

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024



PREMESSA

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta per **M. Pavani Segnalamento Ferroviario Srl** il primo passo formale nel percorso di rendicontazione della **sostenibilità**, avviato volontariamente nel corso di quest'anno.

Crediamo fermamente che raccogliere e produrre in modo sistematico informazioni affidabili sulle nostre **performance ambientali, sociali ed economiche** rappresenti non solo uno strumento utile per comunicare con trasparenza il nostro impatto, ma anche un'opportunità per l'organizzazione stessa.

Attraverso questo processo, infatti, possiamo valutare con maggiore consapevolezza i rischi e le opportunità connessi al contesto in cui operiamo, migliorando la qualità delle decisioni strategiche e operative.

Questo primo report ci consente inoltre di recepire le aspettative dei nostri stakeholder e di avviare un dialogo più aperto e costruttivo, rendicontando in modo chiaro e accessibile il nostro contributo nei confronti dell'ambiente, della società e dell'economia.

Il presente documento è stato redatto con il supporto tecnico della società di consulenza **Seprim Srl**.

SOMMARIO

NOTA METODOLOGICA

1

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

3

M. PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO

• HIGHLIGHT 2024: M. PAVANI IN BREVE

7

• L'AZIENDA

9

• I SETTORI DI ATTIVITÀ

19

• LA GOVERNANCE

20

• LA GESTIONE DEI RISCHI

25

• GLI STAKEHOLDERS DI M. PAVANI

27

IMPATTO ECONOMICO E GOVERNANCE ETICA

• HIGHLIGHT 2024: L'IMPATTO ECONOMICO IN
M. PAVANI

39

• VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO
E DISTRIBUITO

41

• ANTICORRUZIONE

43

IMPATTO SOCIALE

• HIGHLIGHTS 2024: OCCUPAZIONE IN M. PAVANI	47
• GESTIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO	53
• DIRITTI UMANI	65
• SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	76
• SICUREZZA DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI OFFERTI	81

IMPATTO AMBIENTALE

• HIGHLIGHTS 2024: L'IMPATTO AMBIENTALE IN M. PAVANI	85
• EMISSIONI	88
• RIFIUTI	92
• ENERGIA	97

GRI INDEX

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta la prima rendicontazione non finanziaria redatta da **M. Pavani Segnalamento Ferroviario Srl**, con l'obiettivo di offrire una visione trasparente e strutturata dell'impegno dell'azienda in ambito ambientale, sociale e di governance (**ESG**).

Il report è stato redatto con riferimento agli **Standard GRI 2021**, secondo la modalità di rendicontazione "con riferimento a", per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024 (periodicità annuale), in coerenza con il periodo di rendicontazione finanziaria.

La rendicontazione si riferisce alle attività di M. Pavani, con sede a Concordia sulla Secchia (MO), specializzata nella progettazione e realizzazione di impianti per il segnalamento ferroviario e di telecomunicazione, in conformità agli standard tecnici di riferimento e al proprio sistema di gestione integrato.

M. Pavani è attiva anche nel settore dell'illuminotecnica, attraverso la business unit Martini Light, specializzata nella progettazione e produzione interna di apparecchi illuminotecnici.



La raccolta delle informazioni qualitative e quantitative è stata condotta attraverso un confronto diretto con i responsabili di funzione, l'analisi della documentazione interna e, ove necessario, l'estrazione di dati tecnici da sistemi di monitoraggio e contabilità aziendale.

In sede di stesura della presente edizione del bilancio di sostenibilità, in conformità a quanto previsto dal "GRI 3: temi materiali", M.Pavani ha condotto una prima analisi di materialità al fine di identificare i cosiddetti "**Temi materiali**".

I risultati di tale analisi, condivisi con la Direzione aziendale, sono riportati nella matrice di materialità.

Ai sensi dell'indicatore GRI 2-14, la responsabilità della revisione e approvazione delle informazioni contenute nel bilancio, incluse le tematiche materiali, è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per richieste e approfondimenti è possibile scrivere a:

✉ admin@mpavani.com

Il presente documento non è stato sottoposto a giudizio di conformità (assurance) da parte di società di revisione esterne.

Data di pubblicazione del report: 30/09/2025



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS



Cari Stakeholder,

Siamo lieti di presentare il primo Bilancio di Sostenibilità di M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l., relativo all'anno 2024.

Con questo documento, avviamo un percorso di rendicontazione trasparente e strutturata delle nostre performance ambientali, sociali ed economiche, in linea con gli impegni di responsabilità che da sempre guidano il nostro modo di fare impresa.

Da oltre 25 anni, M. Pavani opera nel settore del segnalamento ferroviario con l'obiettivo di garantire sicurezza, affidabilità e qualità nelle soluzioni offerte ai nostri clienti. Crediamo che la sostenibilità sia parte integrante di questo impegno, non solo verso l'ambiente, ma anche nei confronti delle persone, del territorio e della filiera in cui operiamo.

Il nostro lavoro si basa su valori consolidati: attenzione alla sicurezza, cura della qualità dei processi, investimento continuo in innovazione tecnologica e rispetto per le normative di settore.



Maurizio Pavani
Presidente del Consiglio di Amministrazione
M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l.



Con questo bilancio intendiamo condividere con voi i risultati raggiunti, i progressi compiuti e le sfide che intendiamo affrontare, con uno sguardo rivolto al miglioramento continuo.

La redazione di questo documento è frutto di un lavoro collettivo, che ha coinvolto l'intera struttura aziendale. Ringrazio sin da ora tutte le persone che, con competenza e responsabilità, hanno contribuito a raggiungere questi risultati.

Siamo convinti che il futuro del nostro settore si costruisca su basi solide: innovazione, sostenibilità, competenza e dialogo con tutti gli stakeholder.

Continueremo a impegnarci con serietà, passione e visione di lungo periodo, affinché il nostro contributo possa essere concreto, misurabile e duraturo.

Grazie per la fiducia che continuate ad accordarci.

Elisa Pavani
Consigliera Delegata
M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l.

M. PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO





HIGHLIGHTS 2024:

M. PAVANI IN BREVE

Dove siamo



**Azienda a conduzione
familiare
dal 1997 con 4 soci attivi**



**Sede legale: Concordia sulla
Secchia (MO), Via per
Mirandola 24, CAP 41033**

Cosa facciamo

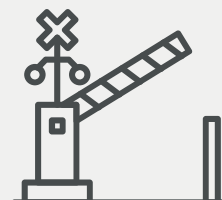


**Progettazione, installazione e
assistenza
di impianti di segnalamento ferroviario**



**Attività anche nel settore
dell'illuminotecnica
industriale**

Noi siamo M. Pavani



**Commercializzazione di segnali PL,
segnali alti a fuoco di calore e
segnali a fibra ottica**



**Oltre 25 anni
di esperienza
nel segnalamento
ferroviario**



n. 137 dipendenti

M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l. attiva dal 1997 nel settore degli **impianti di segnalamento e sicurezza ferroviaria**, fondata da **Maurizio Pavani**, e guidata dai soci **Matteo Pavani**, **Elisa Pavani** ed **Enrichetta Tognoli**.

L'Azienda, con sede legale a Concordia sulla Secchia (MO), al 31/12/2024 conta **137 dipendenti**. La sua attività principale comprende la progettazione, realizzazione, installazione, messa in servizio e l'assistenza post-installazione degli impianti ferroviari.

M. Pavani è iscritta dal maggio **1998** all'**Albo Nazionale Costruttori**, categoria S9 (ex 9c), inerente alla costruzione e manutenzione di strutture ferroviarie, inclusa installazione e manutenzione di impianti automatici per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico stradale e ferroviario.

Accanto al core business ferroviario, M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l. ha sviluppato una competenza distintiva anche nel settore dell'**illuminotecnica**, attraverso la business unit Martini Light, specializzata nella progettazione e produzione interna di apparecchi per l'illuminazione tecnica e industriale.

Grazie all'esperienza maturata sul campo e alla costante attenzione alle esigenze del settore ferroviario, l'azienda ha ingegnerizzato soluzioni innovative per l'illuminazione e la diffusione sonora combinata, avviando parallelamente lo sviluppo e l'omologazione di nuovi prodotti dedicati all'infrastruttura ferroviaria.

Oggi M. Pavani Segnalamento Ferroviario si distingue per un reparto tecnico di eccellenza, capace di realizzare sistemi completi di riscaldamento deviatoi con monitoraggio, integrando in un unico processo: progettazione, produzione, collaudo, omologazione, installazione e analisi predittiva.



