



**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**
2025





INDICE

08	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
11	NOTA METODOLOGICA
13	IL 2025 IN SINTESI
15	1. ELETTROLAZIO, STORIA E IDENTITÀ
16	1.1. La storia della Società
18	1.2. Mission & Vision
19	1.3. Elettrolazio: verso la Sostenibilità
19	1.3.1. Identificazione e dialogo con gli Stakeholder
21	1.3.2. L'Analisi di Materialità
23	2. LA GOVERNANCE DI ELETTROLAZIO
24	2.1 Governance Societaria
26	2.2 Etica & Compliance
29	Principi e processo di rendicontazione
30	2.3 Le Nostre Certificazioni
31	2.4 Performance economico-finanziaria
34	2.5 Gestione della privacy e sicurezza dei dati
35	2.6 L'attenzione verso la propria clientela
36	2.7 La digitalizzazione della Supply Chain
39	3. IL NOSTRO VALORE: LE PERSONE
40	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
46	3.2 Sviluppo & Formazione dei dipendenti
46	3.2.1. Processi di assunzione, crescita & sviluppo professionale
47	3.2.2. La formazione e lo sviluppo delle competenze
50	3.2.3. La comunicazione con i dipendenti
51	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
57	4. LA TUTELA DELL'AMBIENTE
58	4.1 La gestione dell'impatto ambientale
61	4.2 Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico
66	GRI CONTENT INDEX





LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Lettera agli Stakeholder

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il Bilancio di Sostenibilità 2025, terza tappa del percorso di rendicontazione e responsabilità avviato nel 2023 e consolidato nel 2024. Con questo documento desideriamo rinnovare il nostro impegno verso una crescita sostenibile, trasparente e condivisa, confermando la volontà della Direzione Generale di integrare in modo sempre più strutturato i principi di sostenibilità nelle scelte strategiche e operative della Società. Il cammino intrapreso negli ultimi anni ci ha permesso di rafforzare progressivamente la nostra consapevolezza rispetto al ruolo che l'impresa è chiamata a svolgere nei confronti delle persone, dell'ambiente, del territorio e di tutti gli interlocutori con cui si relaziona. Se il 2023 ha rappresentato l'anno dell'avvio formale del nostro percorso di rendicontazione e il 2024 quello del consolidamento dei presidi e degli strumenti di monitoraggio, il 2025 si configura come un anno di ulteriore maturazione, orientato alla misurazione dei risultati, al miglioramento continuo e alla creazione di valore duraturo. La nostra strategia di sostenibilità continua a fondarsi su tre pilastri fondamentali: Governance Etica e Trasparente, Tutela dell'Ambiente e Responsabilità Sociale. Tali ambiti rappresentano il riferimento attraverso cui indirizziamo le nostre azioni, valutiamo i nostri progressi e definiamo le priorità future.

Governance Etica e Trasparente:

nel corso del 2025 abbiamo proseguito nel rafforzamento dei principi di integrità, correttezza e trasparenza che guidano la gestione aziendale. La governance rappresenta per noi non soltanto un insieme di regole e procedure, ma un elemento essenziale per garantire responsabilità, affidabilità e coerenza nelle decisioni. Abbiamo continuato a promuovere una cultura aziendale orientata alla legalità, alla prevenzione dei rischi e al miglioramento dei processi interni, con l'obiettivo di rendere sempre più efficace il dialogo con gli Stakeholder e sempre più chiara la rendicontazione delle nostre performance. Il Bilancio di Sostenibilità 2025 costituisce, in questo senso, un ulteriore strumento di accountability, attraverso il quale condividere in modo trasparente risultati raggiunti, impegni assunti e aree di miglioramento.

Tutela dell'Ambiente:

la tutela dell'ambiente rimane una priorità strategica per la nostra Società. Anche nel 2025 abbiamo continuato a lavorare per ridurre progressivamente il nostro impatto ambientale, migliorando l'efficienza dei processi, promuovendo un uso più responsabile delle risorse e adottando soluzioni orientate alla sostenibilità. Particolare attenzione è stata

dedicata all'efficientamento energetico, alla gestione responsabile dei rifiuti, all'ottimizzazione della logistica e all'introduzione di pratiche coerenti con i principi dell'economia circolare. Siamo consapevoli che la transizione verso modelli più sostenibili richiede investimenti, innovazione e continuità: per questo intendiamo proseguire con determinazione nel percorso intrapreso, monitorando i risultati e individuando nuove opportunità di miglioramento.

Responsabilità Sociale:

le persone continuano a rappresentare il cuore della nostra visione di sostenibilità. Nel 2025 abbiamo confermato il nostro impegno a favore di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato alla crescita professionale, promuovendo iniziative dedicate alla formazione, alla salute e sicurezza e al benessere dei collaboratori. Crediamo che la sostenibilità sociale passi attraverso la valorizzazione delle competenze, l'ascolto, la partecipazione e la costruzione di relazioni fondate sul rispetto reciproco. Allo stesso tempo, riconosciamo l'importanza del legame con le comunità e i territori in cui operiamo, continuando a sostenere iniziative capaci di generare benefici concreti e contribuire allo sviluppo locale. Il percorso verso la sostenibilità è un processo dinamico, che

richiede responsabilità, visione e collaborazione. I risultati conseguiti fino ad oggi rappresentano una base importante, ma anche uno stimolo a proseguire con maggiore consapevolezza e ambizione. Le sfide ambientali, sociali ed economiche che caratterizzano il contesto attuale ci chiamano a un impegno costante e a una capacità sempre maggiore di innovare, misurare e rendicontare il valore generato. Desideriamo ringraziare tutti voi per la fiducia, il supporto e il contributo che continuate a offrirci. Il dialogo con gli Stakeholder è per noi un elemento fondamentale per orientare le scelte aziendali e costruire un percorso realmente condiviso. Vi invitiamo pertanto a consultare il presente Bilancio di Sostenibilità 2025 e a continuare a partecipare attivamente a questo cammino, nella convinzione che solo attraverso responsabilità comune e collaborazione sia possibile generare valore duraturo per l'impresa, per le persone, per l'ambiente e per il territorio.

Cordiali saluti

Alessandro Cipolla

Direzione Generale





Nota Metodologica

GRI 2-1 Dettagli dell'Organizzazione

Nel contesto economico e sociale attuale, caratterizzato da sfide globali sempre più complesse e da una crescente interconnessione tra tematiche ambientali, sociali e di governance, l'adozione di una strategia basata sulla sostenibilità è diventata un pilastro fondamentale per garantire solidità e competitività nel lungo periodo.

Nel contesto economico e sociale attuale, caratterizzato da sfide globali sempre più complesse e da una crescente interconnessione tra tematiche ambientali, sociali e di governance, l'adozione di una strategia basata sulla sostenibilità è diventata un pilastro fondamentale per garantire solidità e competitività nel lungo periodo.

In questo scenario, Elettrolazio S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Elettrolazio") ha scelto di distinguersi, avviando nel 2023 un percorso significativo con la pubblicazione del suo primo Bilancio di Sostenibilità. Questo documento rappresenta non solo un impegno concreto verso un modello di gestione responsabile, ma anche un segnale chiaro di trasparenza e dialogo rivolto a tutti gli Stakeholder coinvolti.

Quest'anno, con la terza pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "il Documento"), Elettrolazio S.p.A. ha ribadito

l'importanza di integrare i principi di sostenibilità in ogni ambito delle proprie attività. La Società è convinta che un approccio consapevole non solo rafforzi la governance aziendale, ma rappresenti anche un fattore strategico per promuovere innovazione, competitività e una solida responsabilità sociale d'impresa.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 offre un quadro completo dell'impegno della Società verso le tematiche ESG (Environmental, Social & Governance). Si rivolge agli Stakeholder di Elettrolazio con lo scopo di dare evidenza delle azioni intraprese e, con queste, di soddisfare le aspettative legittime di tutti i portatori di interesse fornendo una panoramica degli impatti più significativi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Il 2025 in sintesi



Principali numeri del 2025

AMBITO	KPI	UdM	2025	2024	Δ
Ambientale	Rifiuti prodotti	Ton	126,88	90,2	+36,68
	Rifiuti recuperati	%	49	37	+12 p.p
Sociale	Numero dipendenti	N.	310	308	+2
	Ore di formazione erogata	h.	1.748	604	+1.144
Governance	Certificazioni	-	ISO 9001:2015 ISO 50001:2018 ISO 14001:2015	ISO 9001:2015 ISO 50001:2018 ISO 14001:2015	-
	Episodi di corruzione	N.	0	0	-
Economico/ Finanziario	Fatturato	€	142.109.019	142.950.112	-841.093





1

**ELETTROLAZIO,
STORIA E IDENTITÀ**

1.1 | La storia della Società

Nata nell'aprile del 2000 a Frosinone, Elettrolazio ha subito tracciato un percorso di eccellenza nel settore della distribuzione di materiali elettrici e termoidraulici. Con dedizione e visione strategica, la Società ha saputo distinguersi fin dai primi anni, ottenendo risultati straordinari grazie alla competenza e alla professionalità del suo team. Ogni successo ha rappresentato una spinta verso nuovi traguardi, accelerando i programmi di sviluppo e consolidando il riconoscimento delle immense potenzialità sia del territorio che della Società stessa.

Nel 2002, Elettrolazio ha compiuto un passo decisivo aprendo la sua sede centrale a Roma, trasformandosi in un autentico punto di riferimento per il settore. Non solo un punto vendita, ma una base operativa dinamica e strategica, in cui qualità e affidabilità sono i pilastri fondamentali. La sua ampia offerta di prodotti all'ingrosso e al dettaglio soddisfa le esigenze di una clientela sempre più diversificata, garantendo materiali eccellenti e soluzioni all'avanguardia.

Ma Elettrolazio è molto più di un fornitore: è un partner di fiducia, pronto a supportare i clienti in ogni fase del loro percorso di acquisto. Dall'assistenza pre-vendita alle consulenze tecniche specializzate, fino ai servizi post-vendita, il team di esperti è sempre disponibile per offrire soluzioni su misura, affinché ogni progetto possa raggiungere il massimo del suo potenziale.

Elettrolazio è sinonimo di impegno, innovazione e passione, una realtà solida che continua a evolversi per affrontare le sfide del futuro con determinazione e successo.

Grazie alla crescita costante del volume d'affari, la Società ha potuto espandere la propria rete territoriale, consolidando una presenza strategica con diverse filiali operative:

- **Roma Prenestina:** La sede centrale si estende su oltre 10.000 mq coperti e include ampie aree esterne per parcheggi e scarico merce. Dotata di una sala conferenze per incontri commerciali e tecnici, rappresenta il punto nevralgico per il rifornimento giornaliero dei punti vendita. Un'efficace rete di agenti e un sistema di consegna dinamico garantiscono una solida presenza sul territorio romano, supportata da un team tecnico altamente qualificato.
- **Frosinone:** Situata nella zona industriale, dispone di 2.200 mq coperti e 13.000 scoperti, con un progetto di ampliamento a 3.100 mq. Opera in vari settori, tra cui videosorveglianza, fotovoltaico, energie alternative, climatizzazione e automazione industriale, offrendo supporto tecnico dalla progettazione alla vendita attraverso una rete commerciale che copre tutta la Ciociaria.

- **Latina:** Questa filiale, erede della storica attività Sime, si sviluppa su oltre 4.000 mq coperti e un'ampia zona esterna. Punto di riferimento locale, si distingue per la velocità e la competenza del personale commerciale, con orario continuato e apertura quasi tutto l'anno. L'efficace sistema di consegne e l'ampia disponibilità di prodotti garantiscono un servizio eccellente per installatori e industrie del territorio.
- **Ardea:** Trasferitosi ad Ardea nel novembre 2025, il punto vendita nasce originariamente a Pomezia nel 2012 nell'ambito di un progetto di sviluppo dell'area sud di Roma. La sede offre oggi un'ampia gamma di prodotti e soluzioni per la realizzazione di ogni tipologia di impianto, configurandosi come un punto di riferimento per il territorio.
- **Anzio:** Fondata nel 2004, questa filiale è stata incorporata in Elettrolazio nel 2014, con l'acquisizione di risorse e mezzi per potenziare le capacità tecniche e commerciali. Da centro focalizzato sul civile e il terziario, oggi vanta una vasta gamma di prodotti per automazione industriale, infrastrutture di Media Tensione e fotovoltaico, oltre a un showroom illuminotecnico e un reparto dedicato al settore ITS e termoidraulico.
- **Magliana:** Aperto nel 2015, questo punto vendita di 1.200 mq è diventato rapidamente un riferimento per la zona. Grazie a un efficiente sistema di trasferimento materiali dalla sede di Prenestina, soddisfa appieno le esigenze della clientela nonostante le dimensioni ridotte.
- **Salaria:** Aperta nel dicembre 2015, la filiale è situata vicino all'uscita Settebagni e dispone di un ampio parcheggio. Il suo obiettivo è offrire disponibilità, cortesia e competenza ai clienti della Zona Nord di Roma, diventando un punto di riferimento essenziale.
- **Ciampino:** Aperta nel 2021, la filiale è situata lungo la principale via di collegamento tra Roma e i Castelli Romani. Punto vendita di 1.500 mq. Grazie alla visibilità e alla competenza tecnica del personale, rappresenta un'opzione strategica per i clienti del settore.
- **Viterbo:** Inaugurato nel marzo 2022, con 2.800 mq, è il primo punto vendita locale a integrare il settore elettrico e ITS. La combinazione di esperti qualificati e un vasto assortimento di materiali lo rende un riferimento fondamentale per la zona.

