



Bilancio di Sostenibilità

Mammanna Michelangelo S.p.A

2025

Sommario

Lettera agli Stakeholder	3
Nota Metodologica	4
CAPITOLO 1: L'IDENTITA' AZIENDALE	6
1.1. La storia: da impresa familiare a gruppo industriale	6
1.2. Punti di forza e valori condivisi	7
1.2.1. L'approccio integrato alla gestione della qualità e della sostenibilità	8
1.2.2. Legalità, trasparenza e responsabilità sociale	9
1.2.2.1 Segnalazione delle violazioni e gestione delle non conformità	9
1.2.3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001	10
1.3. Attività operative e presenza territoriale	11
1.3.1. La catena del valore	11
1.4. Michelangelo Mammana S.p.A.: attore abilitante della transizione energetica green	12
1.5. Organizzazione e governance	13
1.6. Coinvolgimento degli stakeholder	15
1.6.1 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	16
CAPITOLO 2: L'ANALISI DI MATERIALITA'	17
2.1. Le tematiche di sostenibilità: l'analisi di materialità dell'impatto	17
CAPITOLO 3: LE TEMATICHE AMBIENTALI	23
3.1. Consumi energetici ed emissioni climalteranti	23
3.2. Gestione delle risorse idriche	25
3.3. Consumo di materiali e depauperamento delle risorse naturali	26
3.4. Economia circolare e valorizzazione dei materiali	27
3.5. Produzione e gestione dei rifiuti	28
CAPITOLO 4: LE TEMATICHE SOCIALI	30
4.1. Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	30
4.2. Pari opportunità, diversità e non discriminazione	33
4.3. Salute e sicurezza sul lavoro	35
4.4. Formazione e sviluppo del capitale umano	38
4.4.1 Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	40
4.5. Diritti umani e condizioni di lavoro dignitose	41
4.6. Welfare, benessere e strumenti di supporto ai lavoratori	42
4.7. Comunità locali e impatti sul territorio	43
CAPITOLO 5: GOVERNANCE, ETICA E VALORE ECONOMICO	44

5.1 Governance, etica, trasparenza e legalità	44
5.1.1 Whistleblowing e canali di segnalazione	45
5.2 Prevenzione della corruzione e dei comportamenti non etici	46
5.3 Correttezza delle relazioni economiche e concorrenza leale	47
5.4 Valore economico generato e distribuito	48
5.5 Approvvigionamento locale e catena di fornitura	49
ANNEX I.....	51
Indice dei contenuti GRI	51
ANNEX II.....	55
Indice dei contenuti PMI Banche.....	55

Lettera agli Stakeholder

Care lettrici e cari lettori,

Quello che state per leggere è il nostro **Bilancio di Sostenibilità 2025**, seconda edizione di un documento che, oltre a rendicontare le nostre performance non finanziarie, si prefigge l'obiettivo di comunicare la nostra visione sul futuro e sull'impatto positivo che vogliamo generare a favore dei nostri stakeholder.

L'attuale scenario globale richiede risposte urgenti al cambiamento climatico. Le aziende che operano in settori come il nostro possono contribuire concretamente alla transizione energetica e alla realizzazione di opere civili e infrastrutture elettriche che possano renderla possibile. Si tratta di una responsabilità importante che abbiamo scelto di assumerci, intrecciando driver di sostenibilità nelle nostre scelte di mercato e di business. Tale impegno nasce da una convinzione, in assenza di specifici obblighi normativi che ci riguardino direttamente: la sostenibilità può essere il motore di uno sviluppo consapevole e rispettoso. Dal 1996 operiamo con impegno e passione per rappresentare un punto di riferimento affidabile nel nostro settore, evolvendoci da impresa familiare a gruppo strutturato e dinamico, capace di affrontare con competenza le sfide di un mercato in continua trasformazione. Scegliere di raccontare il nostro impegno in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG) vuol dire rafforzare il patto di fiducia con chi condivide e supporta il nostro lavoro: dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni e comunità locali.

Nel report, disponibile sul nostro sito web <https://gruppomamma.it/> sono rendicontate le azioni che abbiamo intrapreso, le performance raggiunte e gli obiettivi che ci poniamo per il futuro. La redazione del documento è ispirata ai **Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards)** – edizione 2021 – secondo l'opzione *"in accordance with the GRI Standards"*, applicando i principi di rendicontazione relativi a equilibrio, accuratezza, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività. Tale approccio prevede l'applicazione completa degli Standard GRI, inclusa la rendicontazione delle informazioni richieste dagli standard universali e, ove applicabile, dagli standard tematici relativi ai temi materiali individuati.

I valori che da sempre ci contraddistinguono – *l'attenzione alla qualità delle nostre opere, l'affidabilità operativa, il rispetto delle persone e dell'ambiente* – si uniscono oggi a una visione di lungo periodo, orientata all'innovazione sostenibile, supportata da una costante tensione al miglioramento. Alle persone che ogni giorno con dedizione e competenza traducono questi valori in azioni, contribuendo alla crescita della nostra realtà va il mio ringraziamento. A voi, stakeholder, rivolgiamo l'invito a leggere questo bilancio come l'inizio di un dialogo aperto, concreto e continuativo, oltre che come strumento di informazione.

Guardiamo avanti con determinazione, pronti a trasformare le sfide di domani in opportunità, con responsabilità e apertura al cambiamento.

Con stima

La Direzione Mammana Michelangelo S.p.A.


MAMMANA MICHELANGELO S.p.A.
Il Legale rappresentante

Nota Metodologica

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Il presente documento rappresenta il secondo **Bilancio di Sostenibilità di Michelangelo Mammana S.p.A.** (di seguito anche “la Società” o “l’Organizzazione”), società per azioni privata con sede legale in Contrada San Giovanni, Castel di Lucio (ME), redatto su base volontaria con l’obiettivo di comunicare in maniera chiara, trasparente e strutturata le scelte, le attività e i risultati conseguiti in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG) nel corso dell’esercizio 2025.

Il Bilancio si riferisce al periodo compreso tra il **1° gennaio 2025** e il **31 dicembre 2025** e costituisce uno strumento di rendicontazione e dialogo nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività dell’organizzazione.

La redazione del report è stata ispirata ai **Global Reporting Initiative Standards** (GRI Standards) – edizione 2021 – secondo l’opzione “*in accordance with the GRI Standards*”, applicando i principi di rendicontazione relativi a equilibrio, accuratezza, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività. Tale approccio prevede l’applicazione completa degli Standard GRI, inclusa la rendicontazione delle informazioni richieste dagli standard universali e, ove applicabile, dagli standard tematici relativi ai temi materiali individuati.

In particolare, sono stati utilizzati i seguenti standard universali:

- GRI 1: Foundation 2021 – principi fondamentali per la rendicontazione;
- GRI 2: General Disclosures 2021 – informazioni generali sull’organizzazione;
- GRI 3: Material Topics 2021 – identificazione e gestione degli impatti materiali.

A partire dall’analisi di materialità, aggiornata nel 2025 sulla base dell’analisi originariamente condotta nel 2024, sono stati individuati i temi rilevanti su cui si concentrano gli impatti economici, ambientali e sociali dell’Organizzazione. L’aggiornamento ha tenuto conto dell’evoluzione del contesto operativo, delle priorità strategiche e delle aspettative degli stakeholder.

Per ciascun tema materiale sono stati individuati, ove pertinenti, gli Standard GRI tematici di riferimento e sono stati descritti gli impatti associati, gli approcci di gestione adottati e i relativi indicatori di performance, in linea con i requisiti previsti dagli Standard.

Conformità al Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche

A integrazione del percorso di rendicontazione sopra descritto, si evidenzia che i contenuti del presente Bilancio tengono altresì conto, ove pertinente, delle indicazioni fornite da “Il Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche”, documento predisposto dal Tavolo per la Finanza Sostenibile – istituito presso il Ministero dell’Economia e delle Finanze – al fine di agevolare, su base volontaria, lo scambio di informazioni ESG tra piccole e medie imprese e istituti di credito. Il Documento individua un insieme di informazioni di sostenibilità, organizzate in cinque aree tematiche (informazioni generali, mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, ambiente, società e forza lavoro, condotta d’impresa), rilevanti ai fini degli adempimenti normativi e delle valutazioni ESG condotte dagli istituti bancari nell’ambito dell’attività creditizia.

Gli indicatori quantitativi e qualitativi rendicontati nel presente Bilancio in conformità agli Standard GRI risultano, in ampia misura, coerenti con le informazioni richieste dal Documento, con particolare riferimento

ai temi relativi ai consumi energetici e alle emissioni di gas a effetto serra, alla gestione delle risorse idriche e dei rifiuti, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla contrattazione collettiva e alla parità di genere, nonché alla condotta etica e alla prevenzione della corruzione. Tale coerenza contribuisce a favorire il dialogo con gli istituti finanziari e a ridurre le asimmetrie informative in materia di sostenibilità rispetto ai fattori ESG rilevanti ai fini delle valutazioni di merito creditizio.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro del presente bilancio di sostenibilità include esclusivamente le attività svolte da Michelangelo Mammana S.p.A., società operativa appartenente al Gruppo Mammana. Le informazioni riportate non comprendono le attività delle altre società del Gruppo, salvo nei casi in cui tali informazioni siano ritenute rilevanti ai fini della rendicontazione; in tali circostanze, il perimetro sarà opportunamente specificato.

La Società opera esclusivamente in Italia; pertanto, il documento fa riferimento alle attività svolte sul territorio nazionale, con un focus particolare sulle regioni Sicilia e Basilicata, dove la società ha una presenza storica e operativa consolidata.

Struttura e processo di elaborazione

Il documento è articolato in capitoli tematici dedicati all'identità aziendale, agli aspetti ambientali, sociali e di governance, in coerenza con i temi materiali individuati. La raccolta e la validazione dei dati sono state gestite internamente, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti. Nei casi in cui non siano disponibili dati completi, sono state elaborate stime basate su fonti attendibili, opportunamente segnalate. I dati quantitativi riportati nel presente documento sono presentati, ove disponibili, con il relativo comparativo riferito all'esercizio 2024, al fine di consentire una lettura in un'ottica di continuità e di favorire la comparabilità delle performance nel tempo. Per gli indicatori rendicontati per la prima volta nel corso del 2025, in assenza di un dato storico rilevato secondo la medesima metodologia, non è stato possibile fornire il relativo comparativo 2024.

Il Bilancio di Sostenibilità non è attualmente sottoposto a verifica esterna indipendente; rappresenta tuttavia un primo passo nel percorso di rafforzamento del monitoraggio, della trasparenza e del presidio degli impatti, rischi, opportunità legati alla sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con il supporto tecnico e metodologico del team Climate Change e Sustainability Services (CCaSS) di **EY S.p.A.**

CAPITOLO 1: L'IDENTITÀ AZIENDALE

Raccontare l'identità di un'impresa significa guardare alle sue radici, ai valori che la guidano e alla visione che ne orienta il percorso di crescita. Michelangelo Mammana S.p.A. è il risultato di una storia imprenditoriale costruita nel tempo con passione, impegno e senso di responsabilità, che affonda le sue radici in un contesto familiare e territoriale guardando con decisione al futuro.

Questo capitolo ha l'obiettivo di presentare il percorso di crescita dell'azienda, raccontandone i valori fondanti, le principali tappe evolutive e le certificazioni ottenute, nonché il contributo che oggi l'azienda offre alla transizione energetica e allo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera.

1.1. La storia: da impresa familiare a gruppo industriale

GRI 2-1, 2-6, PMI 1

Michelangelo Mammana S.p.A. è un'impresa di costruzioni fondata in Sicilia, a Castel di Lucio (ME), nel 1996 da Michelangelo Mammana e operante nei settori dell'edilizia pubblica e privata, con una consolidata esperienza nella realizzazione di opere di ingegneria civile e industriale. Nel corso del tempo, l'azienda ha intrapreso un percorso di crescita progressivo che ha condotto, nel 2025, alla trasformazione da società a responsabilità limitata (S.r.l.) a società per azioni (S.p.A.), segnando un'evoluzione rilevante sotto il profilo organizzativo e strategico.

L'azienda nasce come ditta individuale nel settore dei lavori edili civili e industriali e si distingue sin da subito per la serietà, l'affidabilità e la competenza esecutiva che ne guidano lo sviluppo.

Un passaggio cruciale avviene nel 2007, con l'ingresso nel settore delle energie rinnovabili grazie alla realizzazione delle opere civili per la realizzazione dell'impianto eolico di Castel di Lucio. Parallelamente, nello stesso anno viene avviata anche l'attività estrattiva con l'apertura della cava di quarzarenite, rafforzando l'offerta integrata di materiali e lavorazioni per l'edilizia. L'azienda si orienta progressivamente verso un modello strutturato e multidisciplinare, in grado di gestire l'intero ciclo della commessa – dalla progettazione alla realizzazione – in ambito pubblico e privato.

L'impresa si avvale di uno staff tecnico qualificato, coinvolto in percorsi di aggiornamento e formazione specialistica. L'impiego di materiali certificati CE, l'adozione di tecnologie all'avanguardia e l'attenzione all'innovazione permettono all'impresa di rispondere in modo puntuale alle esigenze dei committenti, integrando nei progetti anche soluzioni basate su fonti rinnovabili, come gli impianti fotovoltaici.

Il passaggio generazionale con l'ingresso dei figli del fondatore, Giuseppe e Antonio, ha contribuito al rafforzamento dell'assetto organizzativo: Giuseppe è responsabile dell'area cantieristica e operativa, mentre Antonio presidia le aree amministrativa e contrattuale. Questa evoluzione ha accompagnato il percorso di crescita societaria che ha portato prima alla configurazione in S.r.l. e, successivamente, nel 2025, alla trasformazione in S.p.A.

Nel corso del 2025, la Società ha inoltre acquisito due rami d'azienda relativi a cave per l'estrazione di prodotti calcarei, rafforzando la propria presenza nella filiera dei materiali e ampliando le attività estrattive già esistenti.

Oggi la Michelangelo Mammana S.p.A. opera stabilmente in Sicilia, nella provincia di Potenza e, più recentemente, anche in Calabria con un organico di circa 350 dipendenti e un parco mezzi industriali di oltre 380 unità. La struttura organizzativa è articolata in divisioni specializzate - tra cui procurement, uffici tecnici, gare, HSE, qualità, risorse umane, amministrazione e tesoreria, affari societari e finanza, security, controllo di gestione, sub appalti, logistica - affiancate da reparti operativi quali officina, carrozzeria, carpenteria metallica, cave, area produzione laterizi e un magazzino per la vendita all'ingrosso di materiali edili.

Nel tempo si sono aggiunte nuove società operative nei settori dei lavori pubblici, della progettazione e realizzazione di impianti fotovoltaici, dell'immobiliare, dell'agricoltura e della distribuzione carburanti.

Il Gruppo si configura come una realtà in evoluzione, capace di coniugare le proprie radici familiari con una visione industriale orientata alla crescita e alla sostenibilità, mantenendo un'attenzione costante alla qualità delle opere, all'innovazione e al contesto territoriale di riferimento. Ai fini del presente bilancio di sostenibilità, tuttavia, il perimetro di rendicontazione è limitato alla sola Michelangelo Mammana S.p.A. e non include l'intero Gruppo.

1.2. Punti di forza e valori condivisi

GRI 2-23, 2-24

La crescita dell'impresa è strettamente connessa allo sviluppo e alla valorizzazione del capitale umano. In tale prospettiva, la Michelangelo Mammana S.p.A. promuove investimenti continui nella formazione tecnica e nello sviluppo professionale delle proprie risorse, riconoscendo in competenze, aggiornamento e specializzazione elementi abilitanti per l'erogazione di servizi qualificati, innovativi e affidabili.

Le attività aziendali e i comportamenti dei soggetti che operano in nome e per conto della società sono improntati ai principi definiti nel Codice Etico, che individua i valori e le regole di condotta cui devono attenersi tutti i destinatari, interni ed esterni, nello svolgimento delle proprie attività. In particolare, le relazioni e le operazioni aziendali si basano su principi di onestà, correttezza, integrità, lealtà, trasparenza, sostenibilità e rispetto delle disposizioni normative e delle procedure interne.

L'azienda opera secondo un modello organizzativo che pone attenzione alle persone e alle relazioni, sia all'interno della struttura sia nei rapporti con clienti, partner e fornitori. Il capitale umano rappresenta un fattore centrale per il funzionamento e la crescita dell'organizzazione, contribuendo alla realizzazione di opere caratterizzate da elevati standard di qualità, sicurezza e durabilità. In tale contesto, lo sviluppo delle competenze professionali e la valorizzazione delle risorse, nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione, costituiscono elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le attività sono orientate al rispetto del territorio, alla qualità esecutiva e all'adozione di pratiche operative coerenti con principi di trasparenza e sostenibilità. La società promuove un approccio gestionale volto ad assicurare il rispetto delle normative applicabili, la prevenzione dei rischi e la salvaguardia del valore aziendale, anche attraverso l'adozione di regole, procedure e strumenti di controllo che supportano l'efficacia e l'efficienza dei processi.

I valori di professionalità, serietà, affidabilità, qualità e innovazione si integrano con i principi etici definiti nel Codice e guidano lo sviluppo delle attività aziendali, costituendo un riferimento per le scelte operative e strategiche della società e per la gestione responsabile delle relazioni con tutti gli stakeholder.

1.2.1. L'approccio integrato alla gestione della qualità e della sostenibilità

GRI 2-13, 2-17, PMI 3

L'attenzione alla qualità, alla sicurezza e alla sostenibilità rappresenta un elemento strutturale del modello operativo della Michelangelo Mammana S.p.A. e si traduce nell'adozione di un sistema di gestione integrato, sviluppato in coerenza con standard riconosciuti a livello internazionale. Tali sistemi vanno oltre la certificazione della conformità normativa e costituiscono strumenti operativi attraverso cui l'azienda pianifica, monitora e migliora nel tempo le proprie attività.