L'AZIENDA

M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l. è un'azienda italiana a **conduzione familiare**, fondata nel 1997, specializzata nella **progettazione, installazione e manutenzione di impianti elettrici di segnalamento ferroviario**.

Nel corso degli anni, ha consolidato la propria presenza nel settore ferroviario grazie a un approccio orientato alla qualità, alla sicurezza e alla competenza tecnica, diventando un partner affidabile per importanti realtà pubbliche e private come **RFI, FNM e ALSTOM**.

Accanto alla realizzazione di impianti ferroviari, M. Pavani Segnalamento Ferroviario valorizza l'innovazione interna grazie a un reparto tecnico dedicato allo sviluppo e alla gestione di prodotti omologati RFI, affiancando alla competenza ferroviaria la **produzione di apparecchi illuminotecnici industriali** progettati e realizzati nella propria sede.

L'impegno verso la sostenibilità si traduce in azioni concrete, come l'adozione di un sistema di gestione integrato volto all'organizzazione efficiente dei processi aziendali e alla pianificazione ed attuazione di interventi mirati all'incremento dell'efficienza energetica e scelte sempre più responsabili e a basso impatto.

Inoltre, M. Pavani promuove attivamente politiche di responsabilità sociale d'impresa, con attenzione alla diversità, inclusione e parità di genere, contribuendo a creare un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

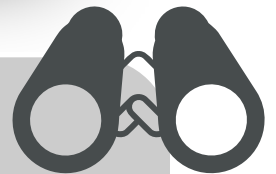
La capacità di innovare e diversificare l'offerta ha portato M. Pavani ad ampliare i propri servizi, tra cui l'assemblaggio di cavi autoregolanti, attività per la quale ha ottenuto nel 2024 l'omologazione da parte di RFI.

L'azienda si distingue per la formazione continua del personale, la flessibilità operativa e l'attenzione costante alle esigenze del cliente, offrendo soluzioni complete e integrate, che coprono l'intero ciclo: dalla progettazione alla messa in servizio, fino all'assistenza post-installazione.



MISSION

Offrire soluzioni ferroviarie sicure, di alta qualità e a basso impatto ambientale, perseguendo con determinazione l'obiettivo "Zero Infortuni" attraverso formazione continua, responsabilizzazione delle persone e attenzione alla sicurezza in ogni fase del lavoro.



VISION

Costruire un futuro sostenibile e responsabile, dove tecnologia, sicurezza e rispetto per le risorse si integrano per generare valore duraturo per le persone, il territorio e le nuove generazioni.

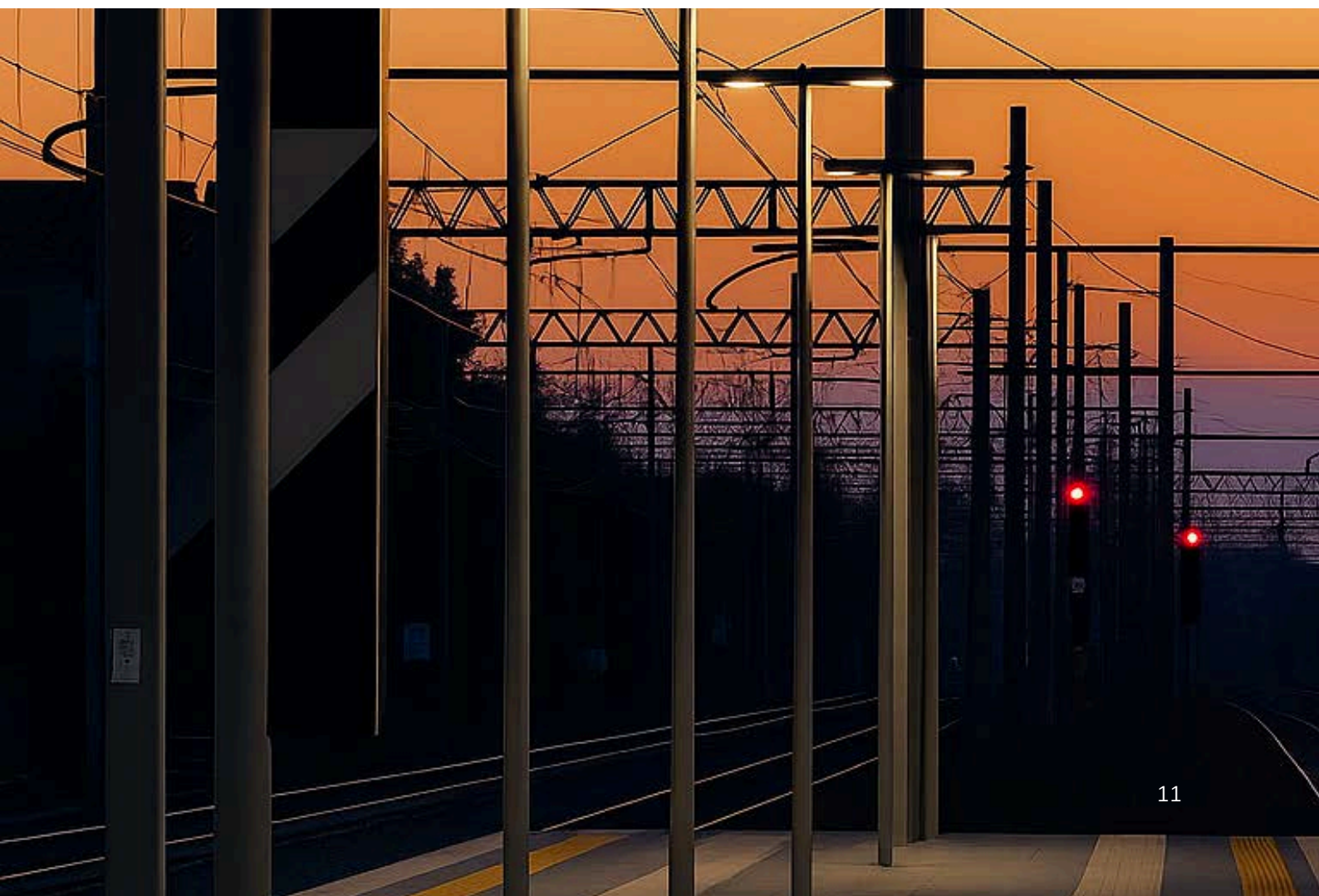


La storia dell'Azienda

La storia di M. Pavani inizia nel **1997**, anno della sua **fondazione**. Con una forte esperienza tecnica maturata in gruppi multinazionali, l'azienda si specializza fin da subito nella **progettazione e realizzazione di impianti per la sicurezza e il segnalamento ferroviario**, distinguendosi per affidabilità e competenza.

Nel **1998**, ottiene l'iscrizione all'**Albo Nazionale Costruttori**, categoria S9 (ex 9c), diventando fornitore ufficiale per la realizzazione di impianti ferroviari.

Nel **1999**, M. Pavani firma un accordo di rappresentanza esclusiva in Italia per le apparecchiature conta-assi ITT – Alcatel (oggi **Thales Austria GmbH**), ampliando la propria offerta tecnica con sistemi completi di conteggio assi, componentistica di scorta, manutenzione. Il laboratorio aziendale viene attrezzato con strumentazione di collaudo conforme alle norme FS.