Grazie a questa rete capillare, Elettrolazio continua a crescere e a migliorare la qualità dei servizi offerti, consolidando il proprio ruolo di leader nel settore.

1.2 | Mission & Vision

MISSION

Elettrolazio aspira a diventare il punto di riferimento assoluto nel mercato elettrico e termoidraulico laziale, promuovendo una crescita costante e sostenibile nel tempo. Con un approccio innovativo, la Società investe nel potenziamento della logistica, nella sperimentazione di tecnologie all'avanguardia e nell'adattamento alle evoluzioni del settore, per anticipare le esigenze di un mercato in continuo cambiamento.

VISION

La Vision di Elettrolazio è ambiziosa e lungimirante: diventare un leader regionale del settore. La Società orienta ogni decisione con l'obiettivo di garantire una crescita solida e sostenibile, sempre in armonia con i principi fondamentali contenuti nella sua Carta dei Valori. Ogni scelta strategica viene presa con la consapevolezza di dover mantenere un equilibrio tra sviluppo aziendale e responsabilità etica e sociale.





1.3 | Elettrolazio: verso la Sostenibilità

1.3.1 | Identificazione e dialogo con gli Stakeholder

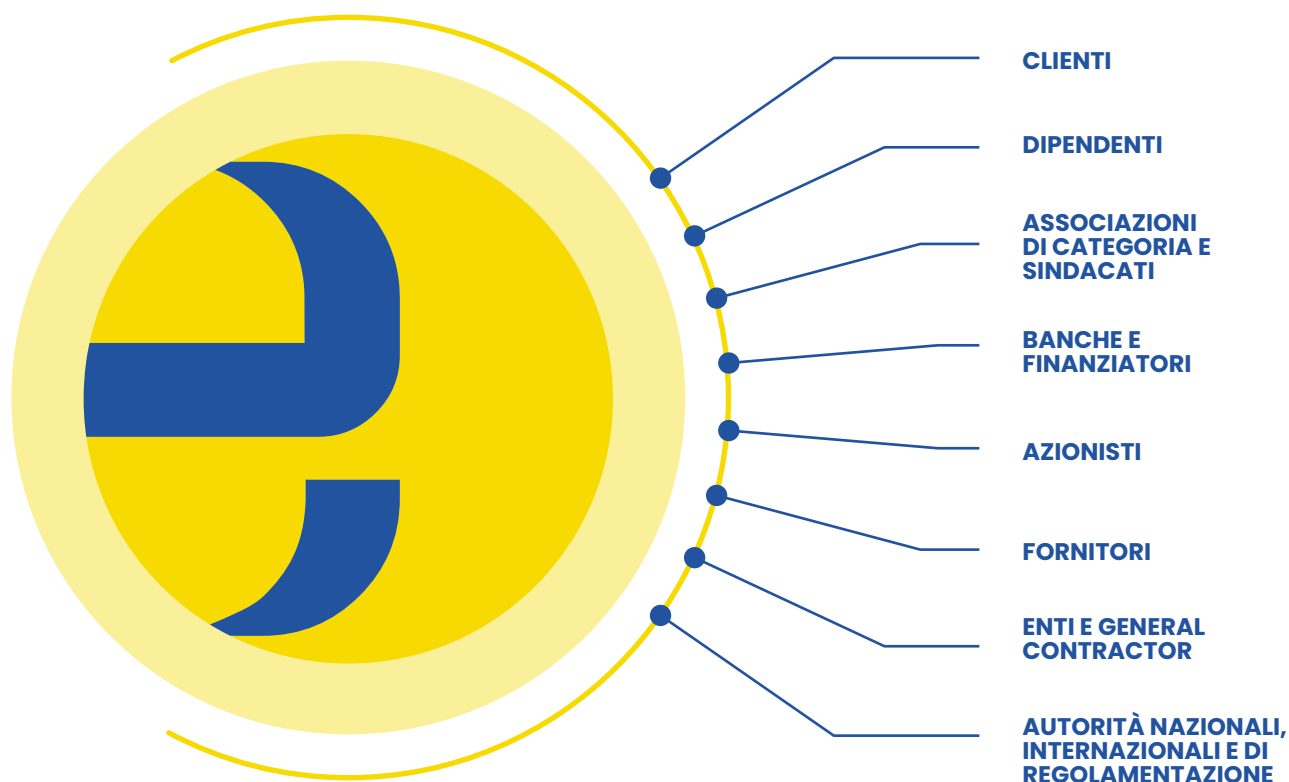
GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento
degli Stakeholder

Elettrolazio S.p.A. considera il dialogo con gli Stakeholder un elemento essenziale per la costruzione di un modello di crescita sostenibile e responsabile. Coinvolgere attivamente le parti interessate consente di identificare le aspettative e le esigenze emergenti, integrandole nella strategia aziendale attraverso un approccio basato su trasparenza, etica e integrità.

A tal proposito, nel corso del tempo, Elettrolazio S.p.A. ha sviluppato un sistema di confronto continuo con Stakeholder interni ed esterni, basato su appositi canali di comunicazione. In particolare, nel 2025, Elettrolazio ha potenziato i canali di coinvolgimento, promuovendo iniziative di ascolto attivo come workshop tematici, sondaggi digitali e focus group.

Per garantire una gestione responsabile, la Società ha identificato e selezionato gli Stakeholder strategici, tenendo conto di elementi chiave quali la loro influenza, prossimità geografica, dipendenza reciproca e la responsabilità che la Società ha nei loro confronti, in modo da mantenere relazioni leali e trasparenti, senza discriminazioni, favorendo un equilibrio tra competitività e collaborazione con istituzioni e comunità.

Di seguito sono riportati gli Stakeholder chiave di Elettrolazio:



Elenco degli Stakeholder della Società e dei relativi canali di dialogo e/o ascolto

STAKEHOLDER	Esempi di canali di dialogo e/o ascolto
Clients	Survey di gradimento / canali di comunicazione dedicati su sito web (chat, mailing e numero verde)
Dipendenti	Workshop e seminari
Associazioni di categoria e sindacati	Tavoli sindacali ed incontri collettivi
Banche e Finanziatori	Questionari e focus group
Azionisti	Presentazioni periodiche
Fornitori	Interviste e incontri online
Enti e General Contractor	Incontri di consulenza e workshop
Autorità nazionali, internazionali e di regolamentazione	Consultazioni pubbliche / tavoli di lavoro

1.3.2 | L'Analisi di Materialità

GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

GRI 3-2 Elenco dei temi materiali

Nell'ambito del Bilancio di Sostenibilità, l'analisi di materialità riveste un ruolo fondamentale, poiché permette di identificare e prioritizzare gli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) maggiormente rilevanti per Elettrolazio S.p.A. e i suoi Stakeholder.

Questo processo rappresenta un passaggio essenziale nella redazione del presente documento, garantendo che le tematiche trattate siano allineate alle priorità strategiche aziendali e rispondano concretamente alle aspettative delle parti interessate. L'approccio adottato consente di integrare la sostenibilità nella strategia d'impresa, promuovendo una gestione responsabile, trasparente e orientata alla creazione di valore condiviso.

L'analisi è stata sviluppata in conformità alle linee guida del GRI Standards 2021,

assicurando una metodologia strutturata e riconosciuta a livello internazionale.

Nell'ambito di tale analisi, il gruppo di lavoro di Elettrolazio ha svolto le seguenti attività:

- analisi del contesto interno ed esterno attraverso un'attività di benchmarking sui 10 principali concorrenti e peer, integrata con lo studio della documentazione interna disponibile, per identificare le tematiche di maggiore rilevanza;
- coinvolgimento diretto di oltre 300 Stakeholder;
- integrazione con il piano strategico 2024–2026.

Di seguito si riporta la lista delle sette tematiche materiali individuate, ordinate per priorità:

Elenco delle tematiche materiali di Elettrolazio

PRIORITÀ	AREA	Tematiche materiali
1	Social	Salute e sicurezza sul lavoro
2	Governance	Supply Chain
3	Governance	Sostenibilità economico-finanziaria
4	Social	Valorizzazione risorse umane
5	Governance	Data Security
6	Environment	Impatti ambientali
7	Environment	Energy management ed emissioni





2

**LA GOVERNANCE DI
ELETTROLAZIO**

2.1 | Governance Societaria

GRI 2-9 - Struttura e composizione della governance

GRI 2-10 - Nomina e selezione del massimo organo di governo

Il sistema di Governance adottato da Elettrolazio ha come finalità la massimizzazione del valore generato, la gestione dei rischi d'impresa e la trasparenza nei confronti dei propri Stakeholder.

La corporate governance della Società, basata sul modello tradizionale, è articolata in:

- **Assemblea degli Azionisti:** competente a deliberare in sede straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto;
- **Consiglio di Amministrazione:** Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza limitazione, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto in modo tassativo riservano all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione, responsabile della revisione e approvazione delle informazioni rendicontate, è composto da 4 uomini (nello specifico, tre componenti di età compresa tra i 30-50 anni e uno di età ≥50).

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

La nomina dei componenti di tale Organo è legata alla natura prevalentemente familiare della Società. Ecco perché i membri del CdA appartengono alla famiglia Marigliano. La presenza multigenerazionale garantisce continuità ed un impatto positivo sull'organizzazione.

- **Collegio Sindacale:** cui spettano le seguenti funzioni: a) osservanza della legge e dello statuto, da parte degli amministratori nel porre in essere i fatti di gestione (c.d. controllo di legalità); b) adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e al concreto funzionamento di detto assetto (controllo di correttezza gestionale). Tale organo è composto da cinque persone – un Presidente, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti. I sindaci ordinari sono due donne, di cui una sindaca appartenente alla fascia d'età 30-50. Il controllo contabile viene svolto dal Collegio, i cui membri sono tutti revisori legali regolarmente iscritti nel Registro dei Revisori Legali.

*Composizione del Consiglio di Amministrazione
di Elettrolazio S.p.A.*

COMPOSIZIONE DEL CDA PER CLASSI DI ETÀ	Uomini
30-50	3
≥50	1

Tra gli Organi di Elettrolazio la comunicazione è costante e costituisce un fondamentale mezzo di scambio di opinioni e discussioni interne. In questo modo si favorisce la condivisione di informazioni, il trasferimento di conoscenze e l'adeguamento delle strategie in base alle esigenze in continuo mutamento.

Inoltre, questa costante interazione all'interno degli Organi contribuisce a promuovere una cultura aziendale di apertura e collaborazione, in cui ogni membro è valorizzato e le idee sono ascoltate e considerate nella ricerca di soluzioni innovative e sostenibili.

2.2 | Etica & Compliance

GRI 2-23 – Policy aziendali

Come sancito nella Carta dei Valori della Società, Elettrolazio fonda la propria cultura aziendale su principi solidi e imprescindibili, guidando ogni decisione con responsabilità e trasparenza.

Il *rispetto* rappresenta un pilastro imprescindibile della cultura aziendale. Ogni ruolo e responsabilità devono essere riconosciuti e tutelati, con la possibilità di segnalare eventuali criticità al settore HR o, nei casi più gravi, all'Organismo di Vigilanza. L'educazione si traduce in semplici ma significativi gesti quotidiani, come il saluto e il ringraziamento, mentre la cultura del feedback favorisce un dialogo aperto e una collaborazione costruttiva tra colleghi. La gentilezza, intesa non solo come forma di cortesia ma come vero e proprio approccio alle relazioni professionali, rafforza l'ambiente di lavoro e il senso di appartenenza.

L'*equità* è garantita attraverso l'ascolto delle diverse esigenze e il riconoscimento delle diversità culturali, assicurando pari opportunità a tutti. Le regole di ingaggio e retributive sono definite in modo chiaro e uniforme, per promuovere un sistema equo e trasparente.

La *libertà di espressione* è tutelata e incentivata, con una costante vigilanza da parte del settore HR e dell'Organismo di Vigilanza, affinché ciascun individuo possa sentirsi libero

di esprimere idee e opinioni senza timori.

Un'organizzazione efficace si basa su procedure chiare e condivise, che garantiscano coerenza e uniformità tra tutti i collaboratori. Questo approccio si riflette anche nei rapporti esterni, dove la chiarezza degli obiettivi e la valorizzazione dei talenti contribuiscono a un ambiente lavorativo stimolante e ben strutturato.

Infine, la comunicazione gioca un ruolo cruciale. L'attenzione alle parole utilizzate, la corretta interpretazione delle comunicazioni aziendali e la trasparenza nelle informazioni favoriscono un flusso comunicativo efficace, capace di rafforzare la coesione interna e il senso di comunità. La Società, fedele ai suoi valori, prosegue il suo cammino con determinazione, mirando a una crescita sostenibile e al benessere di ogni risorsa che contribuisce al suo successo.

Per realizzare la sua Vision e incarnare la sua Mission, la Società si avvale di figure tecniche altamente specializzate, capaci di interpretare i nuovi bisogni del mercato e di proporre soluzioni innovative. Il ruolo di queste professionalità è fondamentale per consolidare il posizionamento strategico della Società e affrontare le sfide di un panorama in costante evoluzione.