Il sistema di gestione integrato consente infatti di presidiare in modo sistematico i principali ambiti ESG, attraverso la definizione di processi strutturati, ruoli e responsabilità chiare, procedure operative e meccanismi di controllo. In questo contesto, le certificazioni rappresentano, oltre che un riconoscimento esterno, anche un riferimento concreto per l'organizzazione delle attività aziendali, contribuendo a garantire uniformità operativa, tracciabilità dei processi e gestione proattiva dei rischi.

In particolare:

- la **ISO 9001:2015** supporta il miglioramento continuo della qualità dei processi, attraverso la standardizzazione delle attività e il monitoraggio delle performance;
- la **ISO 14001:2015** guida la gestione degli impatti ambientali, favorendo l'individuazione e il controllo degli aspetti ambientali significativi;
- la **ISO 45001:2018** presidia i temi della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo la prevenzione degli infortuni e il miglioramento delle condizioni operative;
- la **ISO 37001:2016** introduce presidi specifici per la prevenzione della corruzione, rafforzando i controlli interni e la cultura dell'integrità;
- la **ISO 39001:2016** è dedicata alla gestione della sicurezza stradale, con l'obiettivo di ridurre i rischi connessi alla mobilità e alle attività operative su strada;
- la **UNI ISO 30415:2021** contribuisce alla valorizzazione della diversità e all'inclusione nei contesti organizzativi;
- la **UNI/PdR 125:2022** supporta lo sviluppo di un sistema di gestione orientato alla parità di genere, promuovendo equità e opportunità all'interno dell'organizzazione;
- la **SA8000:2014** rafforza l'attenzione ai diritti umani e alle condizioni di lavoro lungo le attività aziendali;
- la **certificazione SOA** attesta la capacità tecnico-organizzativa della società nell'esecuzione di lavori pubblici.

L'integrazione di tali standard all'interno dei processi aziendali consente alla società di adottare un approccio strutturato al miglioramento continuo, favorendo l'allineamento tra obiettivi operativi, requisiti normativi e aspettative degli stakeholder. In questo senso, i sistemi di gestione rappresentano una leva abilitante sia per l'efficienza operativa sia per il rafforzamento della capacità dell'organizzazione di affrontare contesti in evoluzione, anche attraverso il presidio dei rischi emergenti e il consolidamento delle pratiche di governance.

1.2.2. Legalità, trasparenza e responsabilità sociale

GRI 2-27, 2-28, PMI 38

La società riconosce la legalità come un presupposto imprescindibile per lo svolgimento delle proprie attività. L'operatività aziendale è improntata al rispetto delle normative vigenti e a principi di trasparenza e responsabilità, ritenuti elementi fondamentali per garantire affidabilità e credibilità nel tempo.

In questo ambito, la società ha ottenuto il Rating di Legalità attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), in accordo con i Ministeri dell'Interno e della Giustizia. Tale riconoscimento attesta l'adozione di comportamenti conformi ai principi di legalità, trasparenza e responsabilità sociale e rappresenta un elemento distintivo nel percorso di consolidamento degli standard etici e normativi adottati.

La società aderisce inoltre al Coordinamento della Rete per la Legalità Sicilia, un organismo attivo nel contrasto ai fenomeni di racket e usura. L'iniziativa si pone l'obiettivo di fornire supporto concreto a persone e imprese che hanno subito situazioni di pressione o difficoltà legate a tali fenomeni, promuovendo al contempo un dialogo diretto con le istituzioni e i legislatori per favorire lo sviluppo di interventi normativi coerenti con le esigenze del contesto economico e sociale.

In tale quadro, l'impegno della società si concretizza, oltre che nel rispetto formale delle regole, anche nella partecipazione attiva a iniziative che contribuiscono a rafforzare un contesto imprenditoriale improntato alla trasparenza, alla correttezza e alla tutela degli operatori economici.

Nel corso del periodo di rendicontazione, la Società non è stata oggetto di sanzioni, né monetarie né non monetarie, per casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti. Inoltre, non ha aderito ad associazioni di categoria né a organizzazioni nazionali o internazionali impegnate in attività di advocacy.

1.2.2.1 Segnalazione delle violazioni e gestione delle non conformità

GRI 2-25, 2-26

La Società si è dotata di strumenti e procedure finalizzati a garantire la gestione tempestiva di eventuali comportamenti non conformi ai principi etici, alle normative vigenti e alle disposizioni interne, promuovendo un contesto improntato alla trasparenza, alla responsabilità e alla tutela dei soggetti coinvolti.

In particolare, nell'ambito del proprio sistema di controllo interno e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, la società ha previsto specifici meccanismi di segnalazione delle possibili violazioni, accessibili ai destinatari del Codice Etico e agli altri stakeholder. Tali segnalazioni possono essere trasmesse attraverso diversi canali, inclusi strumenti dedicati di whistleblowing, modalità informatiche o comunicazioni dirette agli organi di controllo competenti, anche in forma anonima e nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela del segnalante.

La gestione delle segnalazioni è affidata agli organismi preposti, tra cui l'Organismo di Vigilanza, che ne garantiscono l'analisi e il trattamento secondo principi di riservatezza, imparzialità e assenza di ritorsioni nei confronti dei segnalanti.

Parallelamente, la Società ha definito specifiche modalità operative per la gestione delle anomalie e delle non conformità, integrate nei propri sistemi di controllo e nei protocolli previsti dal Modello 231 e dalle procedure aziendali. In tale ambito, i flussi informativi verso gli organi di controllo consentono di monitorare eventi

rilevanti, quali irregolarità nei processi amministrativi e finanziari, criticità nei rapporti con fornitori e partner o scostamenti rispetto alle procedure interne, assicurando un presidio continuo sui principali rischi aziendali.

Con riferimento anche al sistema di gestione SA8000, la Società mette a disposizione dei lavoratori specifici canali per la presentazione di reclami o segnalazioni relative a comportamenti non conformi agli standard sociali, inclusa la possibilità di rivolgersi a organismi esterni di certificazione.

Nel complesso, tali strumenti contribuiscono a rafforzare la capacità dell'organizzazione di prevenire e gestire gli impatti negativi, favorendo il miglioramento continuo dei processi aziendali e la diffusione di una cultura orientata alla legalità e alla responsabilità.

1.2.3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001

GRI 2-12, 2-23, PMI 38

A rafforzamento del presidio dei rischi e della promozione di comportamenti etici, nel mese di maggio 2025 la Michelangelo Mammana S.p.A. si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito "Modello 231") e ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di monitorarne l'efficace attuazione e aggiornamento.

Il Modello 231, predisposto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è finalizzato alla definizione di un sistema strutturato e organico di procedure, prassi operative, regole di comportamento e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Esso si basa sull'analisi e sulla mappatura delle attività aziendali esposte a rischio, con l'obiettivo di individuare le aree sensibili e definire presidi adeguati.

In tale ambito, il Modello 231 contribuisce a diffondere tra tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società – inclusi dipendenti, management, collaboratori, clienti, fornitori e organi di controllo – una consapevolezza diffusa in merito ai rischi di comportamento illecito e alle relative conseguenze, rafforzando al contempo l'orientamento aziendale verso il rispetto delle norme e dei principi etici.

Il sistema di controllo si fonda inoltre su un monitoraggio continuativo delle attività e sull'attivazione di meccanismi di verifica che consentono all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare eventuali comportamenti non conformi. In questo senso, il Modello 231 rappresenta un elemento integrante del sistema di governance aziendale e contribuisce al consolidamento di un approccio orientato alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità.

1.3. Attività operative e presenza territoriale

GRI 2-6

Michelangelo Mammana S.p.A. è attiva in diversi ambiti del settore delle costruzioni e dei servizi collegati, con una presenza stabile sul territorio siciliano e in altre aree strategiche del Sud Italia.

Le nostre principali attività

Edilizia pubblica e privata

Opere di ingegneria civile e industriale, nuove costruzioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie.

Infrastrutture per energie rinnovabili

Realizzazione di opere civili ed elettriche per impianti eolici e fotovoltaici: elettrodotti, cavidotti, stazioni.

Lavori stradali e urbanizzazioni

Opere stradali, opere idrauliche, interventi di riqualificazione ambientale e infrastrutture al servizio di aree urbane ed extraurbane.

Movimento terra e opere specialistiche

Scavi, sbancamenti, opere di fondazione e gestione materiali.

Fornitura di materiali edili

Estrazione e trasformazione di quarzarenite e altri materiali calcarei per impieghi edili e infrastrutturali, con punto vendita all'ingrosso attivo nei comuni di Castel di Lucio e Pettineo.

1.3.1. La catena del valore

GRI 2-6, PMI 1

La Michelangelo Mammana S.p.A. opera secondo un modello di business integrato che copre l'intero ciclo di realizzazione delle opere, dalla gestione delle materie prime fino alla consegna e al servizio post-intervento. Tale configurazione consente alla società di presidiare direttamente le principali fasi operative della catena del valore, anche attraverso l'integrazione verticale di attività a monte, quali l'estrazione e la lavorazione dei materiali.

La catena del valore si articola in tre principali ambiti:

Attività a monte (upstream)

Le attività a monte comprendono l'approvvigionamento delle materie prime e la gestione dei fornitori esterni, inclusi l'acquisto di materiali e servizi necessari alle lavorazioni e i processi di selezione e qualificazione dei fornitori. Una quota significativa dell'approvvigionamento è tuttavia internalizzata attraverso cave di proprietà, in cui la società svolge direttamente attività di estrazione e prima lavorazione dei materiali calcarei e della quarzarenite. Tale integrazione consente di rafforzare il controllo sulla qualità dei materiali, sulla continuità della fornitura e sui tempi operativi.

Attività operative (fase diretta)

Le attività operative rappresentano il nucleo centrale della catena del valore e comprendono tutte le fasi di trasformazione e realizzazione delle opere. In particolare:

- lavorazione delle materie prime e preparazione dei materiali per i cantieri;
- pianificazione e gestione delle commesse, inclusa l'organizzazione delle risorse umane e logistiche;
- esecuzione delle opere civili e infrastrutturali, comprensive di costruzione, montaggio e installazioni;
- controllo qualità, gestione della sicurezza e conformità normativa.

A supporto di tali attività, la società dispone di un ampio parco mezzi di proprietà, composto da circa 380 unità, che coprono l'intero ciclo operativo, dalle attività di scavo e movimento terra fino alle fasi di finitura e trasporto. La disponibilità interna di macchinari e attrezzature avanzate – gestite da personale qualificato e soggette a programmi di manutenzione periodica – costituisce un elemento distintivo del modello operativo, in quanto consente elevati livelli di autonomia, rapidità di intervento e controllo diretto sulla qualità delle lavorazioni.

Attività a valle (downstream)

Le attività a valle includono la distribuzione e commercializzazione dei materiali, nonché i servizi successivi alla realizzazione delle opere. In particolare, la società gestisce la vendita all'ingrosso di materiali edili e garantisce servizi di consegna, logistica e manutenzione post-intervento, assicurando continuità nella relazione con il cliente anche dopo la conclusione dei lavori.

Il modello di catena del valore adottato dalla Michelangelo Mammana S.p.A. è, quindi, caratterizzato da un elevato grado di integrazione verticale, supportato dalla disponibilità interna delle principali risorse produttive (materie prime e mezzi), che consente un presidio diretto dei processi, una maggiore efficienza operativa e un controllo strutturato sugli standard qualitativi e di sicurezza.

1.4. Michelangelo Mammana S.p.A.: attore abilitante della transizione energetica green

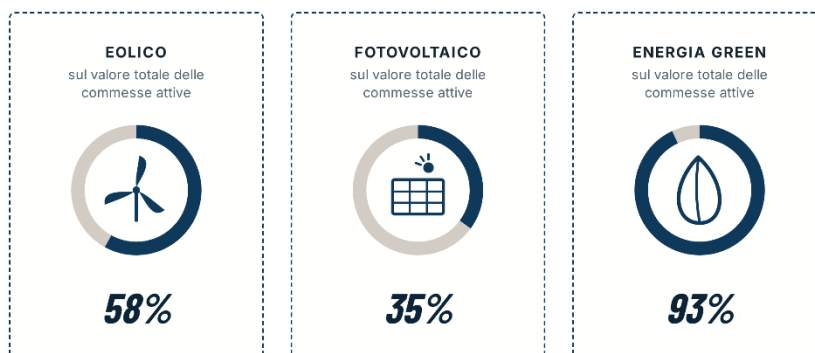
GRI 2-6

Michelangelo Mammana S.p.A. si configura come un operatore strategico nella transizione energetica e nella promozione della sostenibilità ambientale. Una quota significativa delle attività aziendali è infatti focalizzata alla realizzazione di opere civili a servizio di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, con particolare riferimento al settore eolico e fotovoltaico. Nel 2025 **oltre l'90%** del valore delle commesse attive è stato generato da attività riconducibili a questo ambito (58% eolico, 35% fotovoltaico), evidenziando il ruolo crescente delle energie rinnovabili nel modello di business aziendale.

Nel dettaglio, la società è specializzata nella realizzazione delle opere civili funzionali **all'installazione di impianti eolici e fotovoltaici**. Le attività comprendono, tra le altre, la costruzione di **basamenti**, la realizzazione di **viabilità interna ai parchi, le recinzioni perimetrali, le opere di drenaggio e regimazione delle acque, oltre alla posa di sottoservizi e canalizzazioni per il passaggio dei cavi elettrici, nonché opere civili per la realizzazione delle sottostazioni elettriche a servizio degli impianti eolici e fotovoltaici**. Tali interventi rappresentano una fase essenziale della filiera energetica contribuendo alla realizzazione di infrastrutture a supporto della produzione di energia da fonti rinnovabili e, conseguentemente, ai processi di decarbonizzazione.

L'elevata incidenza delle attività nel settore energetico conferma la capacità della società di operare in un contesto di mercato in rapida evoluzione, caratterizzato da una crescente domanda di infrastrutture sostenibili da parte di operatori industriali, utility e general contractor. In questo quadro, la Michelangelo Mammana S.p.A. si posiziona come partner operativo per la realizzazione delle opere, grazie a competenze tecniche consolidate e a un'organizzazione cantieristica strutturata.

Nel contesto più ampio delle attività riconducibili al settore delle energie rinnovabili, il Gruppo di appartenenza ha avviato, attraverso la società Mammana Green S.r.l., lo sviluppo di iniziative per la realizzazione di impianti fotovoltaici utility-scale nel territorio del Comune di Castel di Lucio e Nicosia, con una potenza nominale pari a circa 1 MWp per ciascun impianto. Tali progetti sono finalizzati alla produzione di energia rinnovabile ad alta efficienza e alla valorizzazione del territorio locale.



1.5. Organizzazione e governance

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-16, 2-18, PMI 2

La Michelangelo Mammana S.p.A. adotta un assetto di governance e organizzativo definito, finalizzato a supportare la gestione delle attività aziendali, il coordinamento dei processi decisionali e l'efficace funzionamento dell'operatività aziendale. Ai fini del presente bilancio di sostenibilità, le informazioni riportate nel presente paragrafo si riferiscono esclusivamente alla Michelangelo Mammana S.p.A. e non all'intero Gruppo.

La società è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da tre membri esecutivi appartenenti alla famiglia fondatrice. La composizione dell'organo di governo riflette la natura familiare dell'impresa: i membri del Consiglio non sono selezionati attraverso processi formali di nomina, in quanto coincidono con i componenti della proprietà aziendale.

Nel 2025, il Consiglio di amministrazione risulta composto esclusivamente da membri di genere maschile e non prevede la presenza di componenti non esecutivi. Il ruolo di Presidente è ricoperto da uno dei membri della famiglia proprietaria e non è separato da altri eventuali ruoli esecutivi.

I membri del Consiglio restano in carica fino a nuova nomina e possono essere revocati secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo di indirizzo strategico e di supervisione delle attività aziendali, assicurando continuità nella gestione e coerenza nelle scelte strategiche.

A supporto dell'organo amministrativo, la struttura organizzativa della società si articola su più livelli, con una chiara definizione di ruoli e responsabilità. In particolare, l'organizzazione prevede una **dirigenza generale**, responsabile del coordinamento complessivo delle attività, e una serie di funzioni aziendali che presidiano i principali ambiti gestionali e operativi.

Tra le funzioni centrali rientrano le aree di **amministrazione e gestione, finanza e controllo e contabilità e tesoreria**, affiancate da presidi specialistici quali security, procurement, sviluppo dati, risorse umane e HSE (Health, Safety & Environment). A tali funzioni si aggiungono strutture di supporto e coordinamento operativo, tra cui l'ufficio tecnico, l'ufficio gare, l'area qualità e i servizi di help desk.

L'organizzazione comprende inoltre aree dedicate allo sviluppo e alla gestione delle attività operative, tra cui l'area commerciale, l'area approvvigionamento e l'area produzione, nonché funzioni trasversali quali marketing e ricerca, service e logistica, formazione e selezione e comunicazione corporate. In tale ambito rientrano anche attività specifiche legate allo sviluppo di progetti nel settore delle energie rinnovabili.

Il livello operativo è costituito dalle strutture dedicate alla gestione dei cantieri e all'esecuzione tecnica delle commesse, che includono figure quali responsabili di cantiere, assistenti, capi squadra e operai. Tale articolazione consente di mantenere un presidio diretto sulle attività esecutive, garantendo il coordinamento delle risorse e l'applicazione delle procedure operative.

Nel corso del 2025, la società ha ulteriormente rafforzato il proprio assetto di governance attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e l'istituzione del relativo Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorare l'efficace attuazione del modello.

Il sistema di governance dell'organizzazione è inoltre supportato dalla presenza di ulteriori organi di controllo e presidi organizzativi. In particolare, la società si avvale di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo contabile e di legalità e di procuratori delegati con responsabilità operative e gestionali su specifici ambiti aziendali.

La gestione e la comunicazione di eventuali criticità rilevanti avvengono secondo modalità caratterizzate da un elevato grado di flessibilità e immediatezza, coerentemente con la struttura organizzativa dell'impresa. Tale approccio consente una condivisione diretta e tempestiva delle informazioni tra i membri del management e dell'organo di governo, pur in assenza di canali formalizzati.