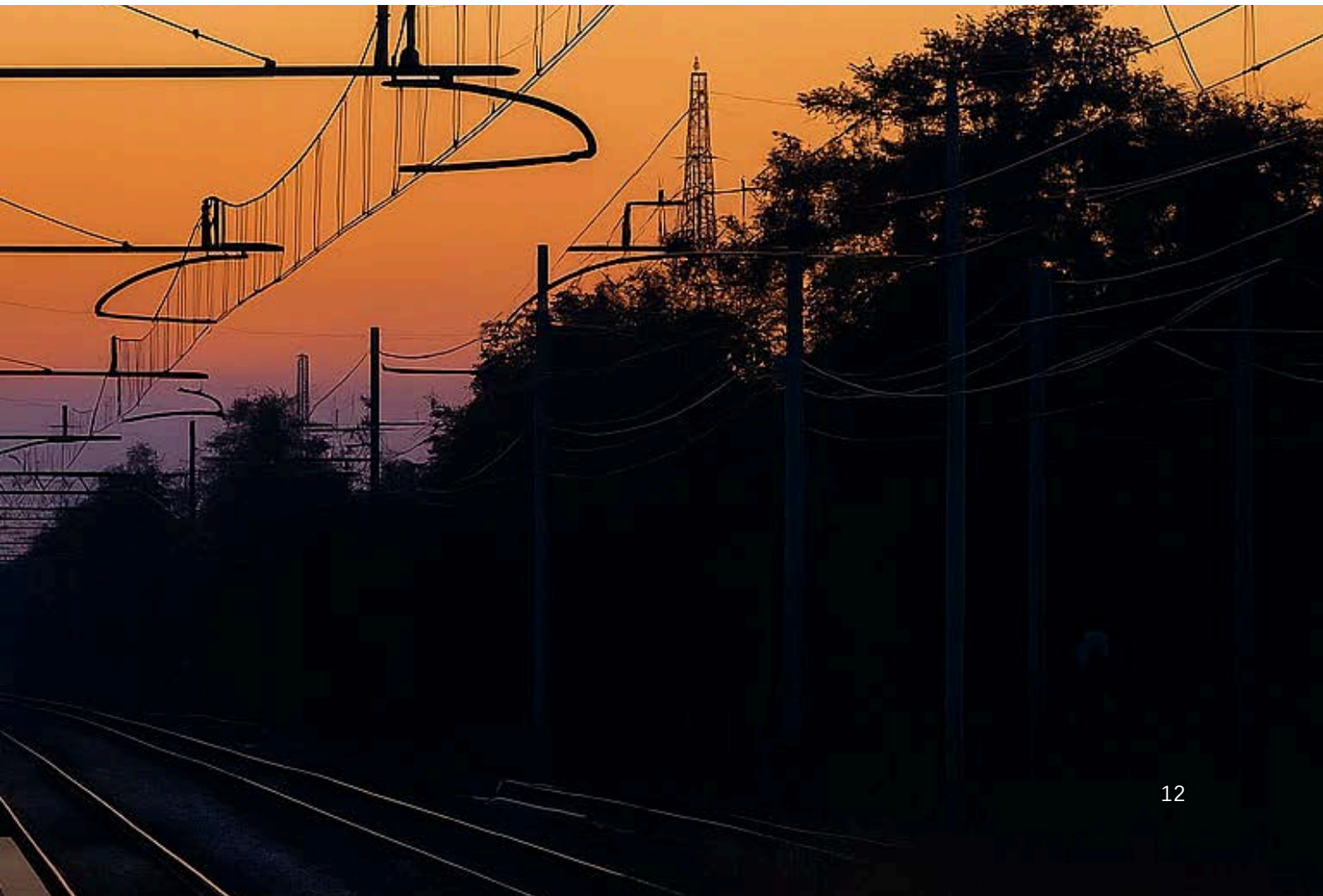


Nel **2006**, l'azienda ottiene la certificazione come **fornitore RFI per le specializzazioni LIS 001, LIS 002, LIS 004, LIS 005, LIS 006** e si specializza nella **progettazione CAD automatizzata** e nella verifica automatica dei cablaggi tramite sistema MSA (Macchina di Spunta Automatica) atta al confronto dei cablaggi con l'emissione di attestati di collaudo conformi alla norma tecnica FS IS 717/92, il tutto attraverso un software applicativo SPW-717.

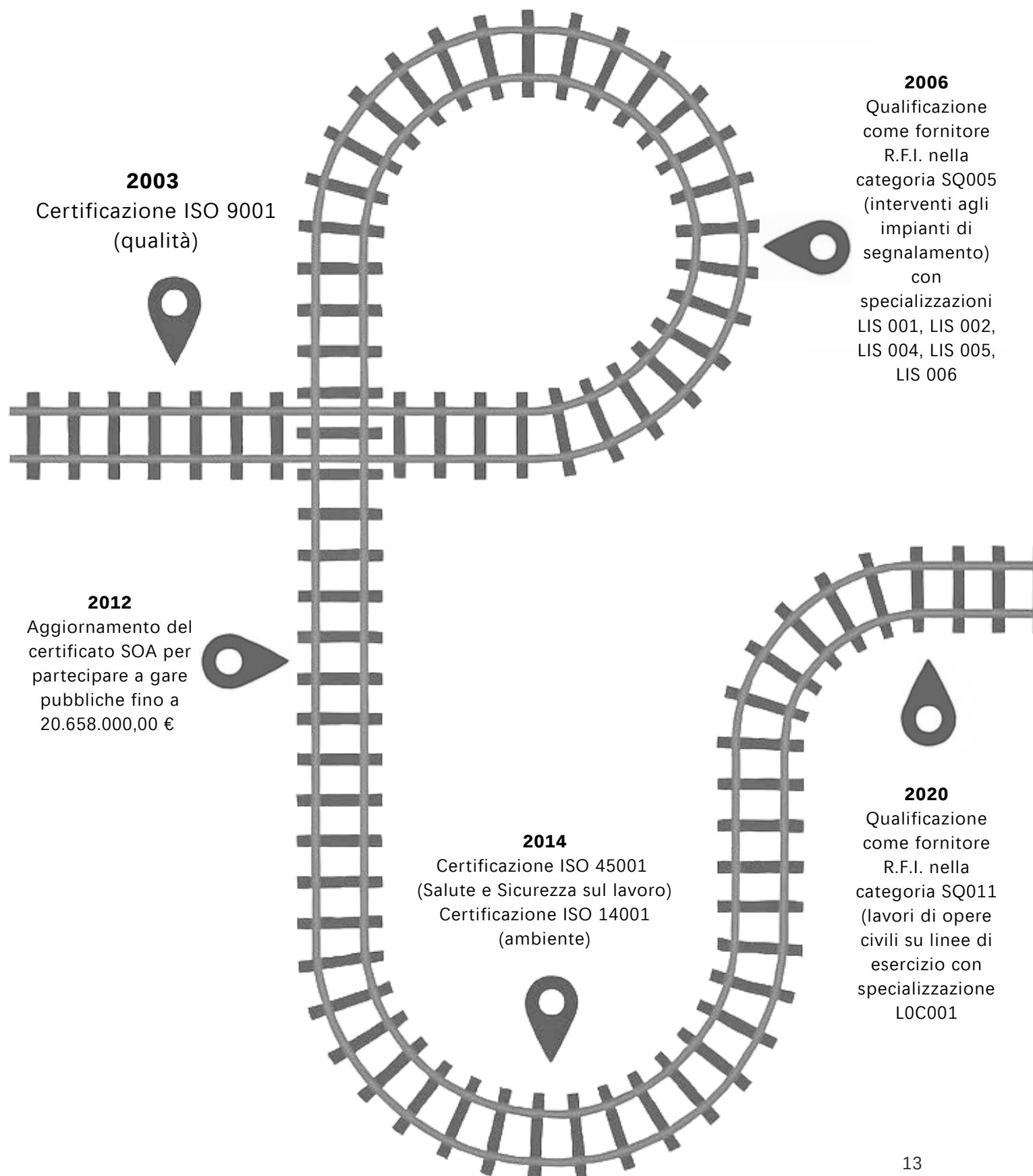
Tra il **2009 e il 2012**, M. Pavani investe nello **sviluppo di tecnologie innovative** per la progettazione di impianti di telecomunicazione (telefonia selettiva, diffusione sonora, cavi in rame e fibra ottica) e impianti per il rilevamento ghiaccio e riscaldamento deviatoi, ampliando la propria offerta tecnologica.

Nel **2012**, **aggiorna il proprio certificato SOA**, acquisendo nuovi requisiti e una **categoria per le Telecomunicazioni**, con possibilità di partecipare a gare pubbliche fino a 15.494.000 €.

Nel settembre **2022**, M. Pavani inaugura la **nuova sede di Concordia (MO)**, ampliando il proprio campo di attività con la progettazione e produzione di apparecchi illuminanti e integrando nel Sistema di Gestione nuove specializzazioni impiantistiche.