In aggiunta ai valori citati in precedenza, è fondamentale sottolineare che Elettrolazio non può prescindere dal rispetto del Codice Etico. Questo Documento può essere considerato come la Carta Costituzionale della Società, in cui vengono elencati i diritti e i doveri di ogni individuo coinvolto all'interno dell'organizzazione indipendentemente dalla posizione o dal livello gerarchico.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento per prevenire comportamenti irresponsabili o illegali da parte di coloro che operano a nome e per conto della Società. In questo modo si consolida anche la reputazione della Società creando fiducia sia internamente che esternamente.

Le attività che svolge Elettrolazio sono guidate dai seguenti principi:

- Etica negli affari;
- Responsabilità;
- Trasparenza e onestà;
- Professionalità;
- Risorse Umane;
- Comunicazione;
- Trasparenza e tracciabilità;
- Antiriciclaggio;
- Anticorruzione.

Il Codice Etico costituisce una componente integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231", "Modello" o "MOGC") adottato da Elettrolazio in conformità al D.Lgs. 231/2001.

L'adozione del MOGC (avvenuta in data 30 novembre 2023) ha come obiettivi principali la creazione di un sistema strutturato di prevenzione e controllo per ridurre il rischio di reati aziendali e contrastare i comportamenti illeciti.

Questo Modello ha l'obiettivo di trasmettere in modo chiaro e inequivocabile a tutti coloro che operano per conto di Elettrolazio che la Società non ammette alcuna forma di comportamento illecito. Anche laddove tali condotte potessero generare un vantaggio aziendale, esse restano assolutamente incompatibili con i principi etici su cui Elettrolazio fonda la propria identità e operatività.

Inoltre, in conformità ai termini prescritti dalla disciplina contenuta nel D.Lgs. 24 del 10.03.2023, (in seguito D.Lgs. 24/2023), Elettrolazio ha adottato la procedura Whistleblowing (di seguito anche solamente indicata come "Procedura"), a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, pubblico o privato.

Pertanto, ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del MOGC o violazioni dello stesso di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e vietando ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione di Elettrolazio, in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo, ha istituito l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (OdV), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

La Società ha preferito un organismo monocratico, nominato dal CdA a seguito della verifica dei requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 ("Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali") dei relativi componenti.

L'OdV resta in carica per il periodo definito dal Consiglio di Amministrazione nell'atto di nomina. La sua sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo.

È possibile inoltrare segnalazioni attraverso modalità telematica all'indirizzo di posta elettronica odv@elettrolazio.it, in forma cartacea o sul sito web di Elettrolazio S.p.A.

L'OdV valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività e sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone, può:

- non dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante;
- espletare tutte le attività di ispezione e controllo per accertare la sussistenza del fatto segnalato e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti che siano necessari per appurare la fondatezza della segnalazione.

I dipendenti sono informati delle policy adottate tramite comunicazioni via e-mail, documentazione sul sito aziendale e archiviazione nella rete aziendale.

Principi e processo di rendicontazione

GRI 2-1 Dettagli dell'Organizzazione

GRI 2-2 Società incluse nel report di sostenibilità

GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti

GRI 2-4 Revisione delle informazioni

GRI 2-5 Assurance esterna

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

Con il presente documento, Elettrolazio S.p.A. presenta la terza edizione del proprio Bilancio di Sostenibilità, redatto su base volontaria e aggiornato all'anno 2025.

Il documento rappresenta il principale strumento con cui la Società comunica le proprie performance in ambito ESG (Environmental, Social & Governance), fornendo una visione integrata delle azioni intraprese per uno sviluppo sostenibile e responsabile.

La rendicontazione è stata elaborata in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards 2021, con approccio "with reference to". I contenuti sono stati selezionati sulla base dei temi materiali emersi nel corso dell'analisi di materialità e dell'interazione costante con gli Stakeholder.

Principi di rendicontazione adottati:

- accuratezza;
- equilibrio;
- chiarezza;
- comparabilità;
- completezza;
- contesto di sostenibilità;
- tempestività;
- verificabilità.

Le informazioni presenti all'interno del presente Documento sono riferite alla Società Elettrolazio S.p.A., con sede legale in Via Carlo Buttarelli 6, Roma. Il periodo di rendicontazione va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 e viene fornito su base annuale.

Per questa terza edizione il Documento è stato sottoposto a revisione interna del Consiglio di Amministrazione e non è stato sottoposto ad assurance da parte di un revisore esterno indipendente.

Il processo è stato coordinato da un Comitato di Sostenibilità interno, affiancato da consulenti esterni, che ha garantito il coinvolgimento di tutte le principali aree aziendali.

Le attività svolte hanno riguardato:

- aggiornamento del perimetro di rendicontazione;
- rinnovata mappatura degli Stakeholder;
- aggiornamento dell'analisi di materialità;
- definizione degli obiettivi ESG 2024-2026;
- raccolta e validazione dei dati qualitativi e quantitativi;
- redazione e revisione del documento finale.

Per maggiori informazioni circa il presente Documento è possibile contattare la Società al seguente indirizzo e-mail: servizigenerali@elettrolazio.it.

2.3 | Le Nostre Certificazioni

GRI 2-23 – Policy aziendali

Il rispetto delle procedure è fondamentale per garantire l'efficacia e l'efficienza delle attività, al fine di raggiungere e mantenere la soddisfazione dei clienti. Attraverso l'applicazione di queste procedure, Elettrolazio S.p.A. è in grado di ottimizzare i processi ed assicurare una consegna tempestiva e di qualità. Nel 2025, la Società ha mantenuto e consolidato le proprie certificazioni ISO, confermando il suo impegno verso l'eccellenza e la conformità agli standard internazionali.

Le certificazioni costituiscono una garanzia per i clienti e rafforzano la fiducia nel sistema aziendale di gestione, controllo e qualità.

A maggior conferma dell'importanza di un approccio al metodo e non al solo adempimento, Elettrolazio ha ottenuto le seguenti certificazioni:

Certificazioni ISO ottenute da Elettrolazio S.p.A.

CERTIFICAZIONE ISO	DETTAGLIO
	ISO 9001:2015 La certificazione internazionale di riferimento per i Sistemi di Gestione per la Qualità attesta l'adozione di un modello organizzativo orientato al miglioramento continuo, all'efficacia e all'efficienza dei processi aziendali e alla soddisfazione del cliente, favorendo al contempo l'ottimizzazione delle risorse, dei tempi e della qualità del servizio.
	ISO 50001:2018 La norma, ad adesione volontaria, accerta le strategie di gestione per il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche aziendali, tenendo conto anche degli obblighi legali.
	ISO 14001:2015 Questa norma è ad adesione volontaria e garantisce l'impegno della Società in tutte le fasi, dalla pianificazione all'esecuzione, al controllo, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi, preservare l'ambiente e promuovere investimenti trasparenti. Tutto ciò è fatto nel rispetto della legislazione attuale.

2.4 | Performance economico-finanziaria

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

La performance economico-finanziaria rappresenta per Elettrolazio una leva strategica per garantire la continuità del business, la creazione di valore nel lungo periodo e la capacità della Società di rispondere alle esigenze dei propri Stakeholder.

La Società intrattiene relazioni consolidate con clienti, fornitori, istituti di credito, consulenti, professionisti e partner commerciali, contribuendo alla generazione e distribuzione di valore economico lungo tutta la propria catena del valore.

Nel corso del 2025 Elettrolazio ha confermato il proprio impegno verso una gestione economica responsabile e orientata alla sostenibilità, consolidando le politiche di governance e controllo interno già adottate negli esercizi precedenti. Il sistema organizzativo, basato su team dedicati, figure di back-up, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e procedura di Whistleblowing, è stato ulteriormente rafforzato attraverso attività continuative di monitoraggio e verifica, favorendo una maggiore integrazione dei controlli nei processi operativi e decisionali. Tali presidi hanno contribuito a migliorare la tracciabilità delle operazioni, la prevenzione dei rischi e la trasparenza dei processi amministrativi e finanziari.

Con riferimento agli impatti effettivi, nel 2025 la Società ha svolto un'approfondita analisi dei costi aziendali finalizzata all'individuazione di aree di miglioramento e di possibili ottimizzazioni. Tale attività ha consentito di incrementare il livello di controllo gestionale, migliorare l'efficienza operativa e promuovere un utilizzo più consapevole delle risorse disponibili, preservando al contempo la qualità dei servizi offerti e la capacità di investimento della Società.

Parallelamente, le attività di revisione e monitoraggio hanno evidenziato alcune pressioni sui costi riconducibili all'evoluzione del contesto economico e all'aumento generalizzato dei prezzi di mercato, confermando la necessità di mantenere elevata l'attenzione sul rapporto tra costi e ricavi e di proseguire nel percorso di efficientamento gestionale.

Nell'ottica della gestione degli impatti potenziali, Elettrolazio ha ulteriormente consolidato la cultura del controllo di gestione e del miglioramento continuo, estendendo l'analisi sistematica dei costi alle principali aree aziendali.

Questo approccio ha favorito l'individuazione di nuove opportunità di ottimizzazione e supportato decisioni più consapevoli in materia di investimenti, organizzazione e allocazione delle risorse.

Permangono tuttavia alcuni fattori di rischio legati all'evoluzione del mercato, allo scenario politico-economico e alle dinamiche competitive che potrebbero incidere sui margini operativi. Per mitigare tali rischi e preservare la sostenibilità economica nel tempo, la Società continuerà a investire in innovazione tecnologica, automazione, digitalizzazione dei processi e rafforzamento degli strumenti di controllo interno.

Le azioni di gestione della tematica materiale sono state monitorate attraverso verifiche periodiche, audit interni e attività di controllo sui processi amministrativi e finanziari, con particolare attenzione alla coerenza tra risultati programmati e risultati consuntivi. Le evidenze emerse dalle attività di verifica hanno confermato il corretto funzionamento delle procedure operative e consentito di individuare ulteriori aree di miglioramento, contribuendo al rafforzamento continuo del sistema di gestione.

Nel corso dell'esercizio non sono emerse criticità significative né irregolarità rilevate dai Revisori nell'ambito delle attività di controllo sul Bilancio 2025.

Il monitoraggio degli indicatori economico-finanziari ha inoltre confermato la stabilità dei flussi di cassa, il contenimento degli sprechi e il mantenimento dei tempi medi di pagamento verso i fornitori entro 45 giorni.

Tra le iniziative maggiormente significative si segnala l'incremento del portafoglio di lavorazione delle Ri.Ba., accompagnato da un'attività di ottimizzazione dei tassi di anticipo attraverso la negoziazione di condizioni dedicate sui flussi, contribuendo a una gestione più efficiente della liquidità e del capitale circolante.

Le attività di digitalizzazione e razionalizzazione documentale sono proseguite anche nel 2025, favorendo una maggiore efficienza operativa, una riduzione dell'utilizzo della carta e un miglioramento della gestione dei flussi informativi e della tracciabilità dei processi.

Valore economico direttamente generato e distribuito

VALORE	UdM	2025	2024
Valore economico direttamente Generato (ricavi)	€	151.174.100	152.388.561
Valore economico distribuito (costi)	€	137.321.889	138.182.308
<i>di cui Costi operativi</i>	€	117.628.852	118.649.861
<i>di cui Salari e benefit dei dipendenti</i>	€	14.424.042	14.020.960
<i>di cui Pagamenti alla Pubblica Amministrazione</i>	€	5.268.995	5.511.487
<i>di cui per i finanziatori</i>	€	-	-1.258.477
Valore economico trattenuto	€	13.852.210	14.206.253

Nel 2025 Elettrolazio ha generato un valore economico diretto pari a 151,2 milioni di euro, sostanzialmente in linea con il precedente esercizio (152,4 milioni di euro nel 2024). Il valore economico distribuito ammonta a 137,3 milioni di euro, evidenziando una lieve riduzione rispetto ai 138,2 milioni di euro del 2024, principalmente riconducibile al contenimento dei costi operativi, che passano da 118,6 milioni di euro a 117,6 milioni di euro.

Particolarmente significativo risulta l'incremento dei salari e benefit destinati ai dipendenti, che raggiungono 14,4 milioni di euro, in crescita rispetto ai 14,0 milioni di euro dell'anno precedente. Tale andamento riflette l'impegno della Società nel valorizzare le proprie persone e nel garantire adeguate condizioni economiche e occupazionali. I pagamenti verso la Pubblica Amministrazione si attestano invece a 5,3 milioni di euro, mantenendosi su livelli rilevanti e confermando il contributo economico di Elettrolazio al sistema fiscale e al territorio.

Il valore economico trattenuto, pari a 13,9 milioni di euro (14,2 milioni di euro nel 2024), evidenzia una lieve contrazione rispetto all'esercizio precedente, in un contesto caratterizzato da crescenti pressioni sui costi e da una generale complessità dello scenario economico. Nonostante ciò, la Società ha mantenuto una solida capacità di generazione di valore e una struttura finanziaria equilibrata, confermando la propria resilienza e la capacità di sostenere investimenti, innovazione e sviluppo futuro.

Nel complesso, i risultati conseguiti nel 2025 testimoniano l'efficacia delle politiche di controllo, pianificazione finanziaria ed efficientamento adottate dalla Società, che hanno consentito di preservare la sostenibilità economica del business e continuare a generare valore per tutti gli Stakeholder, in coerenza con gli obiettivi di crescita responsabile e di miglioramento continuo perseguiti da Elettrolazio.

2.5 | Gestione della privacy e sicurezza dei dati

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

GRI 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati

La tutela dei dati personali e la sicurezza delle informazioni rappresentano per Elettrolazio elementi fondamentali del proprio sistema di governance e controllo interno. La Società riconosce infatti che una gestione corretta, sicura e responsabile delle informazioni costituisce un presupposto essenziale per garantire la continuità operativa, la conformità normativa e il mantenimento della fiducia da parte di clienti, fornitori, dipendenti e altri Stakeholder.