La valutazione delle performance del Consiglio di Amministrazione non è formalizzata attraverso processi strutturati, ma avviene sulla base dei risultati economici, operativi e strategici conseguiti dall'organizzazione nel tempo. Tali elementi costituiscono il principale riferimento per l'efficacia dell'azione di governo e per il monitoraggio dell'andamento aziendale.

Pur non essendo previsti rappresentanti degli stakeholder all'interno del Consiglio di Amministrazione, la società mantiene un dialogo costante con i principali portatori di interesse, tra cui enti pubblici locali, rappresentanti dei lavoratori, istituti finanziari, partner tecnici, clienti e organismi istituzionali operanti nei territori di riferimento.

1.6. Coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-29

Michelangelo Mammana S.p.A. opera in costante relazione con una rete articolata di stakeholder, intesi come tutti i soggetti che, a vario titolo, influenzano o sono influenzati dalle attività aziendali. Rientrano tra questi, in primo luogo, clienti e committenti pubblici e privati, dipendenti e collaboratori, fornitori e subappaltatori, nonché le comunità locali presenti nei territori in cui la società realizza le proprie opere.

Ulteriori interlocutori rilevanti includono istituzioni ed enti pubblici, partner tecnici e progettuali, istituti finanziari e assicurativi, nonché altri soggetti coinvolti nei processi di sviluppo e realizzazione delle attività aziendali.

Il confronto con gli stakeholder rappresenta un elemento fondamentale per operare in modo responsabile e orientare le scelte aziendali in coerenza con il contesto di riferimento. Le interazioni avvengono nell'ambito delle attività operative e gestionali e contribuiscono a raccogliere indicazioni utili alla definizione delle priorità strategiche e dei temi rilevanti per l'organizzazione.



1.6.1 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-29

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene attraverso modalità differenziate in funzione della tipologia di interlocutore, della natura delle relazioni e delle tematiche oggetto di confronto. Le interazioni si sviluppano sia in maniera continuativa, nell'ambito delle attività operative, sia attraverso momenti strutturati di confronto, in funzione delle specifiche esigenze.

Tali modalità consentono alla società di raccogliere feedback, osservazioni e aspettative, contribuendo al miglioramento dei processi aziendali e al consolidamento delle relazioni con i principali portatori di interesse.

Le principali modalità di coinvolgimento e i temi emersi dal confronto sono sintetizzati nella tabella seguente.

Stakeholder	Tipologia di comunicazione	Frequenza media di coinvolgimento	Principali temi di sostenibilità emersi dal confronto
Clienti e committenti	Incontri periodici, report tecnici e contrattuali, sito web	Regolare, per progetto	Qualità delle opere, affidabilità dei fornitori, rispetto delle tempistiche, sicurezza nei cantieri
Dipendenti e collaboratori	Comunicazioni interne, formazione, sistemi di feedback, welfare aziendale	Quotidiana	Salute e sicurezza, formazione continua, pari opportunità, benessere organizzativo
Fornitori e subappaltatori	Codice etico, audit, incontri diretti, valutazioni ESG	Continuativa, secondo necessità	Etica negli appalti, condizioni di lavoro, rispetto ambientale lungo la filiera
Comunità locali	Incontri pubblici, iniziative territoriali, collaborazione con enti e associazioni	Occasionale o su progetto	Impatto ambientale, disturbo acustico, rigenerazione urbana, valorizzazione del territorio
Enti pubblici e regolatori	Comunicazioni formali, partecipazione a tavoli tecnici, incontri istituzionali	Continuativa, secondo iter normativi	Conformità normativa, gestione dei rifiuti, sicurezza, impatti ambientali
Investitori e istituti finanziari	Report finanziari e di sostenibilità, comunicazioni dirette	Annuale o semestrale	Performance ESG, gestione del rischio, trasparenza nella governance
Partner tecnici e progettuali	Riunioni di coordinamento, sviluppo progetti, scambio di buone pratiche	Regolare durante le fasi progettuali	Efficienza progettuale, materiali sostenibili, sicurezza operativa, innovazione
Servizi medici e operatori per la salute e sicurezza	Rapporti con medici competenti, consulenze tecniche, audit di prevenzione e vigilanza	Continuativa, in base alle attività	Prevenzione infortuni, benessere fisico e mentale, miglioramento delle condizioni di lavoro

CAPITOLO 2: L'ANALISI DI MATERIALITA'

Ogni percorso di sostenibilità si sviluppa a partire dall'individuazione dei temi che assumono maggiore rilevanza in relazione agli impatti generati dall'organizzazione. Per Michelangelo Mammana S.p.A., questo processo si traduce nell'analisi e nella comprensione delle proprie attività e del contesto di riferimento, con l'obiettivo di identificare le priorità su cui concentrare le azioni e la rendicontazione.

Nel corso del 2025, l'analisi di materialità è stata oggetto di aggiornamento al fine di riflettere l'evoluzione delle attività aziendali, l'ampliamento del perimetro operativo e i cambiamenti intervenuti nel contesto di riferimento, già descritti nel Capitolo 1. L'aggiornamento ha consentito di mantenere allineata l'analisi agli impatti effettivamente generati dall'organizzazione, garantendo coerenza tra strategia, operatività e rendicontazione.

2.1. Le tematiche di sostenibilità: l'analisi di materialità dell'impatto

GRI 3-1, 3-2

Le tematiche materiali sono state identificate attraverso un processo strutturato di analisi di materialità d'impatto, finalizzato a individuare e valutare gli impatti più significativi generati dall'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i diritti umani lungo la catena del valore.

In coerenza con i GRI Standards, l'analisi adotta una prospettiva orientata agli impatti, considerando in via prioritaria gli effetti concreti che le attività aziendali producono sul contesto esterno, indipendentemente dalle eventuali implicazioni finanziarie per l'impresa.

Nel 2025, la metodologia utilizzata è rimasta invariata rispetto all'esercizio precedente, ma è stata aggiornata nei contenuti per riflettere l'evoluzione del modello di business, l'espansione delle attività operative, anche in ambito estrattivo ed energetico, le dinamiche emergenti del settore delle costruzioni e delle infrastrutture legate alla transizione energetica.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- analisi del contesto;
- identificazione degli impatti effettivi e potenziali;
- valutazione della significatività degli impatti;
- prioritizzazione degli impatti rilevanti ai fini della rendicontazione.

Analisi del contesto

Questa fase ha consentito di aggiornare il quadro di riferimento in cui opera Michelangelo Mammana S.p.A. considerando il posizionamento aziendale, le evoluzioni del settore, le principali tendenze normative e gli sviluppi in ambito ESG. L'analisi ha tenuto conto anche delle

nuove attività e delle aree di intervento della società, al fine di cogliere eventuali nuove fonti di impatto.

Per garantire un approccio coerente e allineato alle best practice, sono stati considerati benchmark di settore, standard di rendicontazione e aspettative degli stakeholder.

Identificazione degli impatti effettivi e potenziali

A partire dall'analisi del contesto, sono stati individuati gli impatti effettivi e potenziali associati alle attività aziendali lungo la catena del valore. Gli impatti considerati riguardano sia gli effetti negativi che positivi, includendo quelli già manifesti (effettivi) e quelli che potrebbero verificarsi in futuro (potenziali). Rispetto all'esercizio precedente, l'aggiornamento ha portato:

- alla **revisione e affinamento di alcuni impatti già identificati** (rewording);
- all'introduzione di **nuovi impatti**, in particolare in relazione agli ambiti ambientali, sociali e di governance connessi all'evoluzione delle attività.

Valutazione della significatività degli impatti

Per ciascun impatto identificato, Michelangelo Mammana S.p.A. ha condotto una valutazione strutturata della significatività, adottando un approccio coerente con i GRI Standards. L'analisi distingue tra impatti negativi e positivi, nonché tra impatti effettivi e potenziali. La rilevanza degli impatti è determinata principalmente sulla base della gravità (severity), valutata attraverso tre dimensioni:

- l'**entità**, che misura l'intensità delle conseguenze generate sugli individui, sull'ambiente o sul sistema economico;
- la **portata**, che considera l'estensione dell'impatto in termini di persone coinvolte lungo la catena del valore o di area geografica interessata;
- e la **natura rimediabile** dell'impatto, che esprime il grado di reversibilità degli effetti e la possibilità di ripristinare le condizioni iniziali.

Ciascun fattore è stato valutato mediante una scala da 0 a 5, consentendo di attribuire punteggi omogenei e confrontabili tra i diversi impatti e di costruire un indicatore sintetico della gravità complessiva.

Nel caso degli impatti negativi, la significatività è determinata sulla base della gravità dell'impatto e, per quelli potenziali, anche della probabilità di accadimento, espressa su una scala progressiva da 0 a 1 che riflette la frequenza e la prevedibilità dell'evento. In particolare, per gli impatti negativi effettivi la valutazione si fonda esclusivamente sulla combinazione delle tre dimensioni di gravità, mentre per quelli potenziali tale valore è ponderato attraverso la probabilità di accadimento. In linea con le best practice internazionali, nel caso degli impatti relativi ai diritti umani la gravità prevale sulla probabilità, al fine di assicurare un adeguato presidio anche su eventi meno frequenti ma potenzialmente rilevanti. Per quanto riguarda gli impatti positivi, la valutazione si basa principalmente sull'entità e sulla portata del beneficio generato, considerando la probabilità solo per gli impatti potenziali. Il sistema di scoring così definito consente di rappresentare in modo coerente e strutturato la rilevanza degli impatti.

Prioritizzazione degli impatti più significativi per la rendicontazione

A valle della fase di valutazione, a ciascun impatto è stato attribuito un punteggio complessivo di materialità, che ha consentito di confrontare e ordinare gli impatti in funzione della loro rilevanza. Tale punteggio integra le dimensioni di gravità e, ove applicabile, la probabilità di accadimento, restituendo una misura sintetica del livello di significatività degli effetti generati dall'organizzazione. L'applicazione di criteri omogenei a tutti gli impatti ha reso possibile costruire una scala di priorità chiara e coerente, funzionale all'individuazione degli ambiti su cui concentrare la rendicontazione e le azioni aziendali.

Sulla base dei risultati ottenuti, è stata definita una soglia di materialità a livello medio, selezionando gli impatti che superano tale livello come rilevanti ai fini della rendicontazione. Gli impatti così individuati sono stati successivamente raggruppati in tematiche omogenee, secondo la struttura dei GRI Standards, dando origine all'elenco finale dei temi materiali. Questo processo consente di garantire che il bilancio di sostenibilità rifletta in modo trasparente e prioritario gli aspetti più significativi in termini di impatti effettivi e potenziali, assicurando coerenza tra analisi, strategia e contenuti rendicontati.

Di seguito la tabella con la lista degli impatti materiali:

Impatto	Descrizione	Positivo/ Negativo	Effettivo/ Potenziale	Rilevanza	GRI di riferimento
Consumo di energia e di combustibili con conseguente generazione di emissioni climalteranti (GHG) nello svolgimento delle proprie attività	Le attività operative, incluse le lavorazioni nei cantieri e l'utilizzo di mezzi e attrezzature, comportano consumo di energia e di combustibili con conseguente generazione di emissioni di gas a effetto serra con impatti sul cambiamento climatico.	Negativo	Effettivo	Significativo	GRI 302, 305
Insufficiente tutela delle pari opportunità e insorgenza di episodi di discriminazione in ambito lavorativo	Potenziati episodi di discriminazione o non piena valorizzazione delle diversità possono influire sulle condizioni di lavoro e sul rispetto dei diritti umani.	Negativo	Potenziale	Significativo	GRI 405, 406
Salute e sicurezza della forza lavoro propria	Le attività operative possono esporre i lavoratori a rischi infortunistici e a condizioni che impattano sulla salute e sicurezza sul lavoro.	Negativo	Effettivo	Significativo	GRI 403

Pressione sulle risorse idriche	Le attività aziendali, in particolare nei cantieri e nei processi produttivi, comportano un utilizzo di risorse idriche e contribuendo allo stress idrico locale.	Negativo	Effettivo	Moderato	GRI 303
Depauperamento delle risorse naturali	Il consumo di materie prime e risorse naturali contribuisce alla riduzione della disponibilità di risorse nel lungo periodo.	Negativo	Effettivo	Moderato	GRI 301
Inquinamento acustico generato dalle attività aziendali	Le attività di costruzione e movimentazione possono generare emissioni sonore con impatti sulle comunità locali.	Negativo	Effettivo	Moderato	GRI 413
Deterioramento della trasparenza e della correttezza delle relazioni economiche dovuto a comportamenti non etici	Eventuali pratiche non etiche (corruzione, frode, conflitti di interesse) possono compromettere la correttezza delle relazioni economiche e la fiducia degli stakeholder.	Negativo	Potenziale	Moderato	GRI 205, 206, 2-15
Produzione di rifiuti nello svolgimento delle attività di costruzione	I processi di costruzione generano rifiuti che devono essere gestiti correttamente per evitare impatti ambientali.	Negativo	Effettivo	Moderato	GRI 306
Creazione e distribuzione di valore economico con effetti positivi sul sistema economico e sul territorio	Le attività aziendali contribuiscono allo sviluppo economico locale attraverso occupazione, indotto e collaborazioni.	Positivo	Effettivo	Moderato	GRI 201

Economia circolare e valorizzazione dei materiali	L'adozione di pratiche di riutilizzo e valorizzazione dei materiali contribuisce alla riduzione degli sprechi e all'efficienza delle risorse.	Positivo	Effettivo	Moderato	GRI 301, 306
Formazione e sviluppo del capitale umano	Le attività di formazione contribuiscono alla crescita professionale dei dipendenti e al miglioramento delle competenze.	Positivo	Effettivo	Moderato	GRI 404
Promozione della legalità, della trasparenza e dell'etica nel settore delle costruzioni	L'adozione di strumenti di governance e compliance contribuisce alla diffusione di pratiche etiche nel settore.	Positivo	Effettivo	Moderato	GRI 205
Tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose per la forza lavoro propria	Le politiche aziendali volte alla prevenzione del lavoro minorile e forzato contribuiscono alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.	Positivo	Effettivo	Moderato	GRI 408, 409
Approvvigionamento da fornitori locali a supporto del contesto economico territoriale	La scelta di fornitori locali contribuisce allo sviluppo economico del territorio e alla resilienza delle comunità locali.	Positivo	Effettivo	Moderato	GRI 204

Alla luce del processo descritto, Michelangelo Mammana S.p.A. ha identificato come tematiche materiali le seguenti:

- Cambiamento climatico
- Gestione delle risorse naturali
- Gestione degli scarti di processo e dei rifiuti
- Salute e sicurezza

-
- Diritti umani
 - Formazione
 - Comunità interessate e territorio
 - Etica, trasparenza e integrità

Tali tematiche costituiscono gli ambiti prioritari su cui si focalizza la rendicontazione e l'impegno dell'organizzazione.

Rispetto all'analisi condotta nel 2024, l'aggiornamento realizzato nel corso del 2025 ha confermato la rilevanza della maggior parte degli impatti già individuati, apportando alcune modifiche alla luce dell'evoluzione delle attività aziendali e dell'ampliamento del perimetro operativo. Tra le principali variazioni si segnala l'uscita dell'inquinamento atmosferico dall'elenco dei temi materiali: sebbene le attività aziendali continuino a generare emissioni diffuse di polveri e inquinanti gassosi, la valutazione aggiornata della gravità e della portata di tale impatto ne ha ridotto la rilevanza al di sotto della soglia di materialità individuata per il 2025, anche in considerazione dei presidi operativi adottati dalla Società per il loro contenimento.

L'aggiornamento ha inoltre portato all'introduzione di nuovi temi materiali, i diritti umani e le condizioni di lavoro dignitose e le comunità locali e il territorio, a riflesso dell'ampliamento delle attività e dell'accresciuta attenzione agli impatti sociali lungo la catena del valore; in tale ambito è stato individuato anche un nuovo impatto relativo all'inquinamento acustico generato dalle attività aziendali.

Risultano confermati come materiali, in continuità con il 2024, i temi del cambiamento climatico, della gestione delle risorse naturali, della gestione degli scarti di processo e dei rifiuti, della salute e sicurezza sul lavoro, della formazione e dello sviluppo del capitale umano, nonché dell'etica, della trasparenza e dell'integrità.

CAPITOLO 3: LE TEMATICHE AMBIENTALI

La tutela dell'ambiente rappresenta una dimensione rilevante del modello operativo di Michelangelo Mammana S.p.A., in considerazione della natura delle attività svolte e della loro interazione diretta con il territorio e le risorse naturali. La gestione responsabile di tali aspetti assume pertanto un ruolo rilevante sia per il presidio degli impatti connessi all'operatività aziendale sia per il consolidamento di un modello di sviluppo orientato alla sostenibilità e all'efficienza nell'uso delle risorse.

Il presente capitolo rendiconta le tematiche ambientali risultate materiali nell'ambito dell'analisi di materialità, con particolare riferimento ai consumi energetici e alle emissioni climalteranti generate, alla pressione sulle risorse idriche, al consumo di materiali e al connesso depauperamento delle risorse naturali, nonché alla produzione e gestione dei rifiuti.

3.1. Consumi energetici ed emissioni climalteranti

GRI 302, 305, PMI 5, 6, 7

Il consumo di energia e le emissioni climalteranti rappresentano temi materiali per Michelangelo Mammana S.p.A., in considerazione dell'impiego di combustibili necessario alla movimentazione dei mezzi e all'utilizzo dei macchinari nei cantieri, nonché dei consumi elettrici connessi alle attività svolte presso la sede operativa. La gestione di tali aspetti costituisce pertanto un ambito rilevante dell'impegno ambientale della Società, orientato al progressivo miglioramento dell'efficienza operativa, al contenimento dei consumi e alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra associate alle proprie attività.