La sostenibilità per M. PAVANI



2022

Attestazione ISO 30415 (diversità e inclusione)

Qualificazione come fornitore R.F.I. nella categoria SQ001 (interventi agli impianti per la trazione elettrica e per l'energia) con specializzazione LTE001 e LTE003

2022

Qualificazione come fornitore R.F.I. nella categoria SQ013 (Progettazione e realizzazione impianti tecnologici per l'emergenza nelle gallerie ferroviarie attivate all'esercizio) con specializzazioni TG001, TG002, TG004"

2023

Certificazione UNI PdR 125 (parità di genere)

2020

Certificazione ISO 37001 (anticorruzione)

2024

Certificazione ISO 50001 (gestione dell'energia)
Redazione del primo Bilancio di Sostenibilità

2021

Certificazione SA8000 (responsabilità sociale)

Riconoscimenti e certificazioni

M. Pavani è un'azienda che ha sempre puntato su un **continuo miglioramento** dei propri processi aziendali, con un forte impegno verso la **qualità**, la **sostenibilità** e la **sicurezza**. Le certificazioni ottenute rappresentano il riconoscimento formale dell'Azienda per l'efficacia dei suoi sistemi di gestione e il rispetto degli standard internazionali

ISO 9001:2015 - Sistema di Gestione per la Qualità

La certificazione **ISO 9001:2015** è un riconoscimento internazionale che garantisce che un'azienda abbia implementato un sistema di gestione della qualità conforme ai requisiti della norma ed orientato all'efficienza ed efficacia dei processi. Tramite il sistema qualità, M. Pavani si impegna a migliorare continuamente i propri processi aziendali per garantire un elevato livello di soddisfazione del cliente. Ciò include la pianificazione, l'attuazione e il controllo delle attività aziendali, con una costante attenzione alla qualità dei servizi e dei prodotti offerti.



ISO 14001:2015 - Sistema di Gestione Ambientale

La **ISO 14001:2015** è una certificazione che attesta l'impegno dell'Azienda nella gestione responsabile degli aspetti ambientali legati alle sue attività. M. Pavani ha adottato un sistema per monitorare e ridurre gli impatti ambientali, rispettando le normative ambientali nazionali e internazionali. L'Azienda si impegna a minimizzare l'uso delle risorse naturali, a gestire correttamente i rifiuti e a promuovere pratiche aziendali più sostenibili.





ISO 45001:2023 **Sistema di Gestione della Salute e** **Sicurezza sul Lavoro**

La **ISO 45001:2023** è una norma internazionale che certifica la gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. M. Pavani ha adottato politiche, pratiche e processi per ridurre i rischi di incidenti e malattie professionali, garantendo un ambiente di lavoro sicuro per tutti i suoi dipendenti e collaboratori. La certificazione implica l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi per la sicurezza, il che include anche la formazione continua e la sensibilizzazione sul tema della sicurezza.

ISO 50001:2018 **Sistema di Gestione dell'Energia**

La certificazione **ISO 50001:2018** è un riconoscimento internazionale che attesta che un'azienda ha implementato un sistema di gestione dell'energia conforme ai requisiti della norma e orientato al miglioramento continuo delle prestazioni energetiche. Tramite il sistema di gestione dell'energia, M. Pavani si impegna a monitorare, ottimizzare e ridurre i propri consumi energetici, contribuendo alla sostenibilità ambientale e alla riduzione delle emissioni di gas serra. Ciò include la pianificazione, l'attuazione e il controllo delle attività legate all'uso dell'energia, con un'attenzione costante all'efficienza dei processi e alla responsabilità ambientale.



Attestazione SOA (Società Organismo di Attestazione)

Il possesso dell'attestazione SOA è un requisito fondamentale per partecipare a **gare d'appalto** pubbliche in Italia. La SOA attesta che l'Azienda ha tutti i requisiti necessari in termini di capacità tecnica ed economica per eseguire lavori pubblici di una determinata categoria e classificazione. M. Pavani ha ottenuto l'attestazione per le seguenti categorie e classifiche:

- **OG 1** Edifici civili e industriali (III BIS)
- **OG 3** Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, metropolitane (II)
- **OG 10** Impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia (IV) elettrica in corrente alternata e continua ed impianti di pubblica illuminazione (IV)
- **OG 11** Impianti tecnologici (I)
- **OS 4** Impianti elettrici e di telecomunicazione (II)
- **OS 9** Impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico (VIII)
- **OS 17** Linee telefoniche ed impianti di telefonia (III – Bis)
- **OS 19** Impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissioni e trattamento (VI)
- **OS 28** Impianti termici e di condizionamento (II)
- **OS 30** Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi (IV)

SA8000:2014 Responsabilità Sociale

La certificazione **SA8000:2014** attesta che M. Pavani opera nel **rispetto** dei **diritti umani** e delle **condizioni di lavoro etiche**, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantendo la libertà sindacale, la non discriminazione e una gestione corretta di orari e retribuzioni. In un contesto aziendale multiculturale e attento all'inclusione, l'Azienda pone particolare attenzione alla tutela delle persone con disabilità e dei soggetti fragili, promuovendo un ambiente fondato su giustizia sociale, rispetto e responsabilità.



UNI/PDR 125:2022 Certificazione Parità di Genere

La certificazione **UNI/PdR 125:2022** attesta che M. Pavani ha adottato politiche aziendali concrete per promuovere la parità di genere e la non discriminazione. La certificazione dimostra che l'Azienda si impegna a garantire **pari opportunità** per uomini e donne in tutti gli aspetti del lavoro, dalla retribuzione alla carriera, passando per la gestione dei talenti e la conciliazione vita-lavoro. In sostanza, questa certificazione evidenzia l'adozione di pratiche che favoriscono un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.



EcoVadis Platinum 2024

M. Pavani ha ottenuto la medaglia **Platinum** nella valutazione di sostenibilità **EcoVadis**, classificandosi tra l'1% delle migliori aziende a livello globale nel proprio settore. Questo riconoscimento premia l'impegno concreto dell'azienda in ambito ambientale, etico, sociale e nella gestione responsabile della supply chain.





ISO 37001:2016 **Prevenzione della Corruzione**

La certificazione **ISO 37001:2016** attesta che M. Pavani ha adottato un sistema di gestione conforme agli standard internazionali per la prevenzione della corruzione. L'Azienda si impegna a operare con integrità, trasparenza e legalità, prevenendo comportamenti illeciti e promuovendo una cultura aziendale fondata sull'etica e sulla responsabilità in ogni fase dell'attività, nei rapporti con clienti, fornitori e istituzioni.

UNI ISO 30415:2021 **Gestione della Diversità e** **Inclusione nelle Organizzazioni**

L'attestazione **UNI ISO 30415:2021** riconosce a M. Pavani l'aver integrato in modo strutturato i principi di diversità, equità e inclusione nella propria cultura e nei processi aziendali. In particolare, l'azienda ha sviluppato politiche mirate a valorizzare e tutelare la pluralità culturale, etnica, linguistica e religiosa presente al proprio interno, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso, aperto e accogliente.

L'attestazione evidenzia anche l'impegno concreto verso l'inclusione delle persone con disabilità e dei soggetti più fragili, garantendo pari opportunità di accesso, partecipazione e crescita professionale.



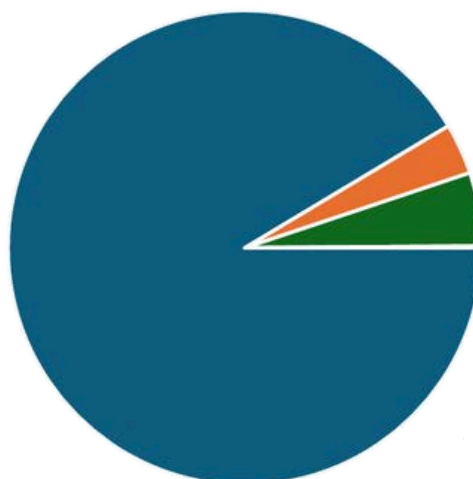
I SETTORI DI ATTIVITÀ



Composizione fatturato

Nel corso dell'anno, la struttura del fatturato di M. Pavani ha evidenziato una prevalenza significativa della componente legata ai **servizi**, che rappresenta la quota principale delle entrate.

A seguire, si distinguono la **vendita di prodotti** a marchio Martini, le **prestazioni professionali** e **consulenziali**, e le **attività di progettazione**.



Consulenze
tecniche e
progettazione
4%

Vendita prodotti
5%

Attività di
progettazione,
installazione e
manutenzione
91%

Questa distribuzione conferma la vocazione dell'Azienda verso un'offerta integrata di soluzioni e servizi ad alto valore aggiunto, in cui il contributo consulenziale e tecnico si affianca alla fornitura di prodotti e sistemi.



LA GOVERNANCE

M. Pavani adotta un modello di governance improntato a responsabilità, trasparenza e presidio dei rischi, in linea con la complessità tecnica delle attività svolte.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, nominato attraverso Assemblea dei soci, che rappresenta l'organo direttivo ed è composto da **Maurizio Pavani**, Presidente, da **Matteo Pavani**, **Enrichetta Tognoli** ed **Elisa Pavani**, in qualità di consiglieri.