Nello svolgimento delle proprie attività, Elettrolazio tratta quotidianamente dati e informazioni relativi a persone fisiche e giuridiche, connessi alla gestione dei rapporti commerciali, amministrativi e organizzativi. Tale operatività espone la Società a potenziali rischi legati alla perdita, al furto, all'accesso non autorizzato, alla divulgazione indebita o all'utilizzo improprio delle informazioni.

Per questo motivo, la Società adotta specifiche misure organizzative e tecniche volte a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati, in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e sicurezza delle informazioni.

L'approccio adottato si fonda sull'implementazione di adeguati presidi di controllo degli accessi ai sistemi informativi,

sulla definizione di procedure per la gestione sicura delle informazioni e sull'adozione di strumenti di monitoraggio e protezione finalizzati a prevenire utilizzi impropri dei dati e a garantire la continuità dei processi aziendali. Tali misure sono affiancate da iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale, finalizzate a promuovere una cultura aziendale orientata alla protezione delle informazioni e alla consapevolezza dei rischi connessi alla sicurezza informatica e alla privacy.

L'efficacia delle misure adottate viene verificata attraverso attività periodiche di controllo e monitoraggio, che consentono di valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti, identificare tempestivamente eventuali aree di miglioramento e aggiornare gli strumenti di prevenzione e protezione in funzione dell'evoluzione del contesto operativo e dei rischi emergenti. Il confronto continuo con gli Stakeholder contribuisce inoltre al miglioramento progressivo delle pratiche aziendali in materia di gestione dei dati, fornendo utili indicazioni per rafforzare ulteriormente i sistemi di tutela e sicurezza delle informazioni.

Nel corso del 2025 non sono stati ricevuti reclami fondati relativi a violazioni della privacy dei clienti, né sono stati registrati episodi di perdita, furto, fuga o divulgazione non autorizzata di dati personali. Inoltre, non sono emerse violazioni significative della normativa applicabile in materia di protezione dei dati.

2.6 | L'attenzione verso la propria clientela

Nella gestione dei rapporti con la clientela, Elettrolazio continua a ispirarsi a criteri di trasparenza, lealtà e correttezza. L'eccellenza nella qualità dei prodotti e dei servizi offerti rappresenta un elemento imprescindibile per il successo della Società, e a tali valori si ispira l'operato di ogni Dipendente e Collaboratore.

Anche nel corso del 2025, l'attenzione verso il cliente si è concretizzata attraverso l'erogazione di corsi di formazione abilitanti e certificanti, realizzati presso le sedi di Elettrolazio con il supporto dei principali marchi del settore elettrico. L'impegno della Società nell'offerta di servizi complementari, come la formazione tecnica e normativa, rappresenta un valore aggiunto riconosciuto dal mercato.

I percorsi formativi offerti coprono diverse aree tematiche, garantendo aggiornamenti professionali e qualifiche specifiche per diverse categorie di lavoratori.

Per quanto riguarda le Fonti Energetiche Rinnovabili (FER), vengono erogati corsi di aggiornamento destinati ai responsabili tecnici delle imprese, conformi al DM 37/08 e

Tali risultati confermano l'efficacia del sistema di gestione adottato e testimoniano l'impegno costante di Elettrolazio nel garantire elevati standard di sicurezza, riservatezza e protezione delle informazioni trattate.

suddivisi nelle macroaree Termoidraulica ed Elettrica, con rilascio di attestati di qualifica e abilitazione.

Sono previsti corsi specifici per frigoristi, disponibili in due modalità: una base di 16 ore per il conseguimento del Patentino (PIF) e una avanzata di 40 ore, che include esercitazioni pratiche su casi reali.

Per gli addetti alla carpenteria metallica e alla saldatura di tubazioni, vengono offerti corsi di 16 ore finalizzati al conseguimento del patentino per saldatori.

La certificazione F-GAS, obbligatoria ai sensi del DPR 43/2012, viene ottenuta tramite un percorso formativo di 8 ore, rivolto alle aziende soggette ad audit e certificazione.

Nel campo della sicurezza sul lavoro, sono disponibili corsi dedicati a diverse figure professionali, tra cui:

- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con formazione di 32 ore e aggiornamenti di 4 o 8 ore.
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) per datori di lavoro,

suddiviso in moduli di 16, 32 o 48 ore, con aggiornamenti quinquennali.

- Dirigenti 81/08, con una formazione di 16 ore e aggiornamenti quinquennali di 6 ore.
- Preposti, con un corso di 8 ore e aggiornamento di 6 ore.
- Base lavoratori, differenziato in base ai livelli di rischio, con aggiornamenti quinquennali.
- Addetti antincendio, con percorsi di 4, 8 o 16 ore a seconda del rischio aziendale.
- Primo soccorso, disponibile in moduli da 12 o 16 ore, con aggiornamenti triennali.

Sono inoltre attivi corsi tecnici specializzati, tra cui:

- Ponteggi e lavori in quota, con formazione di 4 ore per lavori in quota, 8 ore per trabattelli e 28 ore per ponteggi.
- Ambienti confinati, con 16 ore per addetti e 8 ore per RSPP/ASPP, incluse simulazioni pratiche.
- PES/PAV/PEI, con corsi di 16 ore e

aggiornamenti di 4 ore per addetti ai lavori elettrici, secondo la normativa CEI 11-27:2025 – Lavori su impianti elettrici.

- Formatori sicurezza, con una formazione di 24 ore, riservata a diplomati.
- Piattaforme elevabili (PLE), con percorsi di 8-10 ore più aggiornamento di 4 ore.
- Gru su autocarro, con 12 ore di formazione e aggiornamento quinquennale.
- Guida muletto e carrelli telescopici, con corsi di 12-16 ore, più aggiornamenti di 4 ore.

Questi programmi formativi assicurano un aggiornamento costante, permettendo ai lavoratori di operare in sicurezza e in conformità alle normative vigenti.

Tutti i corsi si concludono con una verifica dell'apprendimento e il rilascio di attestati di frequenza o abilitazione, in collaborazione con Organismi Paritetici o Enti Bilaterali, conformemente alla normativa vigente.

2.7 | La digitalizzazione della Supply Chain

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

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

Nel corso del 2025, Elettrolazio ha continuato a perseguire l'ottimizzazione dei propri processi di approvvigionamento attraverso la digitalizzazione della supply chain, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa, la tracciabilità e la sostenibilità delle attività aziendali.

I processi di acquisto della Società rimangono orientati al raggiungimento del massimo vantaggio competitivo, nel pieno rispetto

dei principi di equità, trasparenza e parità di accesso per tutti i partner commerciali. I rapporti con i fornitori si fondano su accordi precontrattuali e contrattuali improntati alla reciproca lealtà e collaborazione.

Anche nel 2025, Elettrolazio ha osservato con rigore le proprie procedure interne per la selezione e la gestione dei fornitori, promuovendo pratiche responsabili e inclusive.

La Società non esclude alcun operatore in possesso dei requisiti richiesti e adotta criteri di valutazione oggettivi e trasparenti, premiando – a parità di condizioni economiche – i fornitori che dimostrano attenzione verso i temi etici e valoriali contenuti nel Codice Etico aziendale.

Nel caso in cui un fornitore dovesse adottare comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico, Elettrolazio si riserva il diritto di adottare le misure ritenute più opportune, fino alla cessazione del rapporto di collaborazione. Per favorire una gestione più efficiente e sostenibile degli ordini, anche nel 2025 Elettrolazio ha proseguito l'utilizzo dei sistemi EDI forniti da Metel, realtà impegnata nella digitalizzazione dei processi documentali del settore elettrico.

Questo sistema consente la dematerializzazione dei documenti legati al ciclo dell'ordine e garantisce due importanti benefici:

- tracciabilità completa dei processi;
- riduzione dell'uso della carta e quindi dell'impatto ambientale.

L'integrazione della piattaforma CloudEDI ha rappresentato un ulteriore passo in avanti nella gestione automatizzata degli ordini, soprattutto con i produttori più strutturati. La possibilità di monitorare digitalmente le fasi post-invio ha permesso una significativa riduzione degli errori rispetto alla gestione manuale del passato.

L'uso combinato di EDI e dei metodi tradizionali (formati PDF ed e-mail) ha inoltre reso possibile un flusso informativo più rapido, sicuro e meno costoso, contribuendo in maniera concreta

all'aumento dell'efficienza operativa e alla qualità complessiva del servizio.

I rapporti con i fornitori si basano su accordi precontrattuali e contrattuali, strutturati per assicurare lealtà reciproca, trasparenza e collaborazione. La società si impegna costantemente a rispettare procedure interne rigorose per la selezione e gestione dei fornitori, garantendo pari opportunità a tutti i soggetti qualificati per competere.

Nel processo di valutazione, Elettrolazio applica criteri oggettivi e dichiarati, assicurando un metodo di selezione equo e trasparente. A parità di condizioni economiche, la Società dà priorità ai fornitori che dimostrano un elevato impegno etico, in linea con i principi del proprio Codice Etico.

Se un fornitore, nel corso della collaborazione, adotta pratiche non conformi ai principi etici stabiliti dalla società, Elettrolazio è autorizzata ad attuare le misure necessarie, fino alla possibile interruzione della collaborazione.

Attraverso questo approccio, la Società garantisce una filiera sostenibile, affidabile e conforme ai più alti standard di qualità, rafforzando la propria leadership nel settore.

La Società si avvale di una rete di circa 350 fornitori, costituita prevalentemente da produttori di materiale elettrico e termoidraulico, che offrono anche servizi di consulenza tramite le proprie strutture commerciali. Il valore medio mensile degli acquisti si attesta intorno ai 12 milioni di euro, con la maggior parte dei fornitori localizzata nel Nord Italia.





3

**IL NOSTRO VALORE:
LE PERSONE**

3.1 | Le Caratteristiche del Capitale Umano

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

GRI 2-7 Dipendenti

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

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

GRI 401-3 Congedo parentale

GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

Il capitale umano rappresenta per Elettrolazio S.p.A. un elemento strategico e un fattore abilitante per il perseguimento degli obiettivi di crescita, innovazione e sostenibilità. La Società promuove un modello organizzativo fondato sulla valorizzazione delle persone, sulla meritocrazia e sullo sviluppo delle competenze, riconoscendo che il successo aziendale dipende dalla capacità di attrarre, coinvolgere e trattenere risorse qualificate. In tale contesto, l'azienda privilegia rapporti di lavoro diretti e stabili, evitando il ricorso a forme di lavoro in somministrazione e investendo sistematicamente nella crescita professionale delle proprie persone. Questo approccio contribuisce a generare impatti positivi sul benessere dei lavoratori, sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sulla continuità operativa, favorendo al contempo la retention delle competenze e la creazione di opportunità di sviluppo interno.

L'impegno verso la tutela dei diritti umani e delle pari opportunità si concretizza attraverso percorsi di carriera trasparenti e accessibili, che consentono la crescita professionale a partire dai ruoli operativi fino a posizioni di responsabilità manageriale.

La presenza di canali di comunicazione costanti tra dipendenti, responsabili e funzione Risorse Umane, unitamente allo svolgimento di colloqui individuali periodici, contribuisce a promuovere un clima lavorativo inclusivo e collaborativo, favorendo l'ascolto delle esigenze della popolazione aziendale e la prevenzione di situazioni di disagio, conflittualità o stress organizzativo.

La gestione del personale si basa su processi strutturati di workforce planning e su un sistema formalizzato di valutazione delle prestazioni, supportato da revisioni semestrali e da una metodologia numerica articolata in dieci categorie oggettive. Tale modello consente di monitorare in modo trasparente l'evoluzione professionale delle persone, orientare le decisioni relative agli avanzamenti di carriera e agli sviluppi retributivi e ridurre il rischio di disparità di trattamento. Le segnalazioni formulate dai responsabili di funzione vengono analizzate congiuntamente dalla Direzione e dal dipartimento Risorse Umane, che comunicano gli esiti dei processi valutativi attraverso procedure standardizzate e trasparenti.

La Società riconosce altresì l'esistenza di potenziali rischi connessi alla gestione del capitale umano, quali la possibile stagnazione professionale, la percezione di diseguità nei carichi di lavoro o nei percorsi di crescita e il rischio di impatti indiretti derivanti dalla catena del valore. Per mitigare tali aspetti, Elettrolazio ha adottato processi di monitoraggio e valutazione continui, fondati sul riesame semestrale delle performance, sulla reportistica direzionale periodica e

sull'ascolto diretto dei lavoratori attraverso incontri individuali. Le evidenze raccolte nel corso dell'anno hanno confermato l'efficacia di tali strumenti nel promuovere trasparenza, fiducia e motivazione, rafforzando la percezione di equità organizzativa e contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro orientato alla crescita, al rispetto delle persone e alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

Numero totale e percentuale di dipendenti per genere, fascia d'età e categoria professionale

N. (HEAD-COUNT)	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	9	0	9	9	0	9
Impiegati	129	30	159	132	30	162
Operai	141	1	142	136	1	137
Totale	279	31	310	277	31	308
%	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Quadri	2,9	0,0	2,9	2,9	0	2,9
Impiegati	41,6	9,7	51,3	42,9	9,7	52,6
Operai	45,5	0,3	45,8	44,2	0,3	44,5
Totale	90,0	10,0	100,0	90	10	100

N. (HEAD-COUNT)	2025			2024		
	<30	30 - 50	>50	<30	30 - 50	>50
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	6	3	0	6	3
Impiegati	18	76	65	18	77	67
Operai	18	72	52	16	70	51
Totale	36	154	120	34	153	121
%	2025			2024		
	<30	30 - 50	>50	<30	30 - 50	>50
Dirigenti	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Quadri	0,0%	1,9%	1,0%	0,0%	1,9%	1,0%
Impiegati	5,8%	24,5%	21,0%	5,8%	25,0%	21,8%
Operai	5,8%	23,2%	16,8%	5,2%	22,7%	16,6%
Totale	11,6%	49,7%	38,7%	11,0%	49,7%	39,3%

Dal punto di vista anagrafico, la popolazione aziendale presenta una composizione caratterizzata da una prevalenza delle fasce di età più mature. Nel 2025 la componente più rappresentata è quella compresa tra i 30 e i 50 anni, pari al 49,7% dell'organico (154 dipendenti), seguita dai lavoratori con più di 50 anni, che rappresentano il 38,7% (120 dipendenti). I dipendenti con meno di 30 anni costituiscono l'11,6% della forza lavoro, pari a 36 persone.