Il fabbisogno energetico della Società è riconducibile prevalentemente al gasolio utilizzato per alimentare il parco mezzi e i macchinari impiegati nei cantieri. La flotta aziendale, composta da circa 380 mezzi e attrezzature, comprende macchine movimento terra, mezzi per il sollevamento e la movimentazione, macchinari specializzati e veicoli destinati al trasporto e alla logistica. La Società investe nel rinnovo del parco mezzi, privilegiando macchinari recenti e conformi agli standard ambientali applicabili, tra cui Euro 6 e Stage V, e ne presidia l'efficienza attraverso programmi di manutenzione periodica e verifiche di sicurezza.

Nel 2025 i consumi di combustibile sono stati pari a 2.200.000 litri di gasolio e 3.600 litri di benzina. Il consumo di energia elettrica acquistata, disponibile per la sede operativa, è stato stimato in circa 180 MWh sulla base della spesa sostenuta nell'esercizio. La Società dispone inoltre, presso la sede operativa, di un impianto fotovoltaico destinato all'autoconsumo, con potenza nominale complessiva pari a 100 kW e operativo per l'intero esercizio. In assenza di dati misurati, la produzione 2025 è stata stimata in circa 143 MWh sulla base della producibilità media degli impianti fotovoltaici nella provincia di Messina. È inoltre presente un gruppo elettrogeno da 20 kW; il relativo consumo è ricompreso nel quantitativo complessivo di gasolio e non è contabilizzato separatamente, al fine di evitare duplicazioni.

CONSUMI ENERGETICI

GRI 302-1 ¹	UdM	2025
Gasolio	GJ	78.452
Benzina	GJ	116
Energia elettrica acquistata	GJ	648
Energia elettrica fotovoltaica autoprodotta e autoconsumata	GJ	514
Totale energia consumata	GJ	79.730

Nel 2025 il consumo energetico complessivo rendicontato è pari a circa 79.730 GJ. Il gasolio rappresenta la componente largamente prevalente, in coerenza con la consistenza e la tipologia del parco mezzi utilizzato nelle attività operative e di cantiere. L'energia elettrica complessivamente consumata dalla sede operativa è stimata in circa 323 MWh, di cui circa 180 MWh acquistati dalla rete e circa 143 MWh autoprodotti e autoconsumati attraverso l'impianto fotovoltaico. L'autoproduzione da fonte rinnovabile ha pertanto contribuito a coprire una quota significativa del fabbisogno elettrico della sede, riducendo il ricorso all'energia prelevata dalla rete.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

GRI 305-1 ²	UdM	2025
Emissioni dirette Scope 1 - gasolio	tCO ₂ e	5.655,8
Emissioni dirette Scope 1 - benzina	tCO ₂ e	7,4
Totale emissioni dirette Scope 1	tCO₂e	5.663,2

¹ I consumi energetici dei combustibili sono stati determinati convertendo i quantitativi fisici di gasolio e benzina mediante i poteri calorifici inferiori desunti dai fattori di conversione 2025 pubblicati dal Department for Energy Security and Net Zero del Governo del Regno Unito.

² Le emissioni Scope 1 sono state calcolate applicando ai litri consumati i corrispondenti fattori di emissione 2025 riferiti alle miscele medie con biocarburante. Il consumo di energia elettrica acquistata è stato stimato dividendo la spesa contabilizzata nel 2025, pari a 40.874 euro, per un prezzo medio di 0,227 euro/kWh riferito alle utenze non domestiche italiane, ottenendo un consumo di circa 180 MWh. La produzione dell'impianto fotovoltaico, operativo per l'intero esercizio e caratterizzato da una potenza nominale complessiva di 100 kW, è stata stimata applicando una producibilità media di 1.428,3 kWh/kWp annui, riferita alla provincia di Messina. La produzione stimata è pertanto pari a circa 143 MWh, interamente considerati autoconsumati sulla base delle informazioni fornite dalla Società. Il consumo elettrico complessivo della sede operativa è quindi stimato in circa 323 MWh, di cui circa 180 MWh acquistati dalla rete e circa 143 MWh autoprodotti da fonte fotovoltaica.

GRI 305-2 ³	UdM	2025
Emissioni indirette Scope 2 location-based	tCO ₂	35,8
Emissioni indirette Scope 2 market-based	tCO ₂	79,4

Le emissioni dirette di gas a effetto serra generate nel 2025 sono pari a circa 5.663,2 tCO₂e e derivano quasi integralmente dal consumo di gasolio necessario all'alimentazione del parco mezzi e dei macchinari operativi. Le emissioni indirette associate all'energia elettrica acquistata sono stimate in circa 35,8 tCO₂ secondo l'approccio location-based e in circa 79,4 tCO₂ secondo l'approccio market-based. La differenza tra i due valori è riconducibile alle diverse metodologie di calcolo: il metodo location-based considera il fattore medio nazionale relativo ai consumi elettrici, mentre il metodo market-based riflette le caratteristiche dell'energia non coperta da strumenti contrattuali di tracciabilità, applicando, in assenza di Garanzie d'Origine, il residual mix italiano. L'energia fotovoltaica autoprodotta e autoconsumata non genera emissioni Scope 2 e contribuisce a ridurre il fabbisogno di energia acquistata dalla rete. Il profilo emissivo complessivo riflette la natura delle attività svolte, caratterizzate da un impiego significativo di mezzi pesanti e macchinari operativi. In tale contesto, il rinnovo progressivo della flotta, la manutenzione programmata e il ricorso all'autoproduzione fotovoltaica rappresentano i principali ambiti attraverso cui la Società presidia l'efficienza energetica e il contenimento delle emissioni.

3.2. Gestione delle risorse idriche

GRI 303, PMI 15

La pressione sulle risorse idriche rappresenta un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A., in relazione all'utilizzo di acqua connesso alle lavorazioni di cantiere, ai processi produttivi e alle attività operative. La gestione responsabile della risorsa idrica costituisce pertanto un ambito di presidio rilevante per la Società, orientato alla riduzione dei consumi, al contenimento degli sprechi e alla limitazione degli scarichi generati dalle attività aziendali.

L'interazione della Società con la risorsa idrica è riconducibile a due principali ambiti operativi. Presso la sede legale e operativa l'approvvigionamento avviene attraverso l'allacciamento all'acquedotto comunale di Castel di Lucio, con un utilizzo destinato prevalentemente ai servizi e alle attività di ufficio. Nell'ambito delle attività di cantiere, l'acqua è impiegata principalmente per l'abbattimento delle polveri e per le lavorazioni, con approvvigionamento richiesto di volta in volta al gestore idrico o all'acquedotto del comune in cui è ubicato il cantiere. La Società non dispone di pozzi di captazione propri.

In coerenza con gli obiettivi di razionalizzazione dei consumi di risorse individuati dalla Politica aziendale, il fabbisogno idrico di processo è soddisfatto quasi esclusivamente attraverso il recupero di acque meteoriche. A tal fine, la Società ha realizzato un sistema di raccolta delle acque piovane, convogliate dalle coperture degli edifici in apposite vasche di accumulo e successivamente trasferite, mediante pompe, in un invaso artificiale

³ Le emissioni Scope 2 secondo il metodo location-based sono state calcolate applicando all'energia elettrica acquistata il fattore nazionale ISPRA preliminare 2024 per i consumi elettrici, pari a 198,9 g CO₂/kWh. Le emissioni Scope 2 secondo il metodo market-based sono state calcolate, in assenza di Garanzie d'Origine, applicando il fattore del residual mix italiano AIB 2024, pari a 441,195 g CO₂/kWh. L'energia fotovoltaica autoprodotta e autoconsumata non è inclusa nel calcolo delle emissioni Scope 2.

con una capacità di accumulo pari a circa 200.000 litri. L'acqua raccolta viene depurata attraverso vasche di decantazione collegate in sequenza, che alimentano le condotte a servizio del fabbisogno giornaliero. Attraverso il ricorso a tale fonte alternativa, la Società copre in misura pressoché integrale il fabbisogno idrico connesso alle attività di processo, riducendo in modo significativo il prelievo da rete destinato alle lavorazioni e contenendo la pressione esercitata sulle risorse idriche del territorio.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda la gestione delle acque impiegate nelle lavorazioni. Nei cantieri sono adottati sistemi di decantazione delle acque derivanti dalle attività operative, come quelle provenienti dalle betoniere, che ne consentono il riutilizzo per finalità quali il lavaggio dei mezzi, limitando in tal modo sia il consumo di acqua sia la produzione di scarichi. Gli scarichi generati dalla Società sono assimilabili alle acque reflue domestiche e, come tali, caratterizzati da un impatto ambientale contenuto: sono convogliati nella rete fognaria pubblica e, qualora contengano sostanze pericolose, raccolti in apposite vasche e conferiti a ditte autorizzate allo smaltimento.

PRELIEVI IDRICI			
GRI 303-3	U	2024	2025
Prelievo da terzi (acquedotti comunali) per uso civile e sanitario ⁴	m ³	~1.908	~3.360

Nel biennio 2024-2025 il prelievo idrico da terzi destinato all'uso civile e sanitario del personale registra un incremento, passando da circa 1.908 m³ nel 2024 a circa 3.360 m³ nel 2025. Tale andamento è direttamente riconducibile alla crescita dell'attività operativa e all'ampliamento dell'organico aziendale, che nel corso dell'esercizio è passato da 203 a 343 dipendenti, con un conseguente aumento delle ore complessivamente lavorate, salite da 305.304 a 537.212. Poiché la stima del fabbisogno civile e sanitario è parametrata alle ore lavorate, l'aumento del prelievo riflette proporzionalmente la maggiore presenza di personale presso la sede e i cantieri, e non una minore efficienza nell'utilizzo della risorsa.

3.3. Consumo di materiali e depauperamento delle risorse naturali

GRI 301

Il depauperamento delle risorse naturali rappresenta un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A., in relazione al consumo di materie prime connesso alle attività di costruzione e alle lavorazioni di cantiere. La

⁴ **Nota metodologica.** In assenza di sistemi di misurazione diretta dei consumi idrici, il prelievo relativo all'uso civile e sanitario è stato stimato applicando un parametro di 50 litri per persona al giorno al numero di giornate-persona lavorate in ciascun esercizio, ottenute rapportando le ore complessivamente lavorate — pari a 537.212 nel 2025 e a 305.304 nel 2024 — a una giornata lavorativa convenzionale di 8 ore. Il parametro di 50 litri per persona al giorno costituisce il valore di riferimento per il fabbisogno idrico giornaliero indoor di uffici ed edifici industriali indicato dal Protocollo ITACA per le costruzioni non residenziali. Il fabbisogno idrico di processo non è incluso nella stima del prelievo da terzi, in quanto soddisfatto quasi esclusivamente attraverso il recupero di acque meteoriche mediante il sistema descritto. La stima, elaborata su parametri di settore in coerenza con quanto previsto dalla Nota Metodologica del presente Bilancio in merito al ricorso a stime basate su fonti attendibili, sarà oggetto di progressivo affinamento nei prossimi cicli di rendicontazione.

gestione responsabile dei materiali costituisce pertanto un ambito di presidio rilevante per la Società, orientato a un impiego più efficiente delle risorse e alla riduzione degli sprechi lungo il ciclo produttivo.

L'approccio della Società è orientato a un utilizzo efficiente delle materie prime, promuovendo, ove possibile, il ricorso a materiali riciclati e prestando attenzione alla riduzione degli sprechi lungo l'intero ciclo produttivo. Tale impostazione si inserisce nel più ampio modello operativo aziendale, caratterizzato da un elevato grado di integrazione verticale, che comprende l'attività estrattiva svolta attraverso le cave di proprietà per l'approvvigionamento di materiali. Il presidio diretto delle fasi a monte della catena del valore consente un controllo strutturato sulla qualità dei materiali e sui volumi impiegati, a supporto di un utilizzo più razionale delle risorse. I materiali eventualmente eccedenti le lavorazioni sono temporaneamente immagazzinati in vista di un successivo riutilizzo in altri lavori, contribuendo alla riduzione degli sprechi.

La tabella seguente riporta i materiali utilizzati dalla Società nel corso del 2025, suddivisi per categoria merceologica. Con riferimento alla natura delle risorse impiegate, la quasi totalità dei materiali utilizzati è riconducibile a risorse non rinnovabili — inerti, calcestruzzo, conglomerato bituminoso e ferro — coerentemente con le caratteristiche del settore delle costruzioni; il legno rappresenta invece l'unica risorsa di natura rinnovabile, con un'incidenza contenuta sul totale dei materiali impiegati.

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO O VOLUME		
GRI 301-1	U	2025
Inerti	t	552.363
Calcestruzzo	m ³	73.139
Conglomerato bituminoso	t	20.272
Ferro	t	282
Legno	t	9

Nel 2025 i materiali impiegati dalla Società risultano riconducibili prevalentemente agli inerti, che rappresentano la categoria di maggior peso, con circa 552.363 tonnellate, coerentemente con la natura delle attività di costruzione e con l'integrazione dell'attività estrattiva. Seguono, per rilevanza, il calcestruzzo, pari a circa 73.139 metri cubi, e il conglomerato bituminoso, pari a circa 20.272 tonnellate, materiali strettamente connessi alla realizzazione di opere civili e infrastrutturali. La rilevazione dei materiali per categoria merceologica costituisce un primo riferimento per il monitoraggio dei consumi e per l'individuazione di ambiti di miglioramento nell'efficienza dell'impiego delle risorse.

3.4. Economia circolare e valorizzazione dei materiali

GRI 301, 306, PMI 23, 25

L'economia circolare e la valorizzazione dei materiali rappresentano un impatto materiale positivo per Michelangelo Mammana S.p.A. L'adozione di pratiche di recupero, riuso e riciclo dei materiali contribuisce infatti a ridurre il fabbisogno di risorse naturali e a limitare la produzione di scarti, generando benefici ambientali e territoriali destinati ad amplificarsi nel tempo. In un settore come quello delle costruzioni, caratterizzato da un impiego strutturalmente elevato di materie prime, la capacità di reintrodurre i materiali nel ciclo produttivo assume un ruolo rilevante nel percorso di miglioramento delle prestazioni ambientali della Società.

A partire dal 2024, la Società ha adottato un approccio sistematico al riutilizzo dei materiali derivanti dalle operazioni di scavo, costituiti prevalentemente da terra e roccia. Tali materiali vengono reimpiegati in siti di recupero individuati già in fase di progettazione, con una conseguente valorizzazione di risorse che, in un modello lineare, sarebbero state destinate al conferimento. Questo approccio consente di trasformare i materiali da scavo in una risorsa utile, integrando i principi dell'economia circolare direttamente nella pianificazione delle attività.

Oltre ai materiali da scavo, la Società presta crescente attenzione alla valorizzazione degli imballaggi. Le plastiche e i cartoni sono regolarmente avviati a riciclo, mentre gli imballaggi in legno, in passato destinati allo smaltimento, trovano oggi un nuovo impiego all'interno dei cantieri. Circa il 25% del legno recuperato viene riutilizzato per la realizzazione di strutture temporanee funzionali alla sicurezza dei lavoratori, quali steccati, barriere e delimitazioni delle aree operative. Tale pratica coniuga la riduzione dell'impatto ambientale con una maggiore attenzione alla tutela delle persone, traducendo i principi dell'economia circolare in azioni concrete e quotidiane, e riducendo al contempo la necessità di approvvigionamento di nuove forniture. Tali iniziative rappresentano un primo tassello di un più ampio progetto di economia circolare in fase di sviluppo, orientato a rafforzare progressivamente la capacità interna di recupero e trasformazione dei materiali.

3.5. Produzione e gestione dei rifiuti

GRI 306, PMI 21, 22

La produzione di rifiuti rappresenta un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A., in relazione alle ingenti quantità di materiali di scarto generate dalle attività di costruzione e demolizione. Tali rifiuti comprendono detriti, scarti di lavorazione, materiali inerti e materiali non riciclabili, la cui gestione non adeguata può determinare impatti ambientali significativi, tra cui il sovraccarico delle discariche e il rischio di contaminazione del suolo e delle risorse idriche. La gestione responsabile dei rifiuti costituisce pertanto un ambito di presidio rilevante per la Società, orientato alla corretta classificazione, raccolta e destinazione dei materiali, in coerenza con la normativa applicabile e con gli obiettivi di razionalizzazione previsti dalla Politica aziendale.

La gestione dei rifiuti è presidiata attraverso procedure interne che disciplinano le fasi di raccolta, deposito temporaneo e conferimento a soggetti autorizzati, in coerenza con il sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015. I rifiuti sono raccolti in modo differenziato per tipologie omogenee: quelli assimilabili agli urbani sono conferiti al servizio pubblico di raccolta, mentre i rifiuti speciali derivanti dalle attività di cantiere e di lavorazione sono trasportati, con le opportune cautele, presso impianti e discariche autorizzati ovvero avviati a recupero. I quantitativi movimentati sono registrati nell'apposito registro di carico e scarico, unitamente ai formulari di identificazione dei rifiuti, garantendo la tracciabilità delle operazioni. Il deposito temporaneo è gestito nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia di tipologie, quantitativi e tempistiche di conferimento. Coerentemente con l'approccio orientato alla valorizzazione dei materiali descritto in relazione all'economia circolare, la quota prevalente dei rifiuti prodotti è destinata a operazioni di recupero, mentre il conferimento a smaltimento è limitato a quantitativi residuali.

La tabella seguente riporta i rifiuti prodotti dalla Società nel triennio 2023-2025, suddivisi per pericolosità e per principali categorie. I dati sono rilevati sulla base dei registri di carico e scarico e dei formulari di

identificazione dei rifiuti e classificati in rifiuti pericolosi e non pericolosi coerentemente con i codici dell'Elenco Europeo dei Rifiuti.

RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA				
GRI 306-3	U	2023	2024	2025
Rifiuti pericolosi	t	45,2	12,5	6,6
Rifiuti non pericolosi	t	9.481,5	48.285	430.349,2
- di cui terra e rocce da scavo	t	5.986,4	39.719,7	402.922
- di cui rifiuti da costruzione e demolizione	t	3.437,1	7.634,3	27.318,7
- di cui imballaggi	t	34,5	29,5	68,8
- di cui altri rifiuti	t	0	886,9	0
Totale rifiuti prodotti	t	9.526,7	48.297,6	430.355,7

RIFIUTI PER DESTINO				
GRI 306-4/306-5	U	2023	2024	2025
Rifiuti non destinati a smaltimento (recupero/riutilizzo)	t	45,2	12,5	6,6
Rifiuti destinati a smaltimento (discarica)	t	9.481,5	48.285	430.349,2
Totale rifiuti prodotti	t	9.526,7	48.297,6	430.355,7

Nel triennio 2023-2025 i rifiuti prodotti dalla Società risultano quasi integralmente classificati come non pericolosi. I rifiuti pericolosi, riconducibili prevalentemente a oli esausti, filtri, batterie e materiali analoghi connessi alla manutenzione dei mezzi, presentano quantitativi marginali e in progressiva diminuzione, passando da circa 45 tonnellate nel 2023 a circa 7 tonnellate nel 2025. I rifiuti non pericolosi registrano invece un incremento significativo, coerente con la crescita dei volumi operativi e con l'ampliamento delle attività di costruzione e, in particolare, di scavo.

La categoria delle terre e rocce da scavo rappresenta la componente largamente prevalente dei rifiuti prodotti, con un'incidenza crescente nel periodo, pari al 62,8% nel 2023, all'82,2% nel 2024 e al 93,6% nel 2025. Tali materiali, ove reimpiegati nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile, possono essere gestiti come sottoprodotti anziché come rifiuti; la Società ne cura il riutilizzo in siti di recupero individuati già in fase di progettazione.

Con riferimento al destino, la quasi totalità dei rifiuti prodotti è avviata a operazioni di recupero e riutilizzo, in coerenza con l'approccio orientato alla valorizzazione dei materiali adottato dalla Società. La quota conferita a smaltimento in discarica si mantiene in tutti gli esercizi ampiamente inferiore all'1% del totale, attestandosi a circa 44 tonnellate nel 2023 e riducendosi ulteriormente negli esercizi successivi. La ripartizione tra rifiuti destinati a recupero e a smaltimento costituisce una rappresentazione sintetica delle destinazioni, la cui disaggregazione per singole operazioni sarà oggetto di progressivo affinamento nei prossimi cicli di rendicontazione.

CAPITOLO 4: LE TEMATICHE SOCIALI

Le persone rappresentano una componente centrale del modello organizzativo e operativo di Michelangelo Mammana S.p.A. In un settore caratterizzato da attività ad alta intensità operativa, presenza nei cantieri, utilizzo di mezzi e attrezzature e forte specializzazione tecnica, la gestione del capitale umano assume un ruolo rilevante sia per la continuità delle attività sia per il presidio degli impatti sociali connessi all'operatività aziendale.

Il presente capitolo rendiconta le tematiche sociali risultate materiali nell'ambito dell'analisi di materialità, con particolare riferimento alla salute e sicurezza della forza lavoro propria, alla formazione e allo sviluppo delle competenze, alla tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose, alla promozione delle pari opportunità e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. È inoltre considerato il tema degli impatti sulle comunità locali, con specifico riferimento agli effetti potenzialmente generati dalle attività operative sul territorio, tra cui l'inquinamento acustico.

L'approccio della Società è supportato da presidi documentali e organizzativi che definiscono principi, responsabilità e modalità operative per la gestione responsabile delle risorse umane e dei principali impatti sociali connessi alle attività aziendali. Tali presidi sono approfonditi nei paragrafi successivi in relazione alle specifiche tematiche rendicontate.

4.1. Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.

GRI 2-7, 2-8, 2-21, 2-30, PMI 28, 35

Michelangelo Mammana S.p.A. opera attraverso una struttura organizzativa articolata, composta da funzioni direzionali, tecniche, amministrative e operative, a supporto delle attività di cantiere, della gestione delle commesse, della logistica, della qualità, della salute e sicurezza, delle risorse umane e degli altri processi aziendali. L'organigramma aziendale evidenzia la presenza di funzioni dedicate, tra cui Risorse Umane, HSE e Qualità, che contribuiscono al presidio dei principali ambiti sociali e organizzativi. L'organico aziendale è articolato in due categorie professionali di dipendenti, impiegati e operai, cui si affiancano, tra i lavoratori non dipendenti, i tirocinanti; non risultano invece presenti nel triennio di rendicontazione figure appartenenti alle categorie di quadro o dirigente.

Nel corso del percorso di crescita aziendale, la Società ha rafforzato la propria struttura operativa e organizzativa, accompagnando l'ampliamento delle attività con una maggiore articolazione delle funzioni interne. Si evidenzia una crescita dell'organico fino a 343 dipendenti, nel contesto di un'evoluzione aziendale che ha interessato la presenza territoriale, la specializzazione delle funzioni e il rafforzamento della struttura manageriale e operativa.

La gestione del personale è disciplinata da procedure interne che regolano le principali fasi del rapporto di lavoro, dal reclutamento all'assunzione, dall'inserimento dei neoassunti alla formazione, fino alla gestione degli aspetti retributivi, dell'orario di lavoro, delle ferie, delle malattie, degli infortuni, della maternità, delle aspettative, del TFR e degli eventuali distacchi. Tali procedure individuano responsabilità, flussi informativi e documentazione necessaria, contribuendo a garantire tracciabilità e coerenza nella gestione delle risorse umane.

La Società applica i contratti collettivi di riferimento e, nell'ambito della propria Politica per la Responsabilità Sociale SA8000, riconosce il rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, oltre alla corretta gestione di orari di lavoro e retribuzioni.

Alla data di rendicontazione non risultano istituite Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) né Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) a livello aziendale. Nel corso del 2025 è stata avviata la procedura per l'elezione della RSU a livello provinciale, finalizzata a consentire a ciascuna sigla sindacale l'elezione dei propri rappresentanti. Pur in assenza di rappresentanze formalmente costituite a livello aziendale, la Società consente ai dipendenti lo svolgimento di riunioni sindacali durante l'orario di lavoro, previa autorizzazione dell'Ufficio Risorse Umane e successivo coordinamento con il preposto di cantiere per l'organizzazione operativa dell'incontro.

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE									
GRI 2-7	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	2	138	140	2	194	196	3	326	329
Part time	1	5	6	3	4	7	4	10	14
Totale	3	143	146	5	198	203	7	336	343

Nel triennio 2023-2025 l'organico di Michelangelo Mammana S.p.A. registra una crescita significativa, passando da 146 dipendenti nel 2023 a 203 nel 2024 e raggiungendo 343 dipendenti nel 2025. L'incremento risulta particolarmente rilevante nell'ultimo esercizio, con una crescita di circa il 69% rispetto al 2024, e conferma il rafforzamento della struttura operativa della Società nel periodo considerato.

La crescita riguarda principalmente i rapporti di lavoro full-time, che rappresentano la componente prevalente dell'organico e passano da 196 unità nel 2024 a 329 nel 2025. Anche i rapporti part-time aumentano, da 7 a 14 unità, pur mantenendo un'incidenza limitata sul totale della forza lavoro. La composizione per genere evidenzia una prevalenza della componente maschile, coerente con la natura operativa e cantieristica delle attività svolte, mentre la presenza femminile cresce in valore assoluto, passando da 3 dipendenti nel 2023 a 7 nel 2025. In termini percentuali, le donne rappresentano il 2,1% dell'organico nel 2023, il 2,5% nel 2024 e il 2,0% nel 2025; tale incidenza si mantiene quindi contenuta e sostanzialmente stabile nel triennio, pur a fronte dell'aumento del numero assoluto di dipendenti donne.

NUMERO DI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE									
GRI 2-7	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	3	114	117	5	173	178	7	292	299
Tempo determinato	0	29	29	0	25	25	0	44	44
Totale	3	143	146	5	198	203	7	336	343

La composizione dell'organico per tipologia contrattuale evidenzia una prevalenza dei contratti a tempo indeterminato lungo tutto il triennio. Nel 2025 i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sono pari a 299 unità, in aumento rispetto alle 178 del 2024 e alle 117 del 2023. L'incidenza di questa tipologia contrattuale si mantiene superiore all'87% del totale dei dipendenti nel 2024 e nel 2025, confermando il peso dei rapporti di lavoro stabili all'interno dell'organizzazione.

Anche i contratti a tempo determinato aumentano nel 2025, passando da 25 a 44 unità. Tale variazione si inserisce in un contesto di forte ampliamento dell'organico complessivo e può essere letta in relazione alle esigenze operative e alla variabilità tipica delle attività di cantiere. Nel complesso, il dato conferma una crescita della forza lavoro accompagnata dal mantenimento di una struttura contrattuale prevalentemente stabile.

NUMERO DI LAVORATORI NON DIPENDENTI			
GRI 2-8	2023	2024	2025
Tirocinio	0	4	3
Lavoratori autonomi	12	18	33
Totale	12	22	36

Con riferimento ai lavoratori non dipendenti, il perimetro considerato comprende i tirocinanti e i lavoratori autonomi che operano a supporto delle attività aziendali. I tirocinanti risultano pari a 4 unità nel 2024 e 3 nel 2025, a conferma del ricorso a percorsi di inserimento e formazione, seppur con un'incidenza contenuta rispetto alla forza lavoro complessiva. Anche per il 2025 si conferma la presenza di lavoratori autonomi impiegati a supporto delle attività operative, in netto aumento rispetto agli esercizi precedenti.

NUMERO DI DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO			
GRI 2-30	2023	2024	2025
Numero totale di dipendenti	146	203	343
Numero di dipendenti coperti da accordi collettivi di lavoro	146	203	343
Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi di lavoro	100%	100%	100%

Nel triennio 2023-2025 la totalità dei dipendenti risulta coperta da accordi collettivi di lavoro. La copertura si mantiene pari al 100% in tutti gli esercizi considerati, anche a fronte della significativa crescita dell'organico registrata nel 2025. Il dato conferma l'applicazione sistematica degli strumenti contrattuali collettivi nella regolazione dei rapporti di lavoro e delle relative condizioni economiche e normative. In particolare, la Società applica i CCNL Edilizia Industria, Lapidei Industria e Confcommercio, in funzione delle specifiche attività e categorie professionali di riferimento.

RAPPORTO RETRIBUTIVO TOTALE ANNUO 2025	
GRI 2-21	3,34

Nel 2025 il rapporto tra la compensazione totale annua dell'individuo più pagato dell'organizzazione e la compensazione totale annua mediana di tutti i dipendenti, escludendo l'individuo stesso, risulta pari a 3,34. Il dato fornisce una rappresentazione sintetica della distribuzione retributiva all'interno dell'organizzazione e si inserisce nel più ampio quadro delle informazioni relative alla gestione del personale e alle condizioni economiche applicate ai lavoratori. La determinazione delle retribuzioni avviene nel rispetto dei contratti collettivi nazionali applicati dalla Società e delle disposizioni normative vigenti.

4.2 Pari opportunità, diversità e non discriminazione

GRI 405, 406, PMI 30

La promozione delle pari opportunità e la prevenzione di ogni forma di discriminazione rappresentano un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A., in relazione al potenziale rischio che episodi discriminatori o una non piena valorizzazione delle diversità possano incidere sulle condizioni di lavoro e sul rispetto dei diritti delle persone.

La Società ha adottato una Politica D&I redatta in conformità alle norme UNI ISO 30415:2021 e UNI/PdR 125:2022, attraverso la quale riconosce il valore della diversità e promuove un approccio volto all'inclusione, alla valorizzazione delle differenze individuali e alla rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che possono limitare la piena espressione delle persone all'interno dell'organizzazione. La politica richiama, tra gli altri, i principi dell'Agenda 2030, del Global Compact, della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle Convenzioni ILO rilevanti.

In coerenza con tale approccio, la Società non ammette forme di discriminazione diretta o indiretta, multipla o interconnessa, legate a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza o fede religiosa. La Politica D&I prevede inoltre l'adozione di meccanismi organizzativi e gestionali orientati alla parità di genere e all'inclusione, nonché la presenza di un presidio dedicato attraverso il comitato D&I composto da Direzione Generale, Risorse Umane e Responsabile del Sistema di Gestione.

I principi di pari opportunità sono integrati anche nelle procedure di gestione del personale. In fase di reclutamento e selezione, la Società prevede criteri di valutazione coerenti con le esigenze aziendali e con le competenze richieste, escludendo discriminazioni basate su sesso, orientamento sessuale, etnia, appartenenza sindacale, affiliazione politica, nazionalità, credo religioso o invalidità, se compatibile con la mansione. Anche l'assegnazione dei compiti avviene sulla base di capacità professionali, esperienze maturate, competenze tecniche e opportunità aziendali, senza considerare fattori discriminanti.

L'approccio inclusivo della Società si traduce anche in iniziative di inserimento lavorativo rivolte a persone provenienti da contesti di particolare vulnerabilità. Tra queste rientra la collaborazione con l'Associazione San Francesco, attraverso la quale Michelangelo Mammana S.p.A. ha favorito l'inserimento lavorativo di persone rifugiate e richiedenti asilo, accompagnando l'opportunità occupazionale con percorsi di formazione e integrazione nel contesto aziendale. In tale ambito si segnala, nel corso del percorso di rendicontazione, l'inserimento di un dipendente di origine afgana, precedentemente titolare dello status di rifugiato, attivato in collaborazione con un ente territoriale. Il rapporto di lavoro, avviato attraverso un percorso di tirocinio, è stato successivamente trasformato in contratto a tempo indeterminato al termine del percorso di inclusione.

La Società ha inoltre adottato misure di supporto rivolte al personale con permesso di soggiorno per motivi di lavoro, prevedendo un accompagnamento fin dalle prime fasi di onboarding e promuovendo, ove possibile, opportunità di stabilizzazione all'interno dell'organico aziendale. Tali iniziative contribuiscono a rafforzare l'inclusione nei processi di gestione del personale e a favorire condizioni di accesso e permanenza nel lavoro coerenti con i principi di pari opportunità e non discriminazione.

Il Codice Etico rafforza tale impostazione, individuando le risorse umane come elemento fondamentale per lo sviluppo della Società e richiamando lo sviluppo delle professionalità e delle competenze di ciascun

lavoratore senza discriminazioni di alcuna natura. Il Codice disciplina, inoltre, le tutele contro molestie e discriminazioni, contribuendo a definire un quadro comportamentale comune per i destinatari interni ed esterni.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ 2025			
GRI 405-1	<30	30-50	>50
Donne	0	0	0
Uomini	0	2	1
Totale	0	2	1

Nel 2025 il Consiglio di Amministrazione di Michelangelo Mammana S.p.A. risulta composto da tre membri, tutti di genere maschile, di cui due appartenenti alla fascia d'età 30-50 anni e uno alla fascia superiore ai 50 anni. La composizione riflette la natura familiare dell'assetto proprietario e degli organi di governo della Società, che vede la partecipazione al Consiglio di componenti riconducibili alla compagine familiare di riferimento.

DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E GENERE									
GRI 405-1	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Impiegati	3	16	19	5	27	32	7	36	43
Operai	0	127	127	0	171	171	0	300	300
Totale	3	143	146	5	198	203	7	336	343

La distribuzione dei dipendenti per categoria professionale evidenzia una struttura fortemente orientata alle attività operative. Nel 2025 gli operai rappresentano la componente prevalente dell'organico, con 300 unità su 343 dipendenti, in aumento rispetto alle 171 unità del 2024. Anche il numero degli impiegati cresce, passando da 32 nel 2024 a 43 nel 2025, a conferma del progressivo rafforzamento anche delle funzioni tecniche, amministrative e di supporto.

La componente femminile è concentrata nella categoria impiegatizia e aumenta in valore assoluto nel triennio, passando da 3 dipendenti nel 2023 a 7 nel 2025. Non risultano invece dipendenti donne nella categoria operaia nei tre esercizi considerati. Il dato riflette la composizione tipica di un settore caratterizzato da una forte prevalenza di mansioni operative e cantieristiche, pur evidenziando un progressivo incremento della presenza femminile nelle funzioni non operaie.

DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E GRUPPO DI ETÀ'									
GRI 405-1	2023			2024			2025		
	< 30	30-50	>50	< 30	30-50	>50	< 30	30-50	>50
Impiegati	5	9	5	12	14	6	17	23	8
Operai	17	63	47	31	72	68	67	135	93
Totale	22	72	52	43	86	54	84	158	101

La composizione per fascia d'età evidenzia una distribuzione articolata della forza lavoro. Nel 2025 la fascia 30-50 anni rappresenta la componente più numerosa, con 158 dipendenti, seguita dai lavoratori con più di

50 anni, pari a 101 unità, e dagli under 30, pari a 84 unità. Rispetto al 2024, tutte le fasce d'età registrano un incremento in valore assoluto, coerentemente con la crescita complessiva dell'organico.

Nel triennio 2023-2025 si osserva un aumento particolarmente rilevante dei lavoratori under 30, che passano da 22 a 84 unità, e della fascia 30-50 anni, che passa da 72 a 158 unità. Anche la fascia over 50 cresce, passando da 52 a 101 dipendenti. Il dato evidenzia quindi un ampliamento trasversale della popolazione aziendale, con una presenza significativa sia di lavoratori più giovani sia di risorse con maggiore esperienza professionale.

Infine, nel triennio 2023-2025 non sono pervenute segnalazioni di casi di discriminazione attraverso i canali aziendali di segnalazione, incluso il sistema di whistleblowing. Il dato conferma l'efficacia dei presidi organizzativi e procedurali adottati dalla Società a tutela della parità di trattamento e della non discriminazione.

CASI DI DISCRIMINAZIONE			
GRI 406-1	2023	2024	2025
Numero di casi di discriminazione	0	0	0

PARITA' RETRIBUTIVA	
GRI 405-2	2025
Gender pay gap	14%

Nel 2025 il gender pay gap di Michelangelo Mammana S.p.A., calcolato come differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda media dei dipendenti di genere maschile e quella dei dipendenti di genere femminile, rapportata alla RAL media maschile, risulta pari al 14%.

