment, Food and Rural Affairs, *GHG gas reporting: conversion factors 2024*, [www.gov.uk](http://www.gov.uk)

[5] Sistema Informativo di Carta della Natura - geoportale ISPRA, <https://sinaccloud.isprambiente.it/portal/apps/webappviewer/>

[6] WRI - Aqueduct Water Risk Atlas, [www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas](http://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas)

[7] Piattaforma nazionale IdroGEO, <https://beta.idrogeo.isprambiente.it/app/>

Tema	Modulo	Riferimento	Pagina
Generale	BM	Base per la preparazione	20, 21, 24
Generale	BM	B2 - Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	vedi C2
Ambientale	BM	B3 - Energia e GHG	30 - 34
Ambientale	BM	B5 - Biodiversità	35 - 37
Ambientale	BM	B6 - Acqua e Risorse marine	38
Ambientale	BM	B7- Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	39 - 41
Sociale	BM	B8 - Forza lavoro - Caratteristiche generali	50 - 51
Sociale	BM	B9 - Personale - Salute e Sicurezza	55

Tab 22 - parte 1: Tabella di corrispondenza riferita ai moduli EFRAG [1]

Modulo	Riferimento	Pagina	Tema
Sociale	BM	B10 - Personale - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	53 - 54
Governance	BM	B11- Condanne e multe per corruzione e concussione	71
Generale	CM	C1 - Strategia: Modello di business e sostenibilità - Iniziative correlate	10 - 19
Generale	CM	C2 - Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso	42 - 46, 58 - 62, 72 -75
Sociale	CM	C6 - Informazioni aggiuntive sulla forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani	57
Sociale	CM	C7 - Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	57
Governance	CM	C8 - Ricavi da alcuni settori ed esclusione dai benchmark di riferimento dell'UE	71
Governance	CM	C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo	71

Tab 22 - parte 2: Tabella di corrispondenza riferita ai moduli EFRAG [1]



[www.diddidino.com](http://www.diddidino.com)

***“Il futuro non è un luogo verso cui stiamo andando, ma qualcosa che stiamo creando.” —  
John Schaar***