Rispetto al 2024, la struttura anagrafica rimane sostanzialmente stabile. La fascia under 30 passa da 34 a 36 dipendenti, con un'incidenza che cresce dall'11,0% all'11,6%; la fascia tra 30 e 50 anni passa da 153 a 154 dipendenti, mantenendo invariata la propria incidenza al 49,7%; i lavoratori over 50 diminuiscono da 121 a 120 unità, con un'incidenza che passa dal 39,3% al 38,7%.

Nel complesso, i dati evidenziano una sostanziale continuità nella composizione

anagrafica dell'organico, accompagnata da un lieve incremento della componente più giovane. La presenza significativa di personale con esperienza consolidata rappresenta un patrimonio di competenze per la Società, mentre il progressivo inserimento di risorse più giovani contribuisce al ricambio generazionale e alla continuità delle competenze nel medio-lungo periodo.

Dai soli dati anagrafici possiamo descrivere la composizione e la sua evoluzione, ma non dimostrare direttamente una capacità aziendale.

L'incremento dell'organico e la stabilità della composizione per genere, età e categoria professionale confermano l'efficacia delle politiche di valorizzazione del capitale umano adottate dalla Società, orientate alla crescita interna, alla retention delle competenze e alla costruzione di percorsi professionali sostenibili nel lungo periodo.

Numero di dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
N. di dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili	17	6	23	17	5	22

Un ulteriore elemento che caratterizza il capitale umano di Elettrolazio è l'attenzione rivolta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità. Nel 2025 i dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili sono pari a 23 unità, rispetto alle 22 registrate nel 2024, evidenziando una sostanziale stabilità del dato e confermando l'impegno della Società nel favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diverse esigenze individuali. La composizione di tale popolazione

comprende 17 uomini e 6 donne, a fronte rispettivamente di 17 uomini e 5 donne nell'esercizio precedente.

Il dato riflette la volontà di Elettrolazio di promuovere concretamente pari opportunità e inclusione, garantendo l'accesso ai percorsi di crescita professionale, formazione e sviluppo delle competenze a tutta la popolazione aziendale, indipendentemente dalle condizioni personali dei lavoratori.

Numero totale di dipendenti per tipologia contrattuale, per genere e area geografica

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
ITALIA						
A tempo indeterminato	271	30	301	273	31	304
A tempo determinato	7	1	8	4	0	4
Stage	1	0	1	-	-	-
Totale	279	31	310	277	31	308

Numero totale di lavoratori dipendenti per tipologia di impiego, per genere e area geografica

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
ITALIA						
Full-time	273	26	299	271	25	296
Part-time	6	5	11	6	6	12
Totale	279	31	310	277	31	308

Numero totale di lavoratori dipendenti per categoria di impiego e per genere

DIPENDENTI PER CATEGORIA DI IMPIEGO E PER GENERE	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	9	0	9	9	0	9
Impiegati	129	30	159	132	30	162
Operai	141	1	142	136	1	137
Totale	279	31	310	277	31	308

Numero totale di lavoratori non dipendenti per genere

NON DIPENDENTI	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di lavoratori	25	1	26	27	1	28
Totale	25	1	26	27	1	28

Per lo svolgimento delle proprie attività, Elettrolazio si avvale inoltre di un numero limitato di lavoratori non dipendenti, coinvolti direttamente a supporto delle attività operative e organizzative della Società.

Nel 2025 tali collaboratori ammontano a 26 unità, in lieve diminuzione rispetto alle 28 registrate nel 2024. La composizione rimane sostanzialmente invariata, con una prevalenza della componente maschile (25 uomini) e la presenza di una sola collaboratrice donna.

L'andamento del dato evidenzia l'assenza di variazioni significative nel biennio considerato e conferma l'orientamento della Società verso un modello organizzativo fondato principalmente sul lavoro dipendente e sulla valorizzazione delle competenze interne.

La sostanziale stabilità del numero di collaboratori esterni testimonia inoltre la continuità delle esigenze operative e la capacità di Elettrolazio di mantenere un equilibrio efficace tra risorse interne ed eventuali professionalità esterne, privilegiando il coinvolgimento diretto delle proprie persone nei processi aziendali e nei percorsi di crescita organizzativa.

Congedo parentale

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale.	279	31	310	277	31	308
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale.	8	0	8	6	0	6
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale.	8	0	8	6	0	6
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	8	0	8	6	0	6
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	–	100%	100%	–	100%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	–	100%	100%	–	100%

A conferma dell'attenzione dedicata al benessere delle persone e alla conciliazione tra vita privata e lavorativa, Elettrolazio garantisce l'accesso agli istituti di tutela previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicato. Nel 2025 310 dipendenti avevano diritto al congedo parentale, rispetto ai 308 del 2024. Nel corso dell'anno 8 lavoratori hanno usufruito di tale misura, tutti appartenenti alla componente maschile, in crescita rispetto ai 6 dipendenti registrati nell'esercizio precedente.

Particolarmente significativo è il dato relativo alla continuità occupazionale successiva al periodo di congedo: il 100% dei lavoratori che hanno usufruito del congedo parentale è rientrato al lavoro e risultava ancora impiegato in azienda dopo dodici mesi dal rientro. Il tasso di rientro e il tasso di retention si attestano pertanto entrambi al 100%, in linea con quanto rilevato nel

2024, evidenziando la capacità della Società di garantire percorsi di reinserimento efficaci e di mantenere nel tempo le competenze presenti all'interno dell'organizzazione.

Tali risultati confermano l'efficacia delle politiche di valorizzazione del capitale umano e delle iniziative volte a favorire la permanenza delle persone in azienda, contribuendo a creare un contesto lavorativo inclusivo e orientato alla tutela delle esigenze individuali. In coerenza con i principi di equità e non discriminazione che guidano la gestione delle risorse umane, Elettrolazio non prevede benefici che escludano i lavoratori a tempo determinato o part-time al di fuori di quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento, garantendo un accesso omogeneo agli strumenti di welfare e tutela previsti per la popolazione aziendale.

3.2 | Sviluppo & Formazione dei dipendenti

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

Nel corso del 2025 Elettrolazio ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno nello sviluppo delle competenze attraverso un articolato piano formativo realizzato in collaborazione con Manpower e supportato dall'utilizzo di Fondi Interprofessionali. Le iniziative intraprese hanno interessato sia gli aspetti tecnici sia le competenze trasversali e manageriali, con particolare attenzione ai processi di digitalizzazione aziendale e all'evoluzione del contesto normativo. Tra le principali attività si segnalano la formazione dedicata all'introduzione del nuovo sistema gestionale SAP, estesa all'intera popolazione aziendale, i percorsi in materia di negoziazione e vendita rivolti alle funzioni commerciali, le attività di Team Effectiveness e gli interventi specialistici dedicati al personale delle Risorse Umane. Particolare rilievo ha assunto inoltre l'integrazione delle tematiche di sostenibilità nei percorsi di sviluppo professionale.

Nel 2025 la Società ha consolidato i programmi dedicati al Diversity Management e all'Inclusione e ha introdotto un nuovo percorso formativo in materia di ESG e Sostenibilità Aziendale, finalizzato a rafforzare le competenze di manager e figure tecniche sui principali standard e riferimenti internazionali, tra cui ESRS, CSRD, GRI e SFDR. La formazione ha approfondito temi quali economia circolare, cambiamento climatico, diritti umani, benessere organizzativo e leadership responsabile, contribuendo a diffondere una cultura della sostenibilità integrata nei processi decisionali e operativi

dell'organizzazione.

Attraverso tali iniziative, Elettrolazio intende generare effetti positivi sia sul piano sociale sia su quello economico e ambientale. Lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione del merito favoriscono la crescita professionale delle persone, incrementano il coinvolgimento e contribuiscono a contenere il turnover, con benefici in termini di continuità organizzativa, produttività e qualità del servizio offerto alla clientela. Parallelamente, la diffusione di competenze ESG e la sensibilizzazione sui temi ambientali sostengono l'adozione di comportamenti più responsabili nell'utilizzo delle risorse e nella gestione delle attività aziendali.

3.2.1 | Processi di assunzione, crescita & sviluppo professionale

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

Ponendo al centro della propria strategia aziendale la valorizzazione delle risorse umane Elettrolazio S.p.A. riconosce il talento e investe nella formazione e nello sviluppo professionale, garantendo percorsi di crescita che partono da ruoli operativi, come magazzinieri e banconisti, fino ad arrivare a posizioni manageriali di maggiore responsabilità, grazie a una combinazione di esperienza pratica e formazione teorica mirata. Infatti, Elettrolazio non ricorre a forme di lavoro in somministrazione, preferendo invece investire nello sviluppo interno delle competenze, attraverso percorsi di carriera

che valorizzano il talento e l'esperienza maturata nei ruoli operativi.

Nel corso del 2025, infatti, è stata confermata la procedura formalizzata per la revisione delle condizioni di impiego, che permette di valutare, con cadenza semestrale, i dipendenti in termini di livello e retribuzione. In questo meccanismo di sviluppo, ogni responsabile segnala al dipartimento delle Risorse Umane i dipendenti meritevoli di avanzamento, con motivazioni dettagliate a supporto della candidatura. Successivamente, il dipartimento analizza le richieste e organizza un incontro con la Direzione aziendale per la valutazione finale, comunicando poi le decisioni ai dipendenti in modo trasparente a mezzo mail.

Questo meccanismo consente alla Società di monitorare anche situazioni di stagnazione professionale, assicurando equità nella gestione del personale e contribuendo alla retention interna, con un impatto positivo in termini di continuità operativa e riduzione dei costi legati al turnover.

La procedura di valutazione è stata ulteriormente rafforzata nel 2025, grazie all'integrazione del modello innovativo di valutazione delle prestazioni introdotto per la prima volta già dal 2023.

Il sistema, basato su valori numerici, garantisce un processo di valutazione più oggettivo e misurabile, suddividendo l'analisi delle performance in 10 categorie che abbracciano ogni aspetto rilevante del lavoro dei dipendenti. La scala di valutazione, da 1 a 10, consente ai responsabili di assegnare punteggi precisi, con i dati aggregati a livello di team, offrendo alla Direzione aziendale

una panoramica chiara e dettagliata dell'andamento complessivo.

L'integrazione di questo sistema ha rafforzato il processo di incentivazione, permettendo a Elettrolazio S.p.A. di premiare il merito e l'eccellenza in coerenza con il modello Management by Objectives (MBO).

Questo sistema integrato non solo valorizza il talento e l'impegno dei dipendenti, ma assicura anche una gestione strutturata e strategica della crescita professionale, garantendo che chi possiede una significativa anzianità di servizio abbia accesso a concrete opportunità di avanzamento.

Grazie a questa evoluzione, Elettrolazio S.p.A. ha affinato la gestione delle risorse umane, consolidando un modello di sviluppo interno che favorisce la crescita del personale e ne incentiva la continuità. Il coinvolgimento, il rispetto e la meritocrazia restano principi fondamentali, su cui si basa una strategia aziendale solida e orientata al futuro.

3.2.2 | La formazione e lo sviluppo delle competenze

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

Nel 2025, la presenza di una funzione HR interna, composta da due figure senior, continua a rappresentare un pilastro strategico per Elettrolazio nella gestione e valorizzazione del capitale umano.

Tale presidio svolge un ruolo centrale non solo nelle attività amministrative e di gestione del personale, ma anche nella definizione di politiche attive finalizzate alla crescita professionale, al benessere organizzativo

e alla valorizzazione delle competenze. In quest'ottica, particolare attenzione è dedicata alla prevenzione di fenomeni di stagnazione professionale, percezioni di inequità e situazioni potenzialmente stressogene attraverso un sistema strutturato di valutazione e monitoraggio delle performance.

Nel corso del 2025, la Società ha continuato ad applicare con regolarità la procedura di valutazione semestrale delle prestazioni, che prevede il coinvolgimento diretto dei responsabili di funzione nell'individuazione delle risorse meritevoli e il successivo riesame da parte della Direzione e del dipartimento Risorse Umane. A supporto del processo, il sistema MBO continua a rappresentare uno strumento oggettivo di misurazione delle performance, favorendo trasparenza, meritocrazia e chiarezza nei percorsi di crescita professionale. Il monitoraggio viene inoltre supportato da una reportistica mensile dedicata alle attività di selezione, organizzazione e workforce planning, utile a individuare tempestivamente eventuali criticità e opportunità di miglioramento.