Il valore è determinato sulla base della Retribuzione Annuale Lorda dei dipendenti in forza al 31/12/2025 e considera la totalità della popolazione aziendale. Il dato è influenzato dalla composizione dell'organico, che vede la presenza femminile concentrata nella categoria impiegatizia e assente nella categoria operaia, nonché dalla presenza di rapporti di lavoro a tempo parziale, che incidono in modo differenziato sui livelli retributivi complessivi in ragione della riduzione dell'orario contrattuale.

Si tratta di un primo esercizio di misurazione dell'indicatore, che la Società intende progressivamente affinare nei prossimi cicli di rendicontazione attraverso l'adozione di una metodologia di calcolo più puntuale, orientata alla retribuzione oraria e alla normalizzazione dei rapporti a tempo parziale e delle presenze infrannuali, in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo di riferimento in materia di trasparenza retributiva e con gli obblighi di comunicazione ministeriale applicabili a partire dal 2026.

4.3. Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403, PMI 32, 33, 34, 39

La salute e sicurezza della forza lavoro propria costituisce un tema materiale significativo per Michelangelo Mammana S.p.A., in considerazione della natura delle attività svolte e della possibile esposizione dei lavoratori a rischi connessi alle attività operative, ai cantieri, all'utilizzo di attrezzature e mezzi e alle condizioni degli ambienti di lavoro.

La Società ha adottato una Politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro, ispirata alla salvaguardia dell'incolumità e della dignità della persona e finalizzata a garantire, nello svolgimento delle attività aziendali, la protezione dell'incolumità fisica dei lavoratori e delle altre parti interessate, nonché l'igiene dei luoghi di lavoro. La politica richiama il rispetto della normativa vigente e degli standard internazionali cui l'azienda aderisce, prevedendo l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e la definizione di misure di prevenzione, protezione e controllo.

La gestione della salute e sicurezza è supportata da un sistema conforme alla norma **UNI EN ISO 45001:2018**, finalizzato a rafforzare l'identificazione delle fonti di pericolo, la valutazione dei rischi residui e la scelta degli interventi più idonei per eliminarli o ridurli. Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è finalizzato alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e al rispetto della normativa applicabile. La politica prevede inoltre il riesame periodico delle performance in materia di salute e sicurezza, la definizione di obiettivi e piani di miglioramento e il coinvolgimento del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il sistema si applica all'intera organizzazione e comprende tutti i lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dalla mansione svolta, nonché dirigenti, preposti e personale con specifiche responsabilità in materia di salute e sicurezza. Rientrano nel perimetro di applicazione anche i lavoratori temporanei e il personale somministrato per il periodo di permanenza presso la Società. Per imprese appaltatrici, fornitori e lavoratori autonomi, il sistema opera con riferimento agli aspetti di coordinamento e cooperazione previsti dalla normativa vigente.

Il sistema copre le attività operative, amministrative, tecniche, logistiche e di supporto, nonché le attività svolte presso sedi aziendali, stabilimenti, magazzini, cantieri e siti presso clienti, ove applicabili. Sono inoltre considerate le attività svolte fuori sede, incluse le trasferte di lavoro e, ove previsto dall'organizzazione aziendale, le attività svolte in modalità agile, attraverso specifiche misure di prevenzione, informazione e formazione.

Con riferimento ai soggetti esterni, quali appaltatori, fornitori e lavoratori autonomi, il sistema di gestione non si estende alla gestione interna delle rispettive organizzazioni, che rimane sotto la responsabilità dei singoli datori di lavoro. La Società garantisce tuttavia il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione, la valutazione dei rischi interferenziali e il controllo del rispetto delle prescrizioni di sicurezza durante lo svolgimento delle attività presso i propri luoghi di lavoro.

Nell'ambito della gestione del personale, le visite mediche preassuntive e le attività di sorveglianza sanitaria sono organizzate in accordo con i protocolli trasmessi dall'RSPP al Medico Competente. La gestione delle informazioni sanitarie dei lavoratori avviene nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e separazione dei ruoli: le cartelle sanitarie e di rischio sono custodite dal Medico Competente secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e le informazioni relative allo stato di salute non possono essere utilizzate per determinare trattamenti favorevoli o sfavorevoli nei confronti dei lavoratori. Inoltre, in fase di inserimento del neoassunto, sono previste sessioni esplicative sulle procedure aziendali del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, con particolare attenzione ai rischi connessi al ruolo e agli eventuali dispositivi di protezione da utilizzare.

La **Politica per la Responsabilità Sociale SA8000** integra il presidio della salute e sicurezza prevedendo, tra gli impegni aziendali, il rispetto degli obblighi normativi in materia, la consegna di materiale informativo ai nuovi

assunti, la formazione periodica del personale, la fornitura gratuita dei dispositivi di protezione individuale, la nomina degli addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi e il ricorso a ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA			
GRI 403-1/403-8	2023	2024	2025
Numero di dipendenti coperti dal sistema di gestione	146	203	343
Percentuale di dipendenti coperti dal sistema di gestione	100%	100%	100%
Numero di non dipendenti coperti dal sistema di gestione	12	22	36
Percentuale di non dipendenti coperti dal sistema di gestione	100%	100%	100%

Nel triennio 2023-2025 la totalità dei dipendenti risulta coperta dal sistema di gestione della salute e sicurezza, con una percentuale pari al 100% in ciascun esercizio.

Anche per i lavoratori non dipendenti la percentuale di copertura indicata è pari al 100% nel triennio.

INFORTUNI SUL LAVORO			
GRI 403-9	Unità di misura	2024	2025
Ore lavorate	n.	305.304	537.212
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	n.	2	1
di cui incidenti in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro)	n.	0	1
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (>6 mesi di assenza), escludendo i decessi	n.	0	0
di cui il numero di decessi	n.	0	0
Giornate perse da dipendenti a seguito di infortuni e/o malattie professionali	n.	-	4
Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili	n.	6,55	1,86
Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n.	0	0
Tasso di decessi	n.	0	0

Nel 2025 le ore lavorate aumentano in modo significativo rispetto al 2024, passando da 305.304 a 537.212, in coerenza con la crescita dell'organico e dell'attività operativa. A fronte di tale incremento, il numero totale di infortuni sul lavoro registrabili si riduce da 2 a 1. Il tasso degli infortuni registrabili passa quindi da 6,55 nel 2024 a 1,86 nel 2025, evidenziando una diminuzione dell'indicatore infortunistico nonostante l'aumento delle ore lavorate. I tassi infortunistici sono calcolati come rapporto tra numero di eventi e ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Nel 2025 non si registrano infortuni con gravi conseguenze né decessi, confermando valori pari a zero per entrambi gli indicatori anche rispetto al 2024. Le giornate perse a seguito di infortuni e/o malattie professionali sono pari a 4 nel 2025. Il dato complessivo evidenzia un andamento positivo degli indicatori di sicurezza disponibili, pur in un contesto di maggiore esposizione operativa legata all'incremento delle ore lavorate.

MALATTIE PROFESSIONALI		
GRI 403-10	Unità di misura	2025
Numero di casi di malattia professionale registrati	n.	0
Numero di decessi dovuti a malattia professionale	n.	0

Nel 2025 non sono stati registrati casi di malattia professionale né decessi dovuti a malattia professionale. Il dato conferma l'assenza di eventi rilevati nell'esercizio con riferimento agli indicatori rendicontati secondo il GRI 403-10.

4.4. Formazione e sviluppo del capitale umano

GRI 404, PMI 31

La formazione e lo sviluppo del capitale umano rappresentano un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A., in quanto contribuiscono al rafforzamento delle competenze professionali, alla qualità delle attività operative e alla capacità dell'organizzazione di rispondere alle esigenze di un settore tecnico e in continua evoluzione.

La Politica aziendale collega la soddisfazione dei dipendenti a interventi di formazione e aggiornamento su tematiche relative al processo produttivo, al prodotto, ai materiali utilizzati e alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale approccio è orientato alla qualificazione e riqualificazione del personale e al rafforzamento degli aspetti motivazionali e prestazionali.

La procedura di gestione del personale prevede che la Società promuova e sviluppi progetti di formazione al fine di accrescere la professionalità degli addetti e la qualità del servizio offerto. Il processo di formazione è integrato nella gestione delle risorse umane e si collega alla definizione dei fabbisogni, all'inserimento dei neoassunti, all'assegnazione delle mansioni e all'aggiornamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice Etico richiama lo sviluppo delle professionalità e delle competenze come valore essenziale per la Società, confermando il ruolo della formazione quale leva di crescita individuale e organizzativa. Tale impostazione è coerente con il modello operativo aziendale, che richiede competenze tecniche, aggiornamento continuo e capacità di operare in contesti complessi e variabili.

Le attività formative riguardano sia gli aspetti tecnici e operativi sia i temi trasversali connessi alla qualità, all'ambiente, alla sicurezza, alla responsabilità sociale e all'aggiornamento professionale. In particolare, la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro costituisce un ambito specifico della pianificazione

formativa aziendale ed è approfondita nel paragrafo dedicato, in considerazione della rilevanza che tale tema assume per le attività operative e di cantiere. La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, e i relativi aggiornamenti quinquennali, unitamente alla formazione per addetti al primo soccorso e antincendio, sono erogati alla totalità della popolazione aziendale, in coerenza con gli obblighi normativi applicabili.

L'offerta formativa comprende sia la formazione obbligatoria prevista dalla normativa applicabile, sia programmi aggiuntivi finalizzati allo sviluppo e all'aggiornamento delle competenze.

Tra i percorsi non obbligatori attivati nel 2025 rientrano le attività realizzate nell'ambito del Fondo Nuove Competenze (FNC), con un impegno di circa 150 ore, focalizzate su tematiche di sostenibilità e forme di comunicazione. A tali percorsi si affiancano un corso dedicato ai nuovi gestionali aziendali, erogato nell'ambito di Fondimpresa per un totale di circa 200 ore complessive, e attività formative in materia di privacy. Complessivamente, nel corso del 2025 sono stati erogati 12 corsi non obbligatori, con prosecuzione delle attività anche nell'esercizio successivo.

Accanto ai percorsi trasversali, la Società promuove attività formative connesse allo sviluppo professionale interno e all'evoluzione delle mansioni, in particolare per il personale operativo. Rientrano in tale ambito i corsi per la conduzione di mezzi pesanti e di macchine per movimento terra, rilevanti anche ai fini dell'avanzamento di carriera, nonché la formazione per lavori in quota e gli altri percorsi tecnico-operativi necessari allo svolgimento delle attività in sicurezza. Tali iniziative possono supportare passaggi di mansione, ad esempio da manovale a conduttore mezzi, avanzamenti di livello e percorsi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, inclusa la trasformazione di apprendistati in contratti a tempo indeterminato.

In materia di etica aziendale, la diffusione dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico è assicurata attraverso la pubblicazione dei documenti sulla piattaforma intranet aziendale e l'invio a ciascun dipendente, tramite piattaforma applicativa, di una sintesi del Modello 231 corredata dei protocolli allegati. La formalizzazione della presa visione è garantita mediante sottoscrizione da parte di ciascun dipendente, anche per il tramite di apposita clausola inserita nel contratto di assunzione.

I percorsi di crescita e transizione professionale sono quindi gestiti in funzione delle competenze acquisite, delle esigenze organizzative e delle opportunità di sviluppo interno. In tale prospettiva, cambi di mansione, avanzamenti di livello e stabilizzazioni contrattuali rappresentano elementi integrati nei programmi di sviluppo e continuità occupazionale.

ORE DI FORMAZIONE PER GENERE									
GRI 404-1	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ore di formazione	404	7.000	7.404	24	282	306	72	6.274	6.346
Numero medio di ore di formazione	134,7	48,9	50,7	4,8	1,4	1,5	10,3	18,7	18,5

Nel 2025 le ore complessive di formazione erogate ammontano a 6.346, in significativo aumento rispetto alle 306 ore del 2024. L'andamento conferma il carattere variabile della pianificazione formativa, che può risentire

sia delle esigenze operative e organizzative dell'esercizio sia della periodicità di alcuni percorsi, in particolare quelli soggetti ad aggiornamenti programmati o a cicli pluriennali.

Il numero medio di ore di formazione per dipendente passa da 1,5 nel 2024 a 18,5 nel 2025, evidenziando un rafforzamento delle attività formative rispetto all'esercizio precedente. Nel triennio considerato, la distribuzione delle ore riflette quindi una programmazione non lineare, legata all'attivazione di specifici fabbisogni formativi, agli aggiornamenti obbligatori e alla necessità di allineare le competenze del personale all'evoluzione delle attività aziendali. La formazione continua a essere erogata prevalentemente alla componente maschile, coerentemente con la composizione dell'organico; al contempo, anche le ore rivolte alle donne aumentano, passando da 24 nel 2024 a 72 nel 2025.

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE			
GRI 404-1	2023	2024	2025
Ore di formazione fornite agli impiegati	1.816	48	216
Ore di formazione fornite agli operai	5.588	258	6.130
Ore di formazione medie fornite agli impiegati	95,6	1,5	5
Ore di formazione medie fornite agli operai	44	1,5	20,4
Totale ore di formazione fornite ai dipendenti	7.404	306	6.346

Nel 2025 la formazione risulta rivolta in misura prevalente al personale operaio, che riceve 6.130 ore su un totale di 6.346. Tale distribuzione è coerente con la composizione dell'organico e con la rilevanza delle competenze operative, tecniche e di sicurezza per le attività di cantiere. Le ore di formazione destinate agli impiegati aumentano rispetto al 2024, passando da 48 a 216, pur rappresentando una quota più contenuta del totale.

Nel confronto con il 2024 si osserva un incremento delle ore formative per entrambe le categorie, con una maggiore concentrazione degli interventi sulla componente operaia. Tale andamento è riconducibile alla pianificazione dei fabbisogni formativi dell'esercizio, anche in relazione alla crescita dell'organico, agli aggiornamenti periodici richiesti per specifiche mansioni e alla natura ciclica di alcuni corsi, che possono determinare variazioni significative da un anno all'altro. Complessivamente, il dato 2025 evidenzia un rafforzamento delle attività formative e un presidio mirato delle competenze maggiormente connesse alle attività operative della Società.

4.4.1 Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rappresenta uno degli strumenti principali del sistema di prevenzione aziendale. Michelangelo Mammana S.p.A. eroga a tutti i lavoratori percorsi formativi conformi alla normativa vigente e proporzionati ai rischi connessi alle attività svolte e alle mansioni assegnate, con l'obiettivo di rafforzare consapevolezza, competenze tecniche e comportamenti sicuri nello svolgimento delle attività quotidiane.

Le esigenze formative sono individuate a partire dall'analisi dei rischi riportata nel Documento di Valutazione dei Rischi, dalle mansioni ricoperte e dalle attività effettivamente svolte. La pianificazione tiene conto anche dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, processi o sostanze, di eventuali modifiche organizzative o normative, nonché dell'analisi di infortuni, near miss, non conformità e segnalazioni dei lavoratori.

Concorrono inoltre alla definizione dei fabbisogni formativi le indicazioni del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e dei preposti.

I percorsi formativi comprendono una formazione generale, rivolta a tutti i lavoratori e dedicata ai principi della prevenzione, ai diritti e doveri delle figure aziendali, all'organizzazione della sicurezza e alla gestione delle emergenze, e una formazione specifica, differenziata in funzione del livello di rischio dell'attività e della mansione svolta. A tali percorsi si aggiungono attività formative dedicate ai lavoratori esposti a rischi particolari o impegnati in attività che richiedono competenze specialistiche, tra cui lavori in quota, utilizzo di attrezzature specifiche, movimentazione dei carichi, rischio elettrico, rischio chimico, spazi confinati, antincendio e primo soccorso. La formazione è erogata attraverso modalità coerenti con la natura dei contenuti e dei destinatari, includendo lezioni in presenza, formazione a distanza ove consentita, esercitazioni pratiche, simulazioni e addestramento operativo. I corsi sono tenuti da docenti qualificati e professionisti con esperienza tecnica e normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sono rivolti, tra gli altri, ai neoassunti, ai lavoratori che cambiano mansione, ai dirigenti e preposti, agli addetti alle emergenze, ai lavoratori esposti a rischi specifici e, ove previsto, al personale delle imprese appaltatrici. La Società assicura inoltre che la formazione sia svolta in una lingua facilmente comprensibile dai partecipanti e, ove necessario, supportata da materiali semplificati o strumenti di facilitazione linguistica.

L'efficacia della formazione è verificata attraverso test di apprendimento, prove pratiche, valutazioni dell'addestramento, osservazioni sui comportamenti adottati durante le attività lavorative, audit interni, sopralluoghi periodici e monitoraggio degli indicatori di sicurezza, quali infortuni, near miss e non conformità. I risultati delle verifiche, insieme ai feedback dei partecipanti e dei responsabili di funzione, sono utilizzati per aggiornare periodicamente i programmi formativi e pianificare eventuali interventi integrativi.

4.5. Diritti umani e condizioni di lavoro dignitose

GRI 408, 409, PMI 26, 27

La tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose per la forza lavoro propria rappresenta un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A. La Società presidia tale ambito attraverso il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000, volto a prevenire e gestire i rischi connessi a lavoro minorile, lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. La conformità del sistema è verificata anche attraverso attività di audit di parte terza; nel corso del 2025 sono stati effettuati due audit SA8000 condotti da ente indipendente.

La Politica per la Responsabilità Sociale SA8000 formalizza l'impegno della Società a non utilizzare né sostenere, in nessuna circostanza, il lavoro obbligato, infantile o minorile, richiedendo analogo impegno anche a fornitori e collaboratori. Il sistema prevede inoltre il coinvolgimento del personale, la promozione della comunicazione interna ed esterna e la possibilità per i lavoratori di presentare reclami attraverso i canali di segnalazione previsti dal sistema aziendale.