I membri del CdA ricoprono anche ruoli operativi all'interno dell'organizzazione: Maurizio Pavani esercita funzioni di Alta Direzione, direzione lavori e direzione di cantiere; Matteo Pavani è Direttore Tecnico e parte attiva nei comitati guida e nelle strutture tecniche trasversali; Elisa Pavani è responsabile di più funzioni strategiche, dalla gestione del sistema integrato (RSGI - Responsabile Sistema di Gestione Integrato) alla funzione gare e alla responsabilità amministrativa; Enrichetta Tognoli opera principalmente nell'ambito amministrativo.

La **gestione aziendale** avviene in **forma collegiale e integrata**, attraverso un modello decisionale che privilegia la cooperazione e il presidio delle funzioni chiave. In coerenza con il Decreto Legislativo 231/2001, la società ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** e ha nominato un Organismo di Vigilanza, composto da 1 uomo, indipendente e dotato di pieni poteri di controllo.

A supporto del presidio etico e della sostenibilità, sono inoltre attivi un **Comitato Etico**, un **Social Performance Team**, un **Comitato Guida** e un **Energy Team**, che coinvolgono figure dirigenziali e figure interne con competenze trasversali in materia di strategia, conformità e performance ESG.



La governance si completa con la presenza di un Revisore Unico Contabile, e con l'adozione di un sistema integrato di gestione conforme ai principali standard internazionali su qualità, ambiente, sicurezza, anticorruzione, responsabilità sociale e inclusione.

Questo assetto consente alla società di strutturare in modo efficace e trasparente i processi decisionali, promuovendo una cultura aziendale orientata alla legalità, all'etica e alla sostenibilità.

Politiche formalizzate della governance

La Direzione è responsabile del processo decisionale e della gestione degli impatti dell'Azienda sull'economia, ambiente e persone. Le scelte prese sono guidate dai principi espressi nelle **Politiche aziendali** approvate dalla Direzione stessa, che guidano il processo di creazione di valore, tenendo conto delle aspettative dei dipendenti, del rispetto degli obblighi contrattuali e della promozione di una cultura aziendale socialmente responsabile.



Oltre alla Politica Integrata, M. Pavani ha adottato anche una **Politica etica**, confermando così il proprio impegno verso un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti umani, e un **Codice etico** al fine di esplicitare, in modo chiaro ed esaustivo, i valori e i principi fondanti che costituiscono i presupposti per il corretto svolgimento delle attività aziendali.



M. Pavani ha adottato una **Politica integrata** che unisce i principi fondamentali e irrinunciabili per garantire la **qualità**, la **sicurezza**, la **tutela ambientale** e l'**uso efficiente dell'energia**. Questa Politica integrata è volta a promuovere una gestione armoniosa e coerente di tutte le aree critiche dell'Organizzazione, in conformità con le normative internazionali e i più elevati standard di settore.

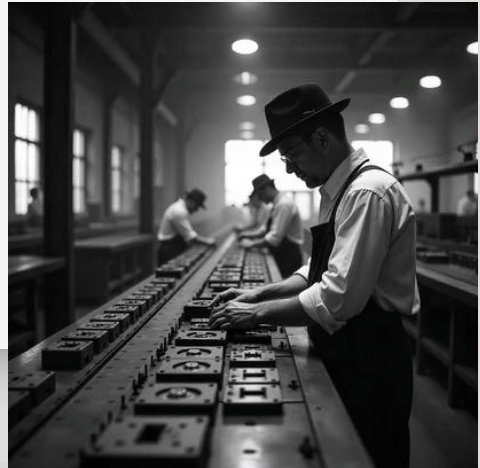


POLITICA QUALITÀ

M. Pavani si impegna a garantire la massima soddisfazione del cliente attraverso l'individuazione chiara dei requisiti, il miglioramento continuo dei processi e l'elevazione degli standard qualitativi. La qualità è perseguita attraverso un sistema di gestione conforme alla **ISO 9001:2015**, focalizzato su coinvolgimento delle parti interessate, prevenzione delle non conformità e adozione di soluzioni tecnologicamente avanzate.

OBIETTIVI PER IL FUTURO

- **Obiettivo a breve termine (1 anno):** Miglioramento continuo delle performance e raggiungimento degli obiettivi prefissati tramite il monitoraggio costante tramite KPI.
- **Obiettivo a lungo termine:** Sostenere un miglioramento continuo nelle attività aziendali e la soddisfazione del cliente, con aggiornamenti regolari del sistema di gestione qualità.



POLITICA ANTI-CORRUZIONE

M. Pavani è impegnata a prevenire e contrastare la corruzione in tutte le sue forme, adottando un Sistema di Gestione conforme alla norma **ISO 37001:2016**. L'Azienda promuove una cultura della trasparenza e del rispetto delle leggi, con l'obiettivo di evitare pratiche corruttive nel proprio operato e nei rapporti con terzi.

OBIETTIVI PER IL FUTURO

- **Obiettivi a breve termine:** Prevenire la corruzione, formare il personale, verificare partner, gestire violazioni.
- **Obiettivi a lungo termine:** Promuovere la legalità, migliorare il sistema, integrare la politica in tutte le attività.



POLITICA PER LA SICUREZZA

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro sicuro e salubre, puntando a prevenire infortuni e malattie professionali, con l'obiettivo di azzerare i relativi KPI. Il sistema di gestione conforme alla **ISO 45001:2023** prevede formazione continua del personale, uso di attrezzature all'avanguardia, coinvolgimento attivo di tutti i lavoratori e rispetto rigoroso delle normative di settore.

OBIETTIVI PER IL FUTURO

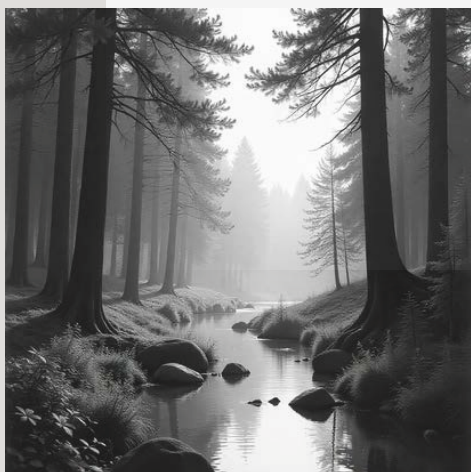
- **Obiettivo a breve termine (1 anno):** Ridurre al minimo infortuni e malattie professionali, con il target di azzerare i KPI correlati.
- **Obiettivo a lungo termine:** Mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, con la formazione annuale del 100% del personale e una continua riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza.



POLITICA AMBIENTALE

La tutela dell'ambiente è un principio fondamentale per M. Pavani, che si impegna a minimizzare gli impatti ambientali delle proprie attività attraverso la riduzione dei rifiuti, la gestione sostenibile delle risorse idriche, l'adozione di imballaggi ecosostenibili e la riduzione delle emissioni. Il sistema di gestione ambientale è conforme alla **ISO 14001:2015**, con azioni concrete anche per la salvaguardia della biodiversità locale.

OBIETTIVI PER IL FUTURO



- **Obiettivo a breve termine (1 anno):** Minimizzare l'impatto ambientale e ottimizzare la gestione delle risorse naturali, inclusa la riduzione dei consumi idrici e la gestione dei rifiuti.
- **Obiettivo a lungo termine (2030):** Raggiungere l'obiettivo di imballaggio al 100% ecosostenibile e ridurre la produzione di rifiuti.



POLITICA ENERGETICA

L'uso efficiente dell'energia è promosso attraverso il monitoraggio dei consumi, l'adozione di fonti rinnovabili, l'acquisto di soluzioni energeticamente efficienti e l'ottimizzazione dei trasporti. L'obiettivo è ridurre i consumi e le emissioni di CO₂ in linea con la norma **ISO 50001:2018**, puntando anche a un coinvolgimento attivo dei fornitori e alla diffusione di comportamenti consapevoli tra tutti i collaboratori.

OBIETTIVI PER IL FUTURO

- **Obiettivo a breve termine (1 anno):** Monitoraggio continuo dei consumi energetici e ottimizzazione delle risorse, con l'adozione di fonti rinnovabili e tecnologie più efficienti.
- **Obiettivo a lungo termine (2028):** Ridurre del 8% le emissioni complessive di CO₂, con target specifici per ciascuna categoria di emissioni (Scope 1, 2 e 3).