Sul fronte dello sviluppo delle competenze, nel 2025 Elettrolazio ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno nella formazione continua attraverso un articolato piano formativo realizzato in collaborazione con il partner Manpower e supportato dall'utilizzo di Fondi Interprofessionali. L'obiettivo è stato quello di coniugare lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali con il rafforzamento della cultura della sostenibilità e l'accompagnamento dei processi di digitalizzazione aziendale.

Tra le principali iniziative realizzate nel corso dell'esercizio si segnala il percorso dedicato all'implementazione del nuovo sistema gestionale SAP, esteso progressivamente all'intera popolazione aziendale. L'attività formativa ha avuto la finalità di supportare la transizione digitale della Società, consentendo ai dipendenti di acquisire le competenze necessarie per operare efficacemente nei nuovi processi organizzativi e garantire la continuità operativa in vista del go-live del sistema. L'esperienza maturata ha confermato come il successo di un progetto di digitalizzazione dipenda in larga misura dal livello di coinvolgimento e preparazione delle persone chiamate a utilizzarlo.

Accanto ai percorsi legati alla trasformazione digitale, la Società ha promosso attività formative dedicate allo sviluppo commerciale e manageriale, tra cui corsi di Negoziazione e Vendita rivolti alle funzioni coinvolte negli Audit Area Manager e Audit Sales Management, nonché iniziative di Team Effectiveness dedicate al punto vendita di Latina e percorsi specialistici di HR Lab destinati al team Risorse Umane.

Particolare rilevanza ha assunto inoltre il rafforzamento delle competenze in materia di sostenibilità e inclusione. Dopo il consolidamento dei moduli dedicati al Diversity Management e all'Inclusione, nel 2025 Elettrolazio ha introdotto un nuovo percorso formativo specialistico in ESG e Sostenibilità Aziendale, rivolto a manager, consulenti e professionisti dell'area tecnica. Il corso ha fornito una panoramica approfondita dei principali standard e framework internazionali

in materia di sostenibilità, tra cui ESRS, CSRD, GRI e SFDR, approfondendo aspetti legati all'economia circolare, alle emissioni, ai diritti umani, al benessere dei lavoratori, alla governance sostenibile e ai modelli di leadership responsabile.

L'iniziativa ha contribuito a rafforzare la cultura aziendale sui temi ESG, fornendo ai partecipanti gli strumenti normativi e operativi necessari per integrare i criteri di sostenibilità nei processi decisionali e nella gestione della catena del valore, contribuendo al contempo alla mitigazione dei rischi reputazionali e di compliance.

L'efficacia dei percorsi formativi viene monitorata attraverso specifiche attività di

audit che prevedono il tracciamento delle ore erogate e la raccolta di feedback qualitativi da parte dei partecipanti. La Società continua, inoltre, a perseguire l'obiettivo di estendere progressivamente la formazione obbligatoria e specialistica al 100% della popolazione aziendale target, riconoscendo nello sviluppo delle competenze uno dei principali strumenti per sostenere la competitività aziendale, l'innovazione e la creazione di valore nel lungo periodo.

Di seguito è riportato il dettaglio delle ore complessive e delle ore medie di formazione erogate nel corso del 2025, suddivise per genere e categoria professionale.

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

	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore			0	0	0	0
Quadri	ore	48		48	0	0	0
Impiegati	ore	1.240	72	1.312	376	160	536
Operai	ore	320	68	388	60	8	68
Totale	ore	1.608	140	1.748	436	168	604

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

	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore medie	–	–	–	–	–	–
Quadri	ore medie	5,33	–	5,33	0,00	–	0,00
Impiegati	ore medie	9,61	2,40	8,25	2,85	5,33	3,31
Operai	ore medie	2,27	68,00	2,73	0,44	8,00	0,50
Totale	ore medie	5,76	4,52	5,64	1,57	5,42	1,96

Coerentemente con il rafforzamento delle politiche di sviluppo delle competenze descritte in precedenza, nel 2025 Elettrolazio ha registrato un significativo incremento dell'impegno formativo rispetto all'esercizio precedente. Le ore complessive di formazione erogate hanno infatti raggiunto 1.748 ore, a fronte delle 604 ore del 2024, evidenziando una crescita di circa il 190%.

La categoria professionale che ha beneficiato del maggior numero di ore formative è quella degli impiegati, che ha totalizzato 1.312 ore, seguita dagli operai con 388 ore e dai quadri con 48 ore. L'incremento rispetto all'anno precedente interessa tutte le principali categorie professionali e conferma la volontà della Società di estendere le opportunità di

sviluppo a un numero sempre maggiore di lavoratori.

Analizzando le ore medie di formazione pro capite, nel 2025 ciascun dipendente ha beneficiato in media di 5,64 ore di formazione, rispetto alle 1,96 ore registrate nel 2024. Tra le categorie professionali, gli impiegati hanno registrato la media più elevata, pari a 8,25 ore pro capite, seguiti dai quadri con 5,33 ore e dagli operai con 2,73 ore. Sotto il profilo di genere, nel 2025 gli uomini hanno beneficiato mediamente di 5,76 ore di formazione, mentre per le donne la media si attesta a 4,52 ore.

3.2.3 | La comunicazione con i dipendenti

GRI 2-26 La comunicazione con i dipendenti

Elettrolazio S.p.A. pone grande attenzione all'ascolto attivo dei propri dipendenti, riconoscendo che la segnalazione di criticità è essenziale per garantire un ambiente di lavoro sicuro, efficiente e collaborativo.

Grazie alla loro esperienza sul campo e alla conoscenza delle procedure interne, i dipendenti possono individuare problematiche operative, inefficienze o anomalie che potrebbero compromettere la qualità del lavoro.

Per questo motivo, la Società ha consolidato un sistema strutturato di raccolta delle segnalazioni già attivo nel 2023 grazie a un calendario di presenze HR presso ciascuna delle 9 sedi, che consente di intercettare inefficienze, migliorare i processi e rafforzare il benessere organizzativo.

In parallelo, Elettrolazio ha mantenuto attivo il sistema delle "Riunioni Direzionali", che prevede incontri mensili tra i responsabili delle varie funzioni, nati per favorire il dialogo interfunzionale e condividere soluzioni alle problematiche operative.

Le "Riunioni Direzionali" si confermano uno strumento prezioso per lo sviluppo dell'organizzazione interna, grazie alla verbalizzazione sistematica degli incontri e al monitoraggio delle tematiche affrontate.

Questa visione integrata della gestione delle risorse umane, basata su ascolto, trasparenza, crescita professionale e valutazione oggettiva, rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di Elettrolazio per affrontare le sfide del futuro e continuare a essere un punto di riferimento nel settore.

3.3 | Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

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

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

GRI 403-3 Servizi per la salute professionale

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

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

GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori

GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business

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

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

GRI 403-10 Malattie professionali

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta uno degli elementi fondamentali dell'approccio gestionale di Elettrolazio e costituisce un presupposto imprescindibile per garantire la continuità operativa, il benessere delle persone e la sostenibilità delle attività aziendali. La Società ha implementato un sistema interno di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008, che, pur non essendo certificato secondo lo standard ISO 45001, risulta strutturato e articolato attraverso un insieme di procedure, ruoli organizzativi e attività di monitoraggio finalizzate alla prevenzione e al controllo dei rischi professionali.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza trova applicazione in tutti i punti vendita e nei luoghi di lavoro direttamente gestiti da Elettrolazio e coinvolge l'intera popolazione aziendale impegnata nelle attività di ufficio, vendita, gestione del magazzino, movimentazione delle merci, carico e scarico e logistica interna. Per gli aspetti connessi ai rischi interferenziali e alla gestione delle emergenze, il sistema include inoltre i lavoratori non dipendenti che operano all'interno dei siti aziendali, quali fornitori, manutentori, trasportatori, corrieri e altri soggetti

esterni. Restano invece escluse le attività svolte al di fuori dei luoghi direttamente controllati dalla Società.

La governance della salute e sicurezza si fonda su un'organizzazione dedicata che coinvolge il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno, il Medico Competente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i preposti e i responsabili delle diverse sedi aziendali. Tale struttura assicura il presidio degli obblighi normativi, la corretta attuazione delle misure di prevenzione e protezione e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di miglioramento continuo.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi vengono effettuate mediante sopralluoghi periodici, analisi delle mansioni, delle modalità operative, delle attrezzature e degli ambienti di lavoro. Gli esiti delle valutazioni sono formalizzati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e vengono aggiornati in caso di modifiche organizzative, introduzione di nuove attività o rilevazione di rischi emergenti. Il processo è integrato da controlli periodici sul campo, osservazioni operative e analisi delle segnalazioni provenienti dai lavoratori, incluse eventuali

anomalie, near miss e infortuni. Le misure di prevenzione vengono individuate applicando la gerarchia dei controlli, privilegiando, ove possibile, l'eliminazione del pericolo alla fonte e, successivamente, l'adozione di misure tecniche, organizzative, procedurali, formative e l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale.

La partecipazione attiva dei lavoratori costituisce un elemento centrale del sistema di prevenzione. I dipendenti possono infatti segnalare situazioni di rischio, anomalie operative, comportamenti insicuri e near miss ai propri referenti aziendali, ai preposti, al Servizio di Prevenzione e Protezione o ai RLS. Tutte le segnalazioni vengono analizzate con l'obiettivo di individuare eventuali azioni correttive o migliorative. La Società considera tali attività uno strumento essenziale di prevenzione e garantisce che i lavoratori che effettuano segnalazioni in buona fede non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione o penalizzazione.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, Elettrolazio riconosce inoltre ai lavoratori il diritto di interrompere l'attività e allontanarsi da situazioni che ritengano comportare un pericolo grave e immediato per la propria salute e sicurezza, informando tempestivamente il preposto, il responsabile di filiale, il RSPP o il RLS. La ripresa delle attività avviene esclusivamente a seguito della verifica delle condizioni di sicurezza e dell'adozione delle eventuali misure correttive necessarie.

Gli incidenti, i near miss e le altre situazioni anomale vengono oggetto di specifiche attività di analisi volte a individuare le cause che hanno determinato l'evento. Il processo prevede la raccolta delle informazioni disponibili, il confronto con il personale coinvolto, la verifica delle condizioni operative e delle attrezzature

utilizzate e il riesame delle procedure applicate. Sulla base delle evidenze raccolte vengono definite azioni correttive e misure preventive finalizzate a evitare il ripetersi di eventi analoghi. L'efficacia degli interventi adottati viene successivamente verificata attraverso monitoraggi periodici, sopralluoghi e aggiornamenti della documentazione di sicurezza.

La tutela della salute dei lavoratori è ulteriormente garantita attraverso un sistema di sorveglianza sanitaria affidato al Medico Competente, che collabora alla valutazione dei rischi, alla definizione del protocollo sanitario e all'esecuzione delle visite mediche previste per i lavoratori esposti a rischi specifici. Le attività comprendono l'espressione dei giudizi di idoneità alla mansione, la formulazione di indicazioni preventive e il supporto nell'individuazione di ulteriori misure di tutela. L'accesso ai servizi sanitari viene agevolato mediante una programmazione centralizzata delle visite e una gestione delle informazioni sanitarie conforme ai requisiti di riservatezza previsti dalla normativa.

La formazione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione adottati dalla Società. Tutti i lavoratori partecipano a programmi di informazione e formazione sui rischi presenti nei luoghi di lavoro, sulle procedure di sicurezza, sulla gestione delle emergenze e sulle corrette modalità operative. Specifici percorsi formativi sono inoltre previsti per preposti, RLS, addetti antincendio e primo soccorso, nonché per il personale coinvolto nell'utilizzo di attrezzature di lavoro e nelle attività maggiormente esposte a rischi operativi, quali movimentazione merci, attività di magazzino e operazioni di carico e scarico.

Sebbene non siano stati istituiti comitati paritetici formalmente dedicati alla gestione della salute e sicurezza, la consultazione e il coinvolgimento dei lavoratori sono garantiti attraverso il ruolo dei RLS, dei preposti e dei referenti di filiale, che raccolgono osservazioni, criticità e suggerimenti provenienti dal personale e partecipano ai momenti di confronto con le figure aziendali della prevenzione. I sopralluoghi periodici e il dialogo costante con i lavoratori consentono inoltre di individuare opportunità di miglioramento e di rafforzare la cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione.

Infine, Elettrolazio estende il proprio impegno in materia di salute e sicurezza anche ai soggetti esterni che accedono ai luoghi di lavoro aziendali. Nei confronti di fornitori, manutentori, trasportatori, corrieri e altri operatori esterni sono previste specifiche misure di coordinamento,

procedure per la gestione delle interferenze, regole di accesso e indicazioni operative finalizzate a minimizzare i rischi derivanti dalle attività svolte all'interno delle sedi aziendali.

Attraverso procedure, attività formative, segnaletica, controlli sulle attrezzature, sopralluoghi e interventi di miglioramento continuo, la Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutte le persone che operano, a qualsiasi titolo, nei propri luoghi di lavoro.

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

	2025			2024		
	Numero	Dipendenti	%	Numero	Dipendenti	%
Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	310	310	100	336	336	100
Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit interno ¹	310	310	100	0	0	100
Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit o certificati da una terza parte esterna	310	310	100	336	336	100

¹ Nei dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit interno è stato incluso anche l'unico stagista.