Con riferimento al lavoro minorile, la Società ha adottato una procedura specifica che descrive le modalità con cui stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale eventuali azioni di recupero a favore di minori per i quali si riscontri una situazione lavorativa riconducibile a lavoro infantile o minorile. La procedura si applica alle attività interne, nonché alle attività svolte all'interno dell'organizzazione o da parte di fornitori e subfornitori.

La procedura prevede la verifica dell'età al momento dell'assunzione attraverso il controllo dei dati anagrafici e della documentazione richiesta, incluse copie dei documenti di identità e degli altri documenti previsti. In caso di rilevazione di lavoro minorile, sono definite azioni di rimedio che includono il coinvolgimento della Direzione, dei servizi sociali e, ove necessario, della famiglia del minore, con la predisposizione di un piano di recupero volto a tutelare il percorso formativo, sociale e professionale del soggetto coinvolto.

La stessa procedura estende il presidio anche ai fornitori, prevedendo attività di sensibilizzazione al rispetto dei principi SA8000 e la richiesta di un impegno scritto a non utilizzare lavoro infantile. In caso di non conformità presso fornitori o subfornitori, è prevista l'attivazione di azioni di rimedio e la collaborazione con istituzioni e soggetti competenti, al fine di evitare impatti negativi sul minore coinvolto.

In materia di lavoro forzato o obbligato, la procedura di gestione del personale stabilisce che nessun lavoratore è obbligato a svolgere lavoro straordinario o a rimanere sul luogo di lavoro oltre il completamento della giornata lavorativa standard. La stessa procedura prevede che il lavoratore possa porre fine al rapporto di lavoro nel rispetto del preavviso contrattuale e richiama il divieto di ricorso o sostegno al traffico di esseri umani da parte della Società e dei suoi fornitori.

Sul fronte delle condizioni retributive, la Società presidia il tema del salario di sussistenza (living wage) nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000, attraverso una metodologia di calcolo basata sulla retribuzione più elevata riproporzionata sulla base delle categorie professionali di riferimento. A tutti i dipendenti viene applicato integralmente il CCNL di riferimento, senza il riconoscimento di livelli retributivi inferiori a quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale di whistleblowing e non sono stati registrati incidenti riconducibili a violazioni in materia di diritti umani, con particolare riferimento a fattispecie di lavoro forzato o lavoro minorile accertato. Non risultano inoltre registrati incidenti in materia di sicurezza delle informazioni.

4.6. Welfare, benessere e strumenti di supporto ai lavoratori

PMI 36

Il benessere dei lavoratori è presidiato anche attraverso strumenti di supporto integrativi rispetto alla gestione contrattuale e organizzativa del rapporto di lavoro. In tale ambito, Michelangelo Mammana S.p.A. riconosce il benessere delle proprie persone come un elemento rilevante per la qualità del lavoro, la continuità operativa e il rafforzamento del senso di appartenenza all'organizzazione. Tali strumenti hanno natura integrativa rispetto ai presidi di salute e sicurezza sul lavoro descritti nella sezione precedente, in quanto riguardano misure di supporto e tutela complementari alla gestione dei rischi professionali.

Nell'ambito del settore edile, il Piano Sanitario Sanedil è rivolto ai lavoratori dipendenti iscritti al Fondo ai quali si applicano i CCNL previsti dallo statuto del Fondo o dipendenti di imprese iscritte alle Casse Edili/EdilCasse, nonché ai relativi nuclei familiari fiscalmente a carico. L'adesione al Piano ha carattere obbligatorio in applicazione del CCNL Edilizia.

Il Piano Sanitario prevede coperture in caso di malattia e infortunio per prestazioni quali ricoveri per grandi interventi chirurgici, alta specializzazione, visite specialistiche, ticket per accertamenti diagnostici e pronto soccorso, trattamenti fisioterapici riabilitativi, prestazioni odontoiatriche, protesi ortopediche e acustiche, grave inabilità, monitor salute e maternità/gravidanza. A tale copertura si affianca un piano sanitario

integrativo, attivato con primario operatore assicurativo, rivolto al personale impiegatizio, nonché una polizza infortuni integrativa stipulata per un numero definito di dipendenti.

A tali strumenti si affiancano iniziative aziendali di welfare finalizzate a migliorare la qualità della vita lavorativa e a fornire supporto ai dipendenti in specifiche situazioni di necessità. Tra le misure adottate rientra un sistema di prestiti aziendali a tasso zero, pensato per supportare i lavoratori che si trovano in condizioni di temporanea difficoltà economica.

La Società sta inoltre implementando una piattaforma welfare che consentirà ai dipendenti di accedere a fringe benefit personalizzati, orientati al benessere individuale e familiare.

Un'attenzione specifica è rivolta anche ai dipendenti impiegati in cantieri distanti dalla sede principale. In tali casi, la Società provvede direttamente al vitto e all'alloggio attraverso strutture aziendali dedicate, senza necessità di rimborso da parte del lavoratore. È inoltre riconosciuta un'indennità di trasferta ai dipendenti in caso di disagio connesso agli spostamenti operativi, in coerenza con le previsioni contrattuali applicabili.

Nel complesso, tali strumenti si inseriscono nel più ampio quadro di tutele previste dal settore e delle iniziative promosse dalla Società a supporto delle proprie persone, contribuendo al rafforzamento delle condizioni di protezione sociale dei lavoratori e dei relativi nuclei familiari, oltre che alla promozione di un ambiente di lavoro orientato alla stabilità, al benessere e alla valorizzazione del capitale umano.

4.7. Comunità locali e impatti sul territorio

GRI 413, PMI 37

Michelangelo Mammana S.p.A. opera in relazione con i territori in cui svolge le proprie attività, con una presenza storica in Sicilia e un ampliamento operativo anche in Calabria e Basilicata. Si evidenzia il legame dell'organizzazione con Castel di Lucio e con il territorio dei Nebrodi, nonché il ruolo della crescita aziendale nel rafforzamento della struttura organizzativa e delle attività operative.

Il tema delle comunità locali è risultato materiale in relazione all'inquinamento acustico generato dalle attività aziendali. Le attività di costruzione, movimentazione mezzi, lavorazioni di cantiere e gestione operativa possono infatti generare emissioni sonore con potenziali effetti sui territori e sulle comunità interessate dalle opere. Alla luce della documentazione disponibile, il presidio del tema si collega principalmente all'adozione di procedure e sistemi di gestione orientati al rispetto della normativa, alla prevenzione dei rischi e alla riduzione degli impatti ambientali e operativi.

La Politica aziendale richiama il rispetto delle esigenze e aspettative della collettività e delle istituzioni, nonché l'impegno a operare nel rispetto della normativa cogente e dell'ambiente. Tra gli obiettivi individuati rientrano la diminuzione degli impatti ambientali delle opere realizzate, la razionalizzazione dei consumi di risorse ed energia, l'ottimizzazione della gestione dei rifiuti e la prevenzione delle emergenze a carattere ambientale.

Il presidio degli impatti sul territorio è inoltre connesso alla gestione dei cantieri e alla pianificazione operativa delle attività, ambiti nei quali la Società applica sistemi e procedure orientati alla qualità, alla sicurezza e alla conformità normativa. La presenza di funzioni tecniche, HSE e Qualità contribuisce a supportare il monitoraggio delle condizioni operative e la gestione delle eventuali criticità connesse allo svolgimento delle attività.

CAPITOLO 5: GOVERNANCE, ETICA E VALORE ECONOMICO

La governance, l'etica e la generazione di valore economico rappresentano ambiti centrali per Michelangelo Mammana S.p.A., in considerazione della natura delle attività svolte, del coinvolgimento in commesse pubbliche e private, della rilevanza dei rapporti con fornitori, subappaltatori, istituzioni e comunità locali, nonché del contributo economico generato nei territori in cui la Società opera.

Il presente capitolo rendiconta le tematiche risultate materiali nell'ambito dell'analisi di materialità con riferimento alla prevenzione dei comportamenti non etici, alla promozione della legalità e della trasparenza, alla correttezza delle relazioni economiche, alla creazione e distribuzione di valore economico e al ruolo dell'approvvigionamento locale a supporto del contesto territoriale.

L'approccio della Società è supportato da un sistema di presidi organizzativi e documentali che include, tra gli altri, il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio, i protocolli operativi e i flussi informativi previsti verso gli organi di controllo. Il Modello 231 è stato approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 19 maggio 2025 ed è articolato in una parte generale, allegati e protocolli specifici relativi alle principali aree di rischio, tra cui reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, ricettazione e riciclaggio, reati ambientali, sicurezza sul lavoro, reati tributari e criminalità organizzata.

5.1 Governance, etica, trasparenza e legalità

GRI 2-15, GRI 205, PMI 38

La promozione della legalità, della trasparenza e dell'etica nel settore delle costruzioni rappresenta un impatto materiale positivo per Michelangelo Mammana S.p.A. L'adozione di strumenti di governance, modelli organizzativi, procedure di controllo e presidi anticorruzione contribuisce infatti a rafforzare la correttezza delle relazioni economiche lungo la catena del valore e a promuovere comportamenti responsabili nei rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori, istituzioni e comunità locali. In un contesto territoriale in cui il presidio della legalità assume particolare rilevanza per la qualità del tessuto economico e sociale, tale approccio contribuisce anche a consolidare la fiducia degli stakeholder e a sostenere la diffusione di pratiche etiche e trasparenti nel settore.

Michelangelo Mammana S.p.A. presidia i temi di etica, legalità e trasparenza attraverso un sistema di governance fondato su regole di comportamento, strumenti di controllo e meccanismi di responsabilizzazione dei soggetti interni ed esterni che operano in nome o per conto della Società. In tale quadro, il Codice Etico costituisce un riferimento essenziale del sistema di controllo preventivo, in quanto definisce principi e regole generali finalizzati a orientare i comportamenti aziendali e a prevenire condotte non coerenti con i valori di legalità, correttezza e trasparenza.

Il percorso di rafforzamento della legalità è supportato anche dal conseguimento e dal mantenimento di rating, attestazioni e iniziative che valorizzano l'affidabilità dell'impresa e la sua capacità di operare secondo principi di correttezza, responsabilità e trasparenza. In particolare, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, in accordo con i Ministeri dell'Interno e della Giustizia, ha riconosciuto alla Società il Rating di Legalità, attribuito alle imprese che operano nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e responsabilità sociale.

Nel quadro dei presìdi di qualificazione e affidabilità richiesti dal settore delle costruzioni, la Società dispone inoltre dell'Attestazione SOA (Società Organismo di Attestazione) per l'esecuzione di lavori pubblici. Tale attestazione si inserisce nel sistema complessivo di governance e compliance, in quanto conferma la capacità dell'impresa di operare in contesti regolati e sottoposti a specifici requisiti di qualificazione, controllo e tracciabilità.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stato adottato con l'obiettivo di introdurre un processo permanente di analisi delle attività aziendali, individuare le aree nel cui ambito possono astrattamente configurarsi i reati rilevanti ai sensi del Decreto, definire principi di controllo idonei a prevenire il rischio di commissione degli illeciti e istituire un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

Il Modello prevede inoltre l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza è configurato come organismo collegiale, composto da un Presidente e due componenti con competenze strutturate rispetto all'oggetto sociale della Società, tra cui competenze penalistiche, aziendalistiche e ingegneristiche.

Con riferimento alla gestione dei conflitti di interesse, il Modello e i relativi presìdi prevedono specifiche misure di prevenzione nei rapporti con clienti, fornitori, professionisti e altri interlocutori. La gestione di tali situazioni è presidiata attraverso regole comportamentali, obblighi di trasparenza nei rapporti con terzi, impegni contrattuali e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con l'obiettivo di prevenire circostanze che possano compromettere l'imparzialità delle decisioni aziendali o la correttezza delle relazioni economiche. In particolare, fornitori e professionisti sono chiamati a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza e rispetto della legge, nonché a non partecipare ad attività che possano generare conflitti di interesse con clienti o interlocutori della Società.

La Società ha inoltre aderito al Coordinamento della Rete per la Legalità Sicilia, organismo attivo nel contrasto al racket e all'usura, con l'obiettivo di contribuire al rafforzamento di un contesto economico e sociale improntato alla legalità e al supporto delle realtà esposte a fenomeni di pressione o difficoltà. Tale adesione assume particolare rilievo in relazione al radicamento territoriale della Società e testimonia la volontà di contribuire, anche attraverso il proprio ruolo economico e imprenditoriale, alla promozione di un modello di sviluppo fondato su legalità, responsabilità e tutela del tessuto produttivo locale.

5.1.1 Whistleblowing e canali di segnalazione

Nell'ambito del sistema di governance e controllo, Michelangelo Mammana S.p.A. prevede presìdi dedicati alla gestione delle segnalazioni di possibili illeciti o comportamenti non conformi ai principi del Modello 231 e del Codice Etico. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo include infatti una sezione dedicata alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di possibili illeciti, confermando il ruolo del whistleblowing quale strumento a supporto della legalità, della trasparenza e dell'effettiva applicazione dei presìdi aziendali.

A supporto dell'accessibilità e della trasparenza del sistema, la Società rende disponibile sul proprio sito web una sezione dedicata alle segnalazioni whistleblowing, configurata come canale aperto a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, che intendano effettuare una segnalazione. Il sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza consente la trasmissione di segnalazioni e informazioni relative ad anomalie, comportamenti non conformi o potenziali violazioni del Modello. In tale ambito, anche fornitori,

professionisti, partner commerciali e altri soggetti che intrattengono rapporti con la Società sono chiamati a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali condotte illecite o inappropriate di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle attività o nell'ambito delle relazioni con Michelangelo Mammana S.p.A.

Tali meccanismi contribuiscono a rafforzare la capacità dell'organizzazione di intercettare tempestivamente situazioni di rischio, promuovendo un contesto aziendale orientato alla responsabilità, alla correttezza dei comportamenti e alla prevenzione di pratiche non etiche. Il whistleblowing si inserisce quindi nel più ampio sistema di governance, compliance e controllo interno, a supporto della fiducia degli stakeholder e della promozione della legalità lungo la catena del valore.

5.2 Prevenzione della corruzione e dei comportamenti non etici

GRI 205, PMI 40

La prevenzione della corruzione e dei comportamenti non etici rappresenta un presidio rilevante per Michelangelo Mammana S.p.A., in considerazione della natura delle attività svolte e dei rapporti intrattenuti con soggetti pubblici e privati nell'ambito delle commesse, delle procedure di gara, della gestione dei contratti, dei fornitori e dei flussi finanziari.

Nell'ambito del sistema di governance descritto, il presidio anticorruzione è rafforzato dal sistema di gestione conforme allo standard ISO 37001:2016 e dai protocolli operativi dedicati alle aree maggiormente esposte a rischi corruttivi o a comportamenti non etici. A tali presidi si affianca un approccio strutturato alla prevenzione, individuazione e gestione dei rischi corruttivi, volto a presidiare i processi decisionali, contrattuali ed economico-finanziari. Il Modello 231 concorre all'attuazione delle misure integrative anticorruzione e alla prevenzione della corruzione e della trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, attraverso la mappatura delle attività sensibili, la definizione di principi di controllo e l'individuazione di ruoli e responsabilità.

La diffusione del Modello e del Codice Etico avviene attraverso modalità finalizzate a garantire la conoscenza dei relativi contenuti da parte dei destinatari interni ed esterni. Il Modello prevede che la comunicazione sia capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi a eventuali modifiche del Modello stesso. Sono inoltre previsti percorsi di formazione e informazione per i dipendenti sul Sistema 231, sul contenuto del Modello, sui protocolli, sul Codice Etico, sul sistema sanzionatorio e sulle competenze dell'Organismo di Vigilanza.

Nei rapporti con fornitori, professionisti e partner commerciali, il Modello prevede la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno, attraverso la quale tali soggetti si impegnano, tra l'altro, a rispettare i principi di lealtà, trasparenza e correttezza, a non porre in essere condotte idonee a integrare fattispecie di reato, ad astenersi da condotte corruttive, promesse o dazioni indebite, pressioni illecite o comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali condotte illecite o inappropriate di cui vengano a conoscenza.

Il presidio anticorruzione è rafforzato dai protocolli operativi, che disciplinano specifiche aree sensibili, tra cui la gestione delle procedure di gara, dei contratti, dei pagamenti, della fatturazione, delle sponsorizzazioni, delle erogazioni liberali, degli omaggi e dei servizi di consulenza. Tali protocolli prevedono regole di comportamento, livelli autorizzativi, segregazione delle funzioni, tracciabilità documentale e controlli

preventivi e successivi, contribuendo a ridurre il rischio di condotte non coerenti con i principi di integrità, legalità e correttezza nelle relazioni economiche.

EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE		
GRI 205-3	2025	2024
Numero totale degli episodi di corruzione accertati	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	0	0

Nel biennio 2024-2025 non risultano episodi di corruzione accertati. Non sono stati inoltre registrati casi che abbiano comportato licenziamenti o provvedimenti nei confronti dei dipendenti per corruzione, né casi di risoluzione o mancato rinnovo di contratti con partner commerciali per violazioni connesse a fenomeni corruttivi. Il dato si inserisce nel più ampio sistema di presidi adottato dalla Società per prevenire comportamenti non etici e rafforzare la correttezza delle relazioni economiche.

5.3 Correttezza delle relazioni economiche e concorrenza leale

GRI 206, GRI 2-15

La correttezza delle relazioni economiche è presidiata attraverso regole e controlli volti a prevenire pratiche non trasparenti, comportamenti potenzialmente illeciti e situazioni che possano compromettere l'integrità dei rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori, partner, istituzioni e altri stakeholder. In coerenza con il GRI 206, tale presidio riguarda anche la prevenzione di comportamenti anticoncorrenziali e la promozione di relazioni economiche fondate su trasparenza, tracciabilità e rispetto delle regole di mercato.