POLITICA ETICA

M. Pavani ha adottato una **Politica di Diversità e Inclusione, Parità di genere e Responsabilità Sociale**, impegnandosi attivamente a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze e che garantisca pari opportunità per tutti, indipendentemente dal genere, dall'etnia, dalle convinzioni o da altre caratteristiche personali. Questo impegno si concretizza nella valorizzazione delle diversità, nella prevenzione di ogni forma di discriminazione e nell'adozione di pratiche volte a garantire l'inclusione a tutti i livelli aziendali.

OBIETTIVI PER IL FUTURO

Nell'ambito della propria responsabilità sociale, l'Azienda tutela inoltre i **diritti umani fondamentali**, assicurando il rispetto della libertà sindacale, il diritto a un salario adeguato, nonché il rispetto degli orari di lavoro, sia ordinari che straordinari, in linea con la normativa vigente e con gli standard internazionali in materia di lavoro dignitoso.



CODICE ETICO

Il Codice etico di M. Pavani definisce i **valori fondamentali** a cui l'azienda si ispira nello svolgimento delle proprie attività: **integrità, legalità, correttezza, rispetto delle persone e trasparenza**.

L'azienda si impegna a rispettare le leggi e a promuovere comportamenti leali e trasparenti, rifiutando ogni forma di illecito, corruzione o pressione indebita. I rapporti con clienti, fornitori, pubblica amministrazione e altri interlocutori sono improntati a correttezza, legalità e collaborazione.

OBIETTIVI PER IL FUTURO

Il Codice etico ribadisce l'impegno dell'Azienda a tutelare l'ambiente, i diritti umani e la sicurezza dei lavoratori, attraverso il rispetto delle normative, l'adozione di misure preventive, la formazione del personale e il miglioramento continuo.

Infine, l'Azienda assicura la protezione dei dati personali e delle informazioni riservate, adottando sistemi di sicurezza adeguati e aggiornati.

LA GESTIONE DEI RISCHI

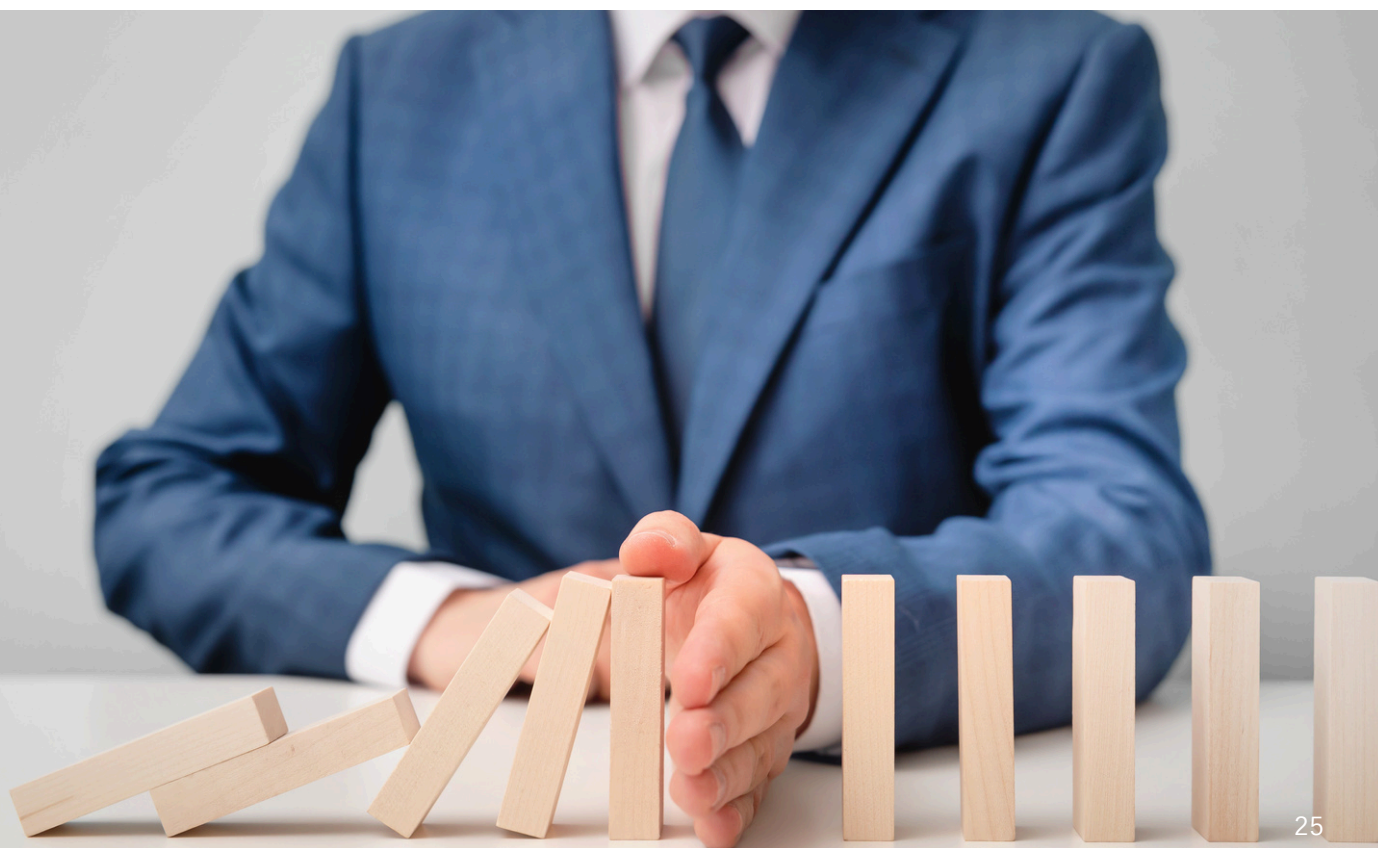
M. Pavani adotta un approccio strutturato alla **gestione del rischio**, volto a prevenire, ridurre e controllare gli impatti negativi potenziali che potrebbero compromettere la continuità operativa, la conformità normativa, la reputazione aziendale o gli obiettivi di sostenibilità aziendali. Si tratta di uno strumento imprescindibile per la definizione delle strategie di impresa, ma anche uno strumento gestionale che deve essere incorporato nella cultura e nelle prassi dell'organizzazione.

I principali **obiettivi della gestione del rischio** in M. Pavani sono:

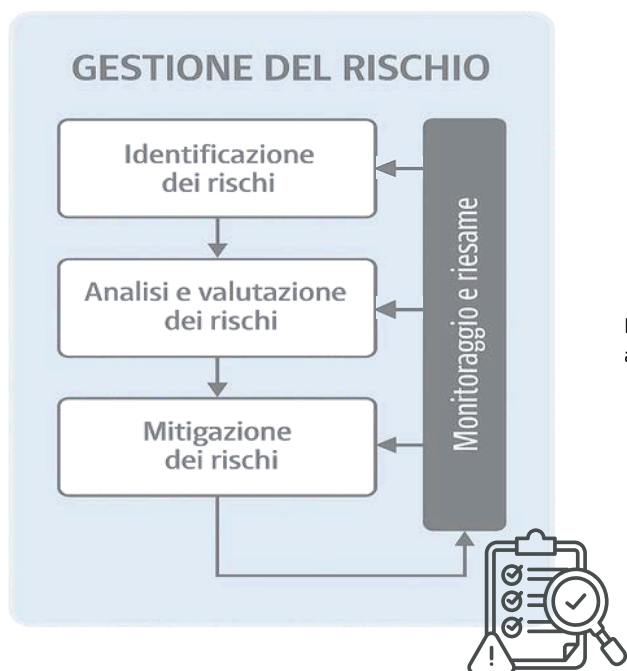
- **consolidare** una cultura aziendale orientata alla consapevolezza e alla gestione del rischio, promuovendo un approccio responsabile a ogni livello organizzativo;
- **evidenziare** come una gestione efficace dei rischi contribuisca non solo al conseguimento degli obiettivi di business, ma anche alla creazione di valore e alla sostenibilità a lungo termine dell'impresa;
- **integrare** la gestione nei processi operativi, utilizzando strumenti e metodologie coerenti e condivisi;
- **fornire** un quadro strutturato per individuare tempestivamente eventi e situazioni potenzialmente critiche per l'attività aziendale.

Il modello per la gestione del rischio adottato da M. Pavani è basato sulla **norma ISO 31000:2018** e si compone delle seguenti 3 fasi:

- **Fase 1 - identificazione dei rischi**
- **Fase 2 - analisi e valutazione dei rischi**
- **Fase 3 - mitigazione dei rischi.**



La fase di **identificazione dei rischi** consiste nel selezionare ed evidenziare le fonti di rischio, gli eventi, le cause e i potenziali effetti degli avvenimenti che possono avere un impatto sui fattori critici di successo e sul raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.