A conferma dell'efficacia delle politiche e delle misure adottate in materia di salute e sicurezza, nel 2025 il **100% dei lavoratori operanti nei siti aziendali (310 persone)** risulta coperto dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro implementato da Elettrolazio. La copertura interessa sia i lavoratori dipendenti sia, per gli aspetti applicabili, i lavoratori non dipendenti che accedono ai luoghi di lavoro controllati dall'organizzazione.

La totalità dei soggetti rientranti nel perimetro del sistema è inoltre oggetto di attività di verifica e monitoraggio finalizzate a garantire il rispetto delle procedure di prevenzione e protezione adottate.

In particolare, nel corso del 2025 il 100% dei lavoratori coperti dal sistema è stato sottoposto ad attività di audit e verifica interna, mentre l'intero perimetro è risultato altresì assoggettato a verifiche da parte di soggetti esterni qualificati.

Tali risultati confermano la diffusione capillare del sistema di gestione della sicurezza all'interno dell'organizzazione e l'impegno della Società nel garantire un presidio costante delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso attività di monitoraggio, controllo e miglioramento continuo.

Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti

INFORTUNI SUL LAVORO PER I DIPENDENTI	UdM	2025	2024
Infortuni sul lavoro	n.	6	5
	rate	2,36	1,89
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n.	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n.	0	0
Ore lavorate	n.	509.388,00	529.190,88

Nel corso del 2025 Elettrolazio ha registrato 6 infortuni sul lavoro, rispetto ai 5 rilevati nel 2024. Tale andamento si riflette in un tasso di infortunio pari a 2,36, in lieve aumento rispetto all'1,89 dell'esercizio precedente. L'incremento deve essere letto alla luce delle specificità operative che caratterizzano l'attività aziendale, svolta prevalentemente in contesti logistici, di magazzino, movimentazione merci e carico/scarico, ambiti che richiedono un costante presidio dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Particolarmente significativo è tuttavia il fatto che, anche nel 2025, non si siano registrati decessi correlati ad attività lavorative né infortuni con gravi conseguenze, confermando l'efficacia delle misure di prevenzione e protezione adottate dalla Società e la capacità del sistema di gestione della sicurezza di limitare la gravità degli eventi occorsi.

Nel corso dell'esercizio sono state inoltre contabilizzate 509.388 ore lavorate, rispetto alle 529.191 ore del 2024.

In tale contesto, l'azienda ha continuato a investire nella prevenzione attraverso attività di formazione, sorveglianza sanitaria, sopralluoghi periodici, monitoraggio dei

near miss e aggiornamento costante delle procedure operative, perseguendo l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la cultura della sicurezza e ridurre progressivamente l'incidenza degli infortuni all'interno dei propri luoghi di lavoro.

Malattie professionali dei dipendenti

MALATTIE PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI	UdM	2025	2024
Numero di malattie professionali registrabili al 31.12	n.	0	0
<i>di cui decessi</i>	n.	0	0

Malattie professionali di altri lavoratori

MALATTIE PROFESSIONALI DI ALTRI LAVORATORI	UdM	2025	2024
Numero di malattie professionali registrabili al 31.12	n.	0	0
<i>di cui decessi</i>	n.	0	0

A completamento del quadro relativo alle performance in materia di salute e sicurezza, nel corso del 2025 non sono state registrate malattie professionali riconducibili alle attività svolte presso Elettrolazio, dato che si conferma invariato rispetto al 2024. Analogamente, non si sono verificati decessi correlati a malattie professionali, né tra i lavoratori dipendenti né tra gli altri lavoratori operanti nei luoghi di lavoro controllati dall'organizzazione.

L'assenza di casi registrati costituisce un indicatore positivo dell'efficacia delle misure preventive adottate dalla Società,

che comprendono una costante attività di valutazione dei rischi, l'attuazione della sorveglianza sanitaria attraverso il Medico Competente, la formazione continua del personale e il monitoraggio delle condizioni operative nei punti vendita e nei magazzini. Tali risultati confermano l'attenzione di Elettrolazio verso la tutela della salute dei lavoratori e l'impegno nel mantenere ambienti di lavoro sicuri e conformi ai requisiti normativi, promuovendo un approccio preventivo orientato al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.





4

**LA TUTELA
DELL'AMBIENTE**

4.1 | La gestione dell'impatto ambientale

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali

GRI 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti

GRI 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti

GRI 306-3 Rifiuti generati

Le attività di Elettrolazio si caratterizzano per un modello operativo di tipo distributivo-logistico, i cui input principali sono rappresentati da materiale elettrico, illuminotecnico e termoidraulico acquistato dai fornitori, unitamente ai relativi imballaggi in cartone, plastica, legno e materiali compositi utilizzati per il trasporto e la protezione delle merci.

Le attività svolte dall'organizzazione comprendono la ricezione, lo stoccaggio, la movimentazione, la preparazione degli ordini, la distribuzione dei prodotti e la gestione dei resi provenienti da clienti e fornitori. Tali processi generano rifiuti costituiti principalmente da imballaggi e materiali da confezionamento, pallet danneggiati, apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso (RAEE), materiali non recuperabili e altre frazioni derivanti dalle normali operazioni logistiche e commerciali.

I principali impatti ambientali potenziali associati alla produzione di rifiuti riguardano il consumo di risorse naturali, l'utilizzo di energia per la raccolta e il trasporto dei materiali, le emissioni indirette generate dalle attività logistiche e il rischio di contaminazione ambientale in caso di gestione non corretta di specifiche categorie di rifiuti, in particolare i RAEE.

Gli impatti identificati riguardano sia i rifiuti generati direttamente dalle attività operative dell'organizzazione, sia gli impatti indiretti lungo la catena del valore, connessi agli imballaggi utilizzati dai fornitori per la consegna dei prodotti e alle attività di recupero, trasporto e trattamento finale dei rifiuti effettuate da soggetti terzi autorizzati.

Elettrolazio adotta un approccio orientato alla prevenzione della produzione di rifiuti e alla progressiva valorizzazione delle frazioni recuperabili, integrando principi di economia circolare nelle attività operative e logistiche.

Per mitigare gli impatti generati, l'organizzazione promuove la raccolta differenziata presso tutte le sedi e filiali, il riutilizzo degli imballaggi ancora idonei per le attività di spedizione e movimentazione interna, il recupero di cartone, plastica, legno, metalli e RAEE attraverso operatori autorizzati e l'utilizzo di presse idrauliche per la riduzione dei volumi e l'ottimizzazione dei trasporti. In particolare, si stima che il reparto spedizioni prelevi dal reparto arrivi circa una scatola su due per il reimpiego interno e che il 50% delle pedane in legno venga avviato a riciclo, con un significativo contributo alla riduzione dei rifiuti destinati a smaltimento.

L'organizzazione promuove inoltre la corretta separazione delle diverse frazioni di rifiuto mediante procedure operative, attività di sensibilizzazione del personale e controlli periodici sul rispetto delle modalità di conferimento previste.

La raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti prodotti vengono affidati esclusivamente a soggetti autorizzati e qualificati secondo quanto previsto dalla normativa ambientale vigente. Elettrolazio verifica periodicamente la validità delle autorizzazioni dei fornitori incaricati e conserva la documentazione necessaria a garantire la corretta tracciabilità dei flussi di rifiuto. Il controllo delle attività affidate a terzi avviene attraverso la verifica dei formulari di identificazione dei rifiuti (FIR), della documentazione di conferimento, delle autorizzazioni ambientali e degli obblighi contrattuali applicabili.

Nel corso del 2025 l'organizzazione ha inoltre proseguito il percorso di adeguamento ai nuovi obblighi di tracciabilità digitale dei rifiuti previsti dal RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti), con il rafforzamento della gestione documentale e dei processi di registrazione. Tali iniziative consentono di ridurre i quantitativi destinati a smaltimento, aumentare il recupero di materia, contenere i costi operativi e limitare gli impatti ambientali associati alla gestione dei rifiuti.

I dati relativi ai rifiuti vengono raccolti e monitorati attraverso formulari di identificazione, documentazione rilasciata dagli operatori autorizzati, registri ambientali e registrazioni interne, e analizzati periodicamente per valutare quantità prodotte, modalità di recupero e smaltimento, andamento dei costi e opportunità di miglioramento. Il monitoraggio supporta la definizione degli obiettivi ambientali e la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese, alimentando il Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001 e costituendo uno degli elementi utilizzati nei riesami periodici delle performance ambientali aziendali.

Nel 2025 Elettrolazio ha generato complessivamente 126,88 tonnellate di rifiuti, in aumento rispetto alle 90,2 tonnellate del 2024. L'incremento è correlato alla crescita dei volumi operativi e alla maggiore accuratezza nella tracciabilità documentale dei flussi, conseguente all'adeguamento RENTRI. I dati riportati derivano da misurazioni dirette rilevate dai formulari di identificazione dei rifiuti, integrate da stime puntuali sulle frazioni recuperate internamente.

Composizione dei rifiuti misurati nel 2025 (da FIR): materiale misto 65.350 kg, legno 55.600 kg, carta 2.780 kg, plastica 440 kg.

RIFIUTI PRODOTTI	UdM	2025	2024
Totale rifiuti NON PERICOLOSI	Ton	124,17	89,7
Totale rifiuti PERICOLOSI (RAEE)	Ton	2,71	0,5
Totale rifiuti per metodo di smaltimento	Ton	126,88	90,2
Riciclo ²	Ton	62,085	34
Discarica	Ton	64,80	57
% Recupero	%	49	37
% Smaltimento	%	196	63

I rifiuti non pericolosi rappresentano la quasi totalità del flusso complessivo (124,17 t, pari al 97,9% del totale), in linea con la natura distributiva delle attività aziendali, mentre i rifiuti pericolosi, costituiti esclusivamente da RAEE, ammontano a 2,71 tonnellate, in incremento rispetto allo 0,5 t del 2024. Tale variazione è riconducibile all'intensificazione delle attività di gestione dei resi e al miglioramento dei processi di raccolta dedicati alle apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse.

Il dato più significativo riguarda l'andamento della percentuale di recupero, che nel 2025 raggiunge il 49%, con un incremento di 12 punti percentuali rispetto al 37% del 2024. Le tonnellate avviate a riciclo passano da 34 a 62,085, quasi raddoppiando in valore assoluto. Tale risultato è il frutto del progressivo consolidamento delle pratiche di economia circolare adottate dalla Società: il riutilizzo interno degli imballaggi in cartone (circa una

scatola su due reimpiegata internamente nelle spedizioni), il riciclo del 50% delle pedane in legno, l'utilizzo delle presse idrauliche e il rafforzamento della raccolta differenziata.

Specularmente, la quota destinata a discarica si riduce in termini percentuali dal 63% al 51%, pur registrando un incremento in valore assoluto (da 57 a 64,80 t) coerente con la crescita complessiva dei volumi gestiti.

L'evoluzione di questi indicatori conferma l'efficacia delle azioni intraprese e la direzione di miglioramento continuo del modello di gestione ambientale di Elettrolazio, che proseguirà nei prossimi esercizi con l'obiettivo di incrementare ulteriormente la quota di materia avviata a recupero e ridurre progressivamente il ricorso allo smaltimento.

² Il dato è stato calcolato stimando che il reparto spedizioni preleva (per il riciclo) dal reparto arrivi 1 scatola su 2, e che il 50% di pedane di legno viene riciclato, abbiamo calcolato che di materiale riciclato abbiamo circa 34t.

4.2 | Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico

GRI 3-3 Gestione delle tematiche materiali
 GRI 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione
 GRI 302-4 Riduzione del consumo di energia

GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
 GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

Nel corso del 2025 Elettrolazio ha proseguito il percorso di rafforzamento della gestione ambientale ed energetica, integrando le attività già avviate negli anni precedenti con un presidio più strutturato dei consumi, delle emissioni e della gestione dei rifiuti.

Dal punto di vista economico, i principali impatti sono legati ai costi energetici delle sedi e delle filiali, ai consumi della flotta aziendale, ai costi di trasporto e smaltimento dei rifiuti e ai possibili oneri derivanti da eventuali non conformità ambientali. Al tempo stesso, il monitoraggio dei consumi, gli interventi di efficientamento energetico e la razionalizzazione dei processi di raccolta e conferimento consentono di contenere progressivamente i costi operativi e migliorare l'efficienza complessiva.

Dal punto di vista ambientale, gli impatti potenziali riguardano principalmente le emissioni derivanti dai consumi energetici, dall'utilizzo della flotta aziendale e dalla movimentazione dei materiali, oltre alla corretta gestione di rifiuti quali imballaggi, RAEE, plastica, cartone e altre frazioni recuperabili. Le azioni intraprese nel 2025 — tra cui interventi di relamping, installazione di sensori di presenza, utilizzo di presse idrauliche e progressiva ottimizzazione della flotta — contribuiscono alla riduzione dei consumi

energetici, dei trasporti non necessari e delle emissioni associate.

Per quanto riguarda le persone, il presidio della tematica consente di migliorare la consapevolezza dei dipendenti sui comportamenti energeticamente responsabili, sulla corretta gestione dei rifiuti e sull'utilizzo sicuro delle attrezzature. Restano monitorati i rischi connessi alla movimentazione dei rifiuti e alla gestione di materiali particolari, attraverso formazione, procedure operative e uso di dispositivi di protezione individuale (DPI).