Il Protocollo relativo ai reati di ricettazione e riciclaggio disciplina la gestione e il controllo delle attività aziendali che possono esporre la Società a rischi connessi a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, frode informatica con trasferimento di denaro e trasferimento fraudolento di valori. La procedura costituisce parte integrante del Modello 231 e ha anche la finalità di agevolare il monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I principi generali di comportamento vietano la realizzazione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato considerate, nonché comportamenti che, pur non configurando direttamente un reato, possano potenzialmente diventarne presupposto. Sono inoltre vietate operazioni non coerenti con il Codice Etico o in contrasto con le procedure e i principi di controllo previsti dal Modello.

La gestione dei flussi finanziari e dei pagamenti è regolata attraverso presidi specifici, tra cui separazione dei compiti, sistemi autorizzativi, tracciabilità delle operazioni, verifiche sull'identificazione delle controparti, controlli sulla corrispondenza tra destinatari dei pagamenti e controparti effettive, verifiche periodiche sulla tesoreria, controlli sui fornitori e applicazione dell'obbligo di tracciabilità dei flussi finanziari nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Nelle procedure di gara e negoziazione diretta, i protocolli prevedono la definizione delle responsabilità dei soggetti coinvolti, la valutazione dell'opportunità di partecipazione, la verifica dei requisiti, la conservazione della documentazione, l'accesso ristretto ai sistemi utilizzati per la predisposizione delle offerte e il divieto di elusione della documentazione antimafia attraverso attribuzioni fittizie di titolarità, quote societarie o cariche sociali.

Tali presidi contribuiscono alla prevenzione di comportamenti che potrebbero alterare la correttezza delle relazioni economiche o compromettere la trasparenza dei processi competitivi, in particolare nell'ambito della partecipazione a gare, della gestione dei rapporti contrattuali e della selezione delle controparti.

Nel biennio 2024-2025 non risultano azioni legali pendenti o concluse per comportamento anticoncorrenziale, antitrust o pratiche monopolistiche.

5.4 Valore economico generato e distribuito

GRI 201-1

Il valore economico direttamente generato e distribuito rappresenta la capacità di Michelangelo Mammana S.p.A. di creare ricchezza attraverso le proprie attività e di redistribuirla ai principali stakeholder, tra cui dipendenti, fornitori, finanziatori, Pubblica Amministrazione, comunità locali e territorio. In un settore caratterizzato da una forte integrazione con la filiera dei lavori, dei materiali e dei servizi, tale indicatore consente di rappresentare il contributo economico della Società al sistema produttivo e sociale di riferimento.

Nel 2025 il valore economico generato dalla Società è pari a 96.733 k€, in aumento rispetto ai 57.844 k€ del 2024 e ai 27.719 k€ del 2023. La crescita registrata nel triennio riflette l'ampliamento delle attività aziendali e il rafforzamento della capacità produttiva e operativa della Società.

Il valore economico distribuito nel 2025 ammonta a 91.608 k€, pari a circa il 94,7% del valore economico generato. Tale quota evidenzia la rilevanza delle risorse trasferite agli stakeholder attraverso costi operativi, remunerazione del personale, oneri finanziari, imposte e contributi alla comunità.

Il valore economico trattenuto nel 2025 è pari a 5.267 k€, rispetto ai 9.606 k€ del 2024 e ai 2.702 k€ del 2023. Tale valore comprende l'utile d'esercizio, gli ammortamenti, gli accantonamenti, le svalutazioni o rivalutazioni e le imposte differite, e rappresenta la quota di ricchezza mantenuta all'interno dell'organizzazione a supporto della continuità aziendale e della capacità di sostenere l'evoluzione delle attività.

GRI 201-1	Unità di misura	2025	2024	2023
Valore economico generato	Totale	96.733	57.844	27.719
Valore della produzione	k€	96.722	57.844	27.719
Altri proventi finanziari	k€	11	-	-
Valore economico distribuito	Totale	91.608	48.697	25.016
Costi operativi	Totale	73.976	37.895	20.304
Costi per materie prime	k€	34.316	19.760	11.983
Costi per servizi	k€	34.167	15.911	7.008
Costi per godimento di beni di terzi	k€	5.484	2.251	1.326
Variazioni delle rimanenze di materie prime	k€	9	- 27	- 13

Valore distribuito ai dipendenti	Totale	14.355	7.355	3.700
Costi per il personale	k€	14.355	7.355	3.700
Valore distribuito ai fornitori di capitale	Totale	433	162	102
Interessi ed altri oneri finanziari	k€	433	162	102
Valore distribuito alla P.A.	Totale	2.767	3.238	909
Imposte (correnti e anticipate) sul reddito	k€	869	2.824	665
Oneri diversi di gestione (solo il valore di imposte)	k€	1.898	414	244
Valore distribuito alla comunità	Totale	77	47	1
Liberalità	k€	28	42	1
Sponsorizzazioni	k€	49	5	-
Valore economico trattenuto	Totale	5.267	9.606	2.702
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	k€	4.064	8.454	2.097
Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni	k€	1.157	840	605
Imposte differite	k€	46	312	-

Nel 2025 i costi operativi rappresentano la principale componente del valore economico distribuito, con un valore pari a 73.976 k€, in crescita rispetto ai 37.895 k€ del 2024. L'incremento riguarda in particolare i costi per materie prime, pari a 34.316 k€, e i costi per servizi, pari a 34.167 k€, coerentemente con l'aumento del volume delle attività e con il ricorso alla filiera di fornitori, servizi e subappalti necessari all'esecuzione delle commesse.

Il valore distribuito ai dipendenti raggiunge 14.355 k€ nel 2025, quasi raddoppiando rispetto ai 7.355 k€ del 2024. Tale andamento è coerente con la crescita dell'organico e conferma il ruolo del personale tra i principali destinatari del valore economico distribuito dalla Società.

Il valore distribuito alla comunità passa da 47 k€ nel 2024 a 77 k€ nel 2025, includendo liberalità e sponsorizzazioni. In particolare, nel 2025 le sponsorizzazioni ammontano a 49 k€, mentre le liberalità sono pari a 28 k€. Il dato evidenzia il proseguimento del contributo economico della Società a iniziative e attività di interesse per il territorio e per gli stakeholder locali.

5.5 Approvvigionamento locale e catena di fornitura

GRI 204-1

L'approvvigionamento locale rappresenta un tema materiale per Michelangelo Mammana S.p.A., in quanto la scelta di fornitori radicati nel territorio può contribuire al sostegno del contesto economico locale, allo sviluppo dell'indotto e al rafforzamento della resilienza della filiera.

Ai fini della rendicontazione del GRI 204-1, per fornitore locale si intende un'organizzazione o una persona che fornisce un prodotto o un servizio alla Società e che ha sede nello stesso mercato geografico di riferimento, senza che avvengano pagamenti transnazionali verso il fornitore locale. La definizione geografica

di “locale” può comprendere la comunità o la regione in prossimità delle quali si svolgono le attività aziendali, oppure un territorio più ampio, come il Paese di riferimento.

Nel 2025 il procurato totale verso i fornitori ammonta a 73.967 k€, in aumento rispetto ai 37.832 k€ del 2024. Anche la spesa verso fornitori locali cresce in modo significativo, passando da 25.263 k€ nel 2024 a 50.131 k€ nel 2025. La quota di budget destinata a fornitori locali si mantiene sostanzialmente stabile e pari al 67,8% nel 2025, rispetto al 66,8% del 2024.

PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI			
GRI 204-1	Unità di misura	2025	2024
Procurato totale verso i fornitori	k€	73.966.627	37.832.313
Speso verso i fornitori locali	k€	50.131.090	25.262.870
Percentuale del budget speso per l'approvvigionamento destinato a fornitori locali	%	67,8%	66,8%

L'incremento degli importi assoluti riflette l'ampliamento dei volumi di approvvigionamento e l'aumento delle attività operative registrato nel 2025. Nonostante tale crescita, l'incidenza della spesa locale sul totale degli approvvigionamenti rimane pressoché stabile, evidenziando la continuità del ricorso a fornitori radicati nel territorio e il mantenimento di un legame rilevante con la filiera locale.

Tale approccio contribuisce alla creazione di valore economico indiretto sul territorio, attraverso l'attivazione di rapporti con operatori della filiera, fornitori di beni e servizi, subappaltatori e altri soggetti coinvolti nello svolgimento delle commesse. In un settore caratterizzato da esigenze di prossimità, tempestività nelle forniture e conoscenza del contesto operativo, il ricorso a fornitori locali rappresenta anche un elemento funzionale alla continuità e all'efficienza delle attività aziendali.

Il presidio della catena di fornitura è inoltre rafforzato dalle procedure previste dal Modello 231 e dai protocolli operativi, che disciplinano la selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori. In particolare, il Protocollo relativo ai reati di ricettazione e riciclaggio prevede la verifica dell'attendibilità commerciale e professionale di fornitori e partner, la definizione di criteri di scelta fondati su requisiti qualitativi e quantitativi, il ricorso a fornitori qualificati, il monitoraggio periodico delle prestazioni e dei requisiti e l'evidenza documentale del processo di selezione per acquisti superiori a determinate soglie.

Il presidio della catena di fornitura è supportato dalle procedure di selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori previste dal sistema aziendale, che includono verifiche sull'attendibilità commerciale e professionale, controlli documentali e formalizzazione dei rapporti attraverso accordi e contratti coerenti con i principi del Codice Etico.

ANNEX I

Indice dei contenuti GRI

GRI Standard	Informazione di sostenibilità	Collocazione nel Bilancio	Pagina
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Nota Metodologica; 1.1 La storia: da impresa familiare a gruppo industriale	4, 6
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota Metodologica	4
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	4
	2-4 Riformulazione delle informazioni	Nota Metodologica	4
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica	4
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 La storia: da impresa familiare a gruppo industriale; 1.3 Attività operative e presenza territoriale; 1.3.1 La catena del valore; 1.4 Michelangelo Mammana S.p.A.: attore abilitante della transizione energetica green	6, 11, 12
	2-7 Dipendenti	4.1 Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	30
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	30
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.5 Organizzazione e governance	13
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.5 Organizzazione e governance	13
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	1.5 Organizzazione e governance	13
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1.2.3 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs 231/2001	10
	2-13 Delega di responsabilità	1.2.1 L'approccio integrato alla gestione della qualità e della sostenibilità	8

	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	<i>Non ancora formalizzato; l'attribuzione di un ruolo strutturato del massimo organo di governo nel processo di rendicontazione di sostenibilità è prevista nell'ambito del percorso di rafforzamento della governance ESG intrapreso dalla Società.</i>	
	2-15 Conflitti di interesse	5.1 Governance, etica, trasparenza e legalità; 5.3 Correttezza delle relazioni economiche e concorrenza leale	44, 47
	2-16 Comunicazione di criticità	1.5 Organizzazione e governance	13
	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	1.2.1 L'approccio integrato alla gestione della qualità e della sostenibilità	8
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	1.5 Organizzazione e governance	13
	2-19 Politiche di remunerazione	<i>N/A; Non ancora adottate politiche di remunerazione collegate a obiettivi di sostenibilità</i>	
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	<i>Un processo formalizzato per la determinazione della remunerazione è attualmente in fase di valutazione, quale ulteriore tassello del rafforzamento degli assetti di governance.</i>	
	2-21 Rapporto di compensazione totale annuo	4.1 Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	30
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<i>Una dichiarazione formale del massimo organo di governo sulla strategia di sviluppo sostenibile sarà oggetto di specifica valutazione nei prossimi cicli di rendicontazione.</i>	
	2-23 Impegni politici	1.2 Punti di forza e valori condivisi; 1.2.3 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs 231/2001	7, 10
	2-24 Integrazione degli impegni politici	1.2 Punti di forza e valori condivisi	7
	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	1.2.2.1 Segnalazione delle violazioni e gestione delle non conformità	10
	2-26 Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni	1.2.2.1 Segnalazione delle violazioni e gestione delle non conformità	10
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	1.2.2 Legalità, trasparenza e responsabilità sociale	9
	2-28 Appartenenza ad associazioni	1.2.2 Legalità, trasparenza e responsabilità sociale	9
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.6 Coinvolgimento degli stakeholder; 1.6.1 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	15, 16

	2-30 Contratti collettivi di lavoro	4.1 Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	30
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.1 Le tematiche di sostenibilità: l'analisi di materialità dell'impatto	17
	3-2 Elenco dei temi materiali	2.1 Le tematiche di sostenibilità: l'analisi di materialità dell'impatto	17
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICA 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	5.4 Valore economico generato e distribuito	48
GRI 204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	5.5 Approvvigionamento locale e catena di fornitura	49
GRI 205 - ANTICORRUZIONE 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	5.2 Prevenzione della corruzione e dei comportamenti non etici	46
GRI 206 - COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	5.3 Correttezza delle relazioni economiche e concorrenza leale	47
GRI 301 - MATERIALI 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	3.3 Consumo di materiali e depauperamento delle risorse naturali	26
GRI 302 - ENERGIA 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	3.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti	23
GRI 303 - ACQUA E SCARICHI IDRICI 2018	303-3 Prelievo idrico	3.2 Gestione delle risorse idriche	25
GRI 305 - EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	3.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti	23
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumo energetico (Scope 2)	3.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti	23
GRI 306 - RIFIUTI 2020	306-3 Rifiuti prodotti	3.5 Produzione e gestione dei rifiuti	28
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	3.5 Produzione e gestione dei rifiuti	28
	306-5 Rifiuti destinati a smaltimento	3.5 Produzione e gestione dei rifiuti	28
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	35
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	35
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	35
	403-10 Malattie professionali	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	35
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo del capitale umano	38

GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e nei dipendenti	4.2 Pari opportunità, diversità e non discriminazione	33
	405-2 Rapporto tra stipendio base e remunerazione delle donne rispetto agli uomini	4.2 Pari opportunità, diversità e non discriminazione	33
GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese	4.2 Pari opportunità, diversità e non discriminazione	33
GRI 408 - LAVORO MINORILE 2016	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	4.5 Diritti umani e condizioni di lavoro dignitose	41
GRI 409 - LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 2016	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligato	4.5 Diritti umani e condizioni di lavoro dignitose	41
GRI 413 - COMUNITÀ LOCALI 2016	413-1 Attività con coinvolgimento della comunità locale, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	4.7 Comunità locali e impatti sul territorio	43

ANNEX II

Indice dei contenuti PMI Banche

PMI	Informazione di sostenibilità	Collocazione nel Bilancio	GRI di riferimento	Pagina
INFORMAZIONI GENERALI				
PMI 1	Info sito/i impresa (localizzazione, NACE, fatturato, dipendenti)	1.1 La storia: da impresa familiare a gruppo industriale; 1.3 Attività operative e presenza territoriale	GRI 2-1, 2-6	6, 11
PMI 2	Struttura organizzativa e di governance	1.5 Organizzazione e governance	GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-16, 2-18	13
PMI 3	Sistemi di valutazione ESG e certificazioni	1.2.1 L'approccio integrato alla gestione della qualità e della sostenibilità; 5.1 Governance, etica, trasparenza e legalità	GRI 2-13, 2-17, 2-15, 205	8, 44
MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO				
PMI 5	Consumo totale di energia (rinnovabile/non rinnovabile)	3.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti	GRI 302	23
PMI 6-7	Emissioni annuali ambito 1 e 2	3.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti	GRI 305	23
AMBIENTE				
PMI 15	Volume annuo di acqua consumata	3.2 Gestione delle risorse idriche	GRI 303	25
PMI 16	Prelievi idrici da zone a stress idrico	<i>Da verificare se presenti in 3.2</i>	GRI 303	25
PMI 17	Obiettivi riduzione consumi idrici	<i>Da verificare se presenti in 3.2</i>	GRI 303	25
PMI 21	Rifiuti pericolosi/radioattivi	3.5 Produzione e gestione dei rifiuti	GRI 306	28
PMI 22	% rifiuti a smaltimento/riciclo	3.5 Produzione e gestione dei rifiuti	GRI 306	28
PMI 23	% contenuto riciclato nei prodotti	3.4 Economia circolare e valorizzazione dei materiali	GRI 301, 306	28
SOCIETÀ E FORZA LAVORO				
PMI 26	Politiche/procedure a tutela dei diritti dei lavoratori	4.5 Diritti umani e condizioni di lavoro dignitose; 1.2.2 Legalità, trasparenza e responsabilità sociale	GRI 408, 409, 2-27, 2-28	41, 9
PMI 27	Casi di violazione dei diritti umani	4.5 Diritti umani e condizioni di lavoro dignitose	GRI 408, 409	41
PMI 28	Lavoratori con contratto collettivo (CCNL)	4.1 Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	GRI 2-30	30
PMI 30	Divario retributivo di genere (gender pay gap)	4.2 Pari opportunità, diversità e non discriminazione	GRI 405, 406	33
PMI 31	Ore medie di formazione per dipendente	4.4 Formazione e sviluppo del capitale umano	GRI 404	38

PMI 32	Infortuni sul lavoro (INAIL)	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403	35
PMI 33	Giornate perse per infortuni/malattie professionali	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403	35
PMI 34	Decessi per infortuni/malattie professionali	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403	35
PMI 35	Dipendenti tempo determinato/indeterminato per genere/inquadramento	4.1 Le persone di Michelangelo Mammana S.p.A.	GRI 2-7	30
PMI 36	Iniziative con impatti sulla forza lavoro	4.6 Welfare, benessere e strumenti di supporto ai lavoratori	-	42
PMI 37	Iniziative con impatti su comunità e territorio	4.7 Comunità locali e impatti sul territorio	GRI 413	43
CONDOTTA D'IMPRESA				
PMI 38	Codice etico, Modello 231, whistleblowing	1.2.2 Legalità, trasparenza e responsabilità sociale; 1.2.3 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs 231/2001; 5.1 Governance, etica, trasparenza e legalità; 5.1.1 Whistleblowing e canali di segnalazione	GRI 2-12, 2-23, 2-15, 205	9, 10, 44, 45
PMI 39	Procedure di segnalazione pericoli SSL	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403	35
PMI 40	Sanzioni per corruzione/violazioni ambientali	5.2 Prevenzione della corruzione e dei comportamenti non etici	GRI 205	46



Visita il nostro sito web
<https://gruppomamma.it/>