I rischi possono essere identificati nell'ambito delle seguenti attività:

- controlli operativi svolti in cantiere, che hanno l'obiettivo di garantire l'esecuzione corretta delle attività secondo le procedure aziendali, i requisiti contrattuali e gli standard di qualità e sicurezza opportuni;
- audit interni e audit di terza parte sull'adeguatezza del Sistema di gestione integrato;
- segnalazioni da parte di personale interno e fornitori;
- reclami dei clienti;

Una volta individuati i rischi, gli stessi devono essere **analizzati per valutarne la gravità** degli effetti e la probabilità di accadimento, facendo ricorso a eventuale letteratura disponibile in materia, esperienze pregresse, e coinvolgendo persone con le necessarie conoscenze per effettuare la valutazione. Questa analisi consente di definire le priorità di intervento e individuare le misure più efficaci a contenerli, mitigarli o, se possibile, prevenirli.

M. Pavani ha adottato una serie di strumenti per gestire in modo efficace i principali rischi. Tra questi si evidenziano:

- **Codice etico e Modello 231**, accompagnati da procedure operative per il contrasto alla corruzione e la conformità alle normative su salute, sicurezza e ambiente;
- **Politica integrata e Politica etica**;
- **Piani di miglioramento** conformi alle norme ISO del Sistema di gestione integrato di M. Pavani, in cui sono definite e monitorate rispetto ai tempi di attuazione le azioni adottate in risposta ai rischi;
- **Formazione** del personale in materia di prevenzione e monitoraggio dei rischi;
- **Codice di Condotta fornitori** e valutazione dei fornitori sui temi della Qualità, Sostenibilità, Anticorruzione e Responsabilità Sociale di Impresa.

Con lo stesso approccio strutturato e sistematico adottato per la gestione dei rischi, M. Pavani monitora e valuta anche le opportunità correlate alla natura e specificità delle attività svolte dall'organizzazione.

GLI STAKEHOLDERS DI M. PAVANI



Gli **stakeholders**, o parti interessate, sono tutte le persone, gruppi o entità che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività, nelle decisioni e nei risultati di un'organizzazione.

Questi soggetti possono influenzare l'azienda o dipendere dalle sue operazioni, e possono essere:

- **interni**, come i dipendenti, che sono direttamente coinvolti nelle sue operazioni quotidiane;
- **esterni**, come fornitori, clienti, istituzioni finanziarie, autorità pubbliche, comunità locali, organizzazioni non governative e sindacati.

Di seguito è riportata una disamina dei principali clienti e fornitori di M. Pavani.

I clienti

La clientela di M. Pavani è costituita prevalentemente da **clienti pubblici** (RFI, FNM, FER, ecc.), ma anche da alcuni **clienti privati** (Alstom, CLF, Hitachi) con i quali sono in essere rapporti commerciali.

L'attività di installazione, vendita e manutenzione degli impianti di segnalamento ferroviario copre tutto il territorio nazionale; le acquisizioni delle commesse avvengono tramite aggiudicazione di gare d'appalto.

Nel corso del **2024** sono stati avviati gli appalti nelle zone di Milano e in Lombardia (per la manutenzione e la realizzazione di nuovi impianti), mentre è proseguita la **commessa Mestre - Ronchi**, avviata nel 2021.

Rispetto agli anni precedenti è notevolmente incrementata la produzione e fornitura di apparecchi illuminanti all'interno degli appalti acquisiti, nonché la realizzazione di nuovi progetti di apparecchi illuminanti (es. linee luminose per sottopassi). Parallelamente, nel 2024 è proseguito il processo di omologazione di prodotti a categorico RFI, che ha richiesto importanti investimenti e che qualifica M. Pavani come fornitore diretto, aprendo nuove opportunità di mercato e conferendo ulteriore prestigio all'Azienda.

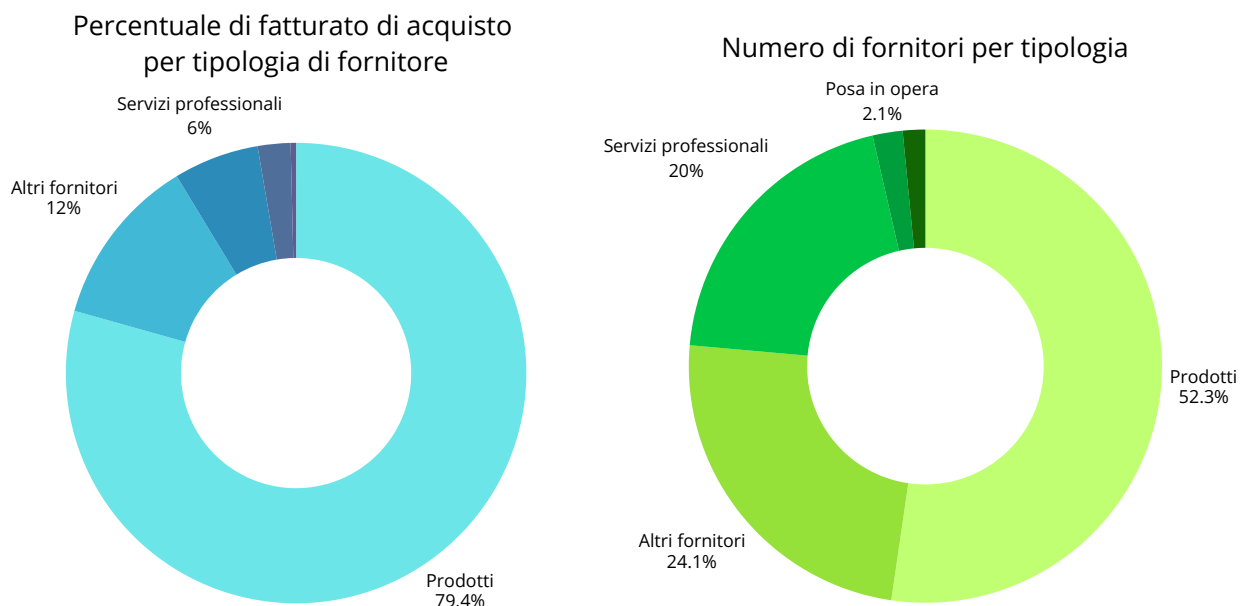


La catena di fornitura

A seconda della tipologia di commodity approvvigionata (bene o servizio), M. Pavani classifica i propri fornitori in 5 macrocategorie:

- **fornitori di prodotti** (es. cavi, materiale edile)
- **fornitori di posa in opera/installazione** (subappaltatori)
- **fornitori di servizi professionali** (es. consulenti, enti di certificazione),
- **fornitori di attrezzatura**
- **altri fornitori** (es. banche, agenzie per il lavoro, utenze).

Su un fatturato di acquisto di circa 26,1 milioni di euro nel 2024, il 94,6% (ovvero 24.685.310 euro) proviene dai 195 fornitori che durante l'anno hanno superato i 10.000 euro di volume di acquisto, su un totale di 1233 fornitori movimentati nel 2024. Dei 24.685.310 euro di fatturato di acquisto, il 98,6% (24.329.650 euro) deriva da fornitori italiani, l'1,3% (324.730 euro) da fornitori tedeschi e lo 0,1% (30.930 euro) da fornitori olandesi, evidenziando come la maggior parte delle forniture di M. Pavani provenga dal mercato locale.



Entrambi i grafici sono ricavati da un fatturato di acquisto di 24.685.310 euro, derivante dai 195 fornitori che nel 2024 avevano superato i 10.000 di volume di acquisto.

M. Pavani riconosce l'importanza strategica di una catena di fornitura trasparente, responsabile e allineata ai propri valori aziendali.

Per questo, l'Azienda gestisce i rapporti con i fornitori secondo principi di **correttezza**, **imparzialità** e **sostenibilità**, nel rispetto delle procedure previste dal suo Sistema di Gestione Integrato.

Nell'ambito delle proprie attività, M. Pavani pone particolare attenzione a tematiche quali la qualità dei prodotti e servizi erogati, la lotta alla corruzione, il rispetto dei diritti umani, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la protezione dell'ambiente. Questi principi non si limitano alla sfera interna dell'Organizzazione, ma vengono integrati come criteri essenziali nella **selezione**, **qualifica** e **monitoraggio** dei propri **fornitori**. L'obiettivo è la costruzione di una filiera solida, trasparente e coerente con i valori etici e sostenibili dell'azienda.

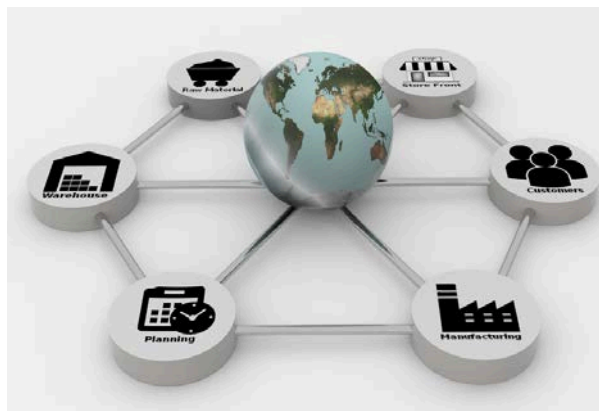
A tal fine, i fornitori di M. Pavani sono soggetti a un articolato processo di valutazione con l'obiettivo di garantire, oltre al rispetto dei livelli qualitativi richiesti, la conformità ai migliori standard in materia di diritti umani, condizioni lavorative, etica e sostenibilità.

Per assicurare un allineamento sostanziale ai propri valori, M. Pavani ha adottato un **Codice di condotta dei fornitori**, che definisce gli standard etici, sociali e ambientali a cui i partner commerciali devono uniformarsi.



Inoltre, tutto il personale dell'Ufficio Acquisti è adeguatamente formato sui principi dell'**approvvigionamento sostenibile**, al fine di garantire che le scelte effettuate rispecchino pienamente gli impegni assunti dall'azienda. Attraverso queste misure, M. Pavani si impegna a promuovere un modello di approvvigionamento consapevole e virtuoso, capace di generare valore lungo l'intera catena di fornitura.

Qualifica dei fornitori



M. Pavani ha istituito una rigorosa attività di **controllo della sua supply chain**, al fine di tutelarsi dai rischi a cui viene esposta nell'ambito del processo di selezione e/o valutazione dei suoi fornitori. Risulta così possibile il **monitoraggio e la valutazione dei fornitori** sulla base di aspetti tecnici, qualitativi, ambientali, di sicurezza, anticorruzione e rispetto dei diritti umani. In particolare, l'Azienda ha sviluppato una specifica procedura per la gestione dell'intero processo di approvvigionamento a partire dalla fase di selezione del fornitore.

La qualifica dei fornitori viene effettuata su tutti i fornitori movimentati nel corso dell'anno precedente, ad eccezione di:

- fornitori i cui acquisti non raggiungono i 5.000 euro annui;
- grandi fornitori istituzionali (es. utenze);
- fornitori di prodotti/servizi che non impattano in alcun modo sui 4 elementi di valutazione Qualità, Sostenibilità, Responsabilità sociale e Anticorruzione, quali ad esempio fornitori di cancelleria, di sistemi informatici, consulenti, servizi di accoglienza e ristorazione, ecc.

Nel caso di **fornitori nuovi**, la prima fase prevede una raccolta preliminare di informazioni (**prequalifica**), mediante incontri con i loro rappresentanti, visitando il sito internet, richiedendo brochure, cataloghi dei prodotti o dei servizi forniti dall'azienda, richiedendo listini prezzi e quotazioni, referenze e informazioni su clientela di riferimento e principali prodotti o lavorazioni eseguite.

Prima di attivare un rapporto con un nuovo fornitore l'Ufficio Acquisti richiede la restituzione compilata di un **Questionario informativo** e la sottoscrizione del **Codice di condotta aziendale**.

Ai fornitori che operano in cantiere è anche richiesta la compilazione di un ulteriore documento, al fine di garantire la loro conformità a una serie di requisiti legali, normativi e aziendali.

Tramite il **Questionario informativo** sono raccolte le informazioni utili a delineare le caratteristiche del fornitore e ad evidenziare la presenza di eventuali criticità in materia di **Qualità, Sostenibilità e Responsabilità sociale di impresa (RSI)**.

La documentazione viene inoltre sottoposta all'Ufficio Anticorruzione per il completamento dell'**attività di Due Diligence sul fornitore**.

Una volta completata la fase di prequalifica viene attivato il **periodo di prova**, in cui il fornitore è valutato per le prime 3 forniture sulla base dei seguenti requisiti:

- rispondenza del prodotto/servizio all'ordine;
- puntualità di consegna;
- qualità dei prodotti/servizi.

Sulla base dei punteggi ottenuti i **fornitori** sono classificati come **qualificati** o **non qualificati**.



Per i fornitori **non qualificati**, l'azienda può decidere:

- di **mantenere** temporaneamente il fornitore nel registro, previa richiesta di adozione, al fornitore stesso, di azioni correttive che eliminino le cause di insoddisfazione
- di **escludere** il fornitore dal registro dei fornitori qualificati e vietarne il ricorso per l'approvvigionamento al personale incaricato.

Il fornitore che non ha ricevuto valutazioni negative per le tre forniture di prova viene considerato **qualificato** e viene riportato nel **Registro fornitori** come fornitore storico.

Nel 2024 risultano a Registro 256 fornitori qualificati.

Il **monitoraggio dei fornitori storici** viene effettuata una volta all'anno. La valutazione avviene mediante assegnazioni di punteggi con riferimento a 5 parametri di valutazione, che sono diversi a seconda che si tratti di:

- fornitori di prodotti;
- fornitori di servizi;
- progettisti.

FORNITORI DI PRODOTTI		FORNITORI DI SERVIZI		PROGETTISTI	
1	Presenza di un sistema Qualità aziendale	1	Presenza di un sistema Qualità aziendale	1	Iscrizione albo professionale
2	Rapporto qualità/prezzo	2	Rapporto qualità/prezzo	2	Rispetto dei tempi di consegna concordati
3	Supporto Tecnico all'acquisto	3	Supporto Tecnico all'acquisto	3	Rispondenza alle specifiche tecniche
4	Rispetto dei tempi di consegna concordati	4	Attenzione agli aspetti ambientali e di sicurezza in cantiere	4	Presentazione e completezza del progetto
5	Non Conformità	5	Non Conformità	5	Non Conformità

Con cadenza triennale, ai fornitori qualificati l'ufficio acquisti invia nuovamente la sottoscrizione del Codice di condotta e il Questionario informativo, da restituire compilato per l'aggiornamento del livello di rischio del fornitore.

Focus: valutazione performances in materia di qualità, sostenibilità, anticorruzione e RSI

Ad ogni fornitore è richiesto nel **Questionario informativo** il raggiungimento di un punteggio di almeno pari a **60%** rispetto ai temi **Qualità, Sostenibilità e Anticorruzione**.

Il possesso delle certificazioni ISO 9001 e ISO 37001, e del Modello 231, escludono i fornitori dal calcolo dei punteggi Qualità e Anticorruzione.

La fase di **prequalifica** rimane aperta fino a che il fornitore raggiunge i punteggi minimi richiesti, o comunica le attività intraprese per il raggiungimento dei punteggi minimi richiesti. Il fornitore che non si adegua entro 12 mesi viene escluso dal procedimento di qualifica.

La **valutazione sociale** dei **fornitori** di M. Pavani classifica ad **alto rischio** coloro non in possesso di una certificazione SA8000 o equivalente, che soddisfano almeno uno dei seguenti requisiti:

- provenienza da un Paese non c.d. "sviluppat";
- presenza di gravi notizie documentate su violazioni dei diritti umani (discriminazione, abusi fisici, ricorso a lavoro infantile, ecc.);
- provenienza da un settore considerato a rischio sociale (imprese di pulizia, agenzie interinali, imprese di vigilanza privata, prestatori di servizi in outsourcing, manutentori, imprese di trasporto).

Per i fornitori ad **alto rischio sociale** è prevista la compilazione della sezione di Questionario informativo relativa al tema RSI. In caso di impatti sociali negativi rilevati, M. Pavani si riserva di sospendere il rapporto commerciale e richiedere un audit in loco o l'elaborazione congiunta di un piano di azioni correttive, per garantire il raggiungimento degli standard sociali richiesti. Solo in ultima istanza, a fronte del fallimento dei suddetti interventi di rimedio, si procede con la risoluzione del rapporto commerciale col fornitore.

Nel **2024** sono stati **soggetti a valutazione sociale 8 nuovi fornitori**, mentre sono stati **