Le attività aziendali possono generare impatti diretti (consumi delle sedi, flotta, logistica interna) e indiretti lungo la catena del valore (logistica esterna, fornitori, gestione rifiuti da parte di terzi). Elettrolazio gestisce tali impatti attraverso sistemi di controllo interni, fornitori qualificati, operatori autorizzati per il recupero e lo smaltimento dei rifiuti e procedure coerenti con il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 e con il Sistema di Gestione dell'Energia ISO 50001.

Elettrolazio conferma il proprio impegno verso il miglioramento delle prestazioni ambientali ed energetiche attraverso il mantenimento dei sistemi di gestione certificati ISO 14001 e

ISO 50001. Gli impegni principali per il 2025 riguardano:

- la riduzione dei consumi energetici;
- il contenimento delle emissioni dirette e indirette;
- il miglioramento della gestione dei rifiuti;
- l'incremento del recupero dei materiali;
- la conformità normativa ambientale;
- la sensibilizzazione del personale;
- il miglioramento continuo dei processi aziendali.

Nel 2025 sono state rafforzate le attività di monitoraggio dei consumi energetici e consolidati interventi di efficientamento, tra cui l'installazione di sensori di presenza presso la filiale di Ciampino e interventi di relamping parziale presso le sedi di Prenestina e Magliana. Parallelamente, la Società ha proseguito la gestione differenziata dei rifiuti, il riutilizzo degli imballaggi, l'utilizzo delle presse idrauliche e la verifica della tracciabilità dei conferimenti. La progressiva razionalizzazione della flotta aziendale costituisce inoltre una leva di mitigazione degli impatti legati ai consumi di carburante e alle emissioni dirette.

Gli impatti effettivi vengono gestiti attraverso controlli periodici sui consumi, analisi dei dati energetici, verifica dei formulari, registri ambientali e confronto con fornitori e operatori autorizzati. Eventuali anomalie vengono prese in carico mediante azioni correttive, aggiornamento delle procedure e coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate.

Gli interventi di efficientamento energetico realizzati nel 2025 hanno prodotto riduzioni misurabili dei consumi rispetto alle baseline considerate. La Società intende consolidare tali risultati attraverso il monitoraggio continuo previsto dal Sistema di Gestione dell'Energia, valutando ulteriori opportunità di miglioramento sugli impianti, sulle sedi e sui comportamenti operativi.

Consumi energetici diretti

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA PER AUTOTRAZIONE ³	UdM	2025	2024
Gasolio	GJ	967,97	1.631,71
Benzina	GJ	3646,11	2.600,90

Consumi energetici indiretti

CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI ⁴	UdM	2025	2024
Energia elettrica acquistata	GJ	2.952,00	3.141,67

³ Fattori di conversione in Giga Joule, Gasolio: 0,0385 [GJ/l], Benzina 0,03235 [GJ/l]

⁴ Fattore di conversione in Giga Joule, Energia elettrica 0,0036 [GJ/kWh]

Nel 2025 i consumi energetici di Elettrolazio si articolano in consumi diretti (autotrazione) e consumi indiretti (energia elettrica acquistata dalla rete).

L'analisi dei dati 2025 evidenzia dinamiche significative correlate alla progressiva razionalizzazione della flotta aziendale: il consumo di gasolio registra una riduzione molto marcata (-40,7%, da 1.631,71 GJ a 967,97 GJ), riconducibile alla progressiva sostituzione e dismissione dei veicoli diesel. Specularmente, il consumo di benzina cresce del 40,2% (da 2.600,90 GJ a 3.646,11 GJ), per effetto del rinnovo della flotta con veicoli a benzina e ibridi. Il bilancio complessivo dei consumi per autotrazione resta sostanzialmente stabile (+9%), in coerenza con la continuità dei volumi operativi distributivi. Sul fronte dei consumi elettrici, si registra una riduzione del 6% (da 3.141,67 GJ a 2.952,00 GJ), che testimonia l'efficacia degli interventi di efficientamento realizzati: l'installazione dei sensori di presenza nella filiale di Ciampino e il relamping parziale delle sedi di Prenestina e Magliana hanno contribuito al contenimento dei consumi, in linea con gli obiettivi del Sistema di Gestione dell'Energia ISO 50001.

Nel corso del 2025, la Società ha, inoltre, proseguito il percorso di misurazione e monitoraggio delle proprie emissioni, finalizzato alla rendicontazione dell'impronta carbonica aziendale e all'identificazione di opportunità di miglioramento ambientale.

Come definito dal Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), le emissioni sono state classificate in:

- Emissioni di Scope 1, ovvero le emissioni dirette derivanti dalla combustione di combustibili fossili (es. riscaldamento, mezzi aziendali), che nel 2025 sono state pari a 300,72 tonnellate di CO₂eq.
- Emissioni di Scope 2, ovvero le emissioni indirette legate all'acquisto di energia elettrica, calcolate secondo due metodologie:
 - ◊ il metodo "**Location-based**", che si basa sull'intensità media delle emissioni del mix energetico nazionale che nel 2025 sono state pari a 177 tonnellate di CO₂eq;
 - ◊ il metodo "**Market-based**", che considera l'impronta emissiva specifica dei contratti di fornitura di energia sottoscritti dalla Società; secondo tale metodologia, nel 2025 le emissioni sono state pari a 345 tCO₂eq.

Nelle seguenti tabelle, sono riportati nel dettaglio i valori rilevati per ciascuna categoria, insieme ai fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni in tonnellate di CO₂ equivalente (CO₂eq), al fine di garantire trasparenza, comparabilità e coerenza metodologica.

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) ⁵	UdM	2025	2024
GPL	tCO ₂ eq	-	3
GASOLIO	tCO ₂ eq	64,87	121
BENZINA	tCO ₂ eq	235,86	191
Totale emissioni dirette	tCO₂eq	300,72	315

Emissioni indirette di GHG (Scope 2)

EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2)	UdM	2025	2024
Emissioni Scope 2 Location based	tCO ₂ eq	177	230
Emissioni Scope 2 Market based	tCO ₂ eq	345	385
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Location based	tCO₂eq	478	545
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Market based	tCO₂eq	645	700

Fattori di emissione

FATTORE DI EMISSIONE – FONTE	UdM	2025	2024
Diesel – DEFRA	kgCO ₂ eq/l	2,58	2,66
Benzina – DEFRA	kgCO ₂ eq/l	2,07	2,35
GPL – DEFRA	kgCO ₂ eq/l	-	1,56
AIB Residual Mixes (Market-based) ⁶	gCO ₂ eq/kWh	420,2	440
ISPRA (Location-based) ⁷	gCO ₂ eq/kWh	215,9	260

Le emissioni dirette Scope 1 si attestano nel 2025 a 300,72 tCO₂eq, in riduzione del 4,5% rispetto alle 315 tCO₂eq del 2024. La variazione riflette la trasformazione della flotta: l'azzeramento del consumo di GPL e la forte riduzione delle emissioni da gasolio (-46,4%) sono parzialmente compensati dall'incremento delle emissioni da benzina (+23,5%), determinando comunque un saldo netto positivo.

Le emissioni indirette Scope 2 evidenziano un miglioramento significativo: l'approccio location-based registra una riduzione del 23% (da 230 a 177 tCO₂eq), mentre l'approccio market-based mostra una flessione del 10,4% (da 385 a 345 tCO₂eq). Il risultato è coerente con la diminuzione dei consumi elettrici conseguente agli interventi di efficientamento realizzati.

⁶ Fonte fattori di emissione: Association of Issuing Bodies – European Residual Mixes 2026, Table 2: Residual Mixes 2026

⁷ Fonte Fattore di Emissione: “Le emissioni di CO2 nel settore elettrico nazionale e regionale - Fattori di emissione nel settore elettrico (g CO2/kWh) | 2022-24” – ISPRA

Complessivamente, le emissioni totali Scope 1 + Scope 2 si riducono di circa il 12,3% secondo l'approccio location-based (da 545 a 478 tCO₂eq) e del 7,8% secondo l'approccio market-based (da 700 a 645 tCO₂eq), confermando l'efficacia della strategia di decarbonizzazione progressiva adottata dalla Società.

L'efficacia delle azioni viene monitorata attraverso indicatori energetici e ambientali, dati di consumo, formulari rifiuti, registri di carico e scarico, analisi dei costi, verifiche interne e riesami periodici.

Per la parte energetica, il monitoraggio è supportato dal Sistema di Gestione dell'Energia ISO 50001, che consente di analizzare i consumi, individuare scostamenti e valutare l'efficacia degli interventi. Per la parte ambientale, vengono monitorati i quantitativi di rifiuti prodotti, recuperati e smaltiti.

Gli obiettivi 2025 sono stati orientati a:

- ridurre i consumi energetici delle sedi interessate da interventi di efficientamento;
- migliorare il controllo dei consumi della flotta;
- ridurre progressivamente le emissioni associate alle attività operative;
- aumentare il recupero dei materiali;
- ridurre i trasporti non necessari;
- rafforzare la conformità normativa e documentale.

Le azioni intraprese nel 2025 hanno mostrato risultati positivi e misurabili, in particolare sugli interventi di efficientamento energetico. L'installazione dei sensori di presenza nella filiale di Ciampino e gli interventi di relamping parziale presso Prenestina e Magliana hanno consentito una riduzione dei consumi elettrici (-6%) e delle relative emissioni Scope 2 rispetto alle baseline considerate.

Anche sul fronte ambientale è proseguito il percorso di miglioramento, attraverso una gestione più ordinata dei rifiuti, l'utilizzo delle presse idrauliche, il recupero delle frazioni valorizzabili e il rafforzamento del controllo documentale.

L'esperienza del 2025 ha confermato che il miglioramento delle prestazioni ambientali ed energetiche richiede dati affidabili, monitoraggio costante e coinvolgimento diretto delle funzioni operative. Gli interventi tecnici, come sensori e relamping, producono benefici misurabili solo se accompagnati da controllo, manutenzione, consapevolezza del personale e procedure chiare. Tali evidenze sono state integrate nei sistemi di gestione aziendali e rappresentano una base per definire nuovi obiettivi negli esercizi successivi.

GRI CONTENT INDEX

GRI Content Index

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO	Elettrolazio S.p.A. ha riportato le informazioni citate in questo indice di contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 con riferimento agli standard GRI.
GRI 1 UTILIZZATI	GRI 1: Fondazione 2021
APPLICAZIONE GRI SECTOR STANDARDS	Non ancora disponibile

GRI STANDARD	INFORMATIVE GRI \ INDICATORI PERSONALIZZATI	PARAGRAFO
2-1	Dettagli dell'Organizzazione	Nota metodologica Principi e processo di rendicontazione
2-2	Società incluse nel report di sostenibilità	Nota metodologica Principi e processo di rendicontazione
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	Nota metodologica Principi e processo di rendicontazione
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica Principi e processo di rendicontazione
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica Principi e processo di rendicontazione
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	2.7 La digitalizzazione della Supply Chain
2-7	Dipendenti	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
2-8	Lavoratori non dipendenti	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
2-9	Struttura e composizione della governance	2.1 La Governance Societaria
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1 La Governance Societaria
2-11	Presidente del massimo organo di governo	2.1 La Governance Societaria
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica Principi e processo di rendicontazione 2.1 Governance Societaria

GRI STANDARD	INFORMATIVE GRI \ INDICATORI PERSONALIZZATI	PARAGRAFO
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
2-23	Impegno in termini di policy	2.2 Etica & Compliance 2.3 Le Nostre Certificazioni
2-26	La comunicazione con i dipendenti	3.2.3. La comunicazione con i dipendenti
2-29	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	1.3.1 Identificazione e dialogo con gli Stakeholder
GRI STANDARD	INFORMATIVE GRI \ INDICATORI PERSONALIZZATI	PARAGRAFO
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	1.3.2 L'Analisi di Materialità
3-2	Elenco delle tematiche materiali	1.3.2 L'Analisi di Materialità
3-3	Gestione dei temi materiali	4.2 Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	4.2 Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico
302-4	Riduzione del consumo di energia	4.2 Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	4.2 Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	4.2 Efficientamento energetico e resilienza al cambiamento climatico
3-3	Gestione dei temi materiali	4.1 La gestione dell'impatto ambientale
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	4.1 La gestione dell'impatto ambientale
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	4.1 La gestione dell'impatto ambientale
306-3	Rifiuti generati	4.1 La gestione dell'impatto ambientale
3-3	Gestione dei temi materiali	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro

GRI STANDARD	INFORMATIVE GRI \ INDICATORI PERSONALIZZATI	PARAGRAFO
403-1	Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-3	Servizi di medicina del lavoro	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-9	Infortuni sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
403-10	Malattie professionali	3.3 Salute e sicurezza sul lavoro
3-3	Gestione dei temi materiali	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
401-3	Congedo parentale	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	3.2.2 La formazione e lo sviluppo delle competenze
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	3.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
3-3	Gestione delle tematiche materiali	2.4 Performance economico-finanziaria
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	2.4 Performance economico-finanziaria
3-3	Gestione dei temi materiali	2.7 La digitalizzazione della Supply Chain
3-3	Gestione dei temi materiali	2.5 Gestione della privacy e sicurezza dei dati
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati	2.5 Gestione della privacy e sicurezza dei dati

Stampato su carta
certificata FSC®



Il marchio della
gestione forestale
responsabile



ELETTROLAZIO S.P.A.

Via Carlo Buttarelli, 6
00155 Roma

*elettrolazio@pec-elexitalia.it
elettrolazio.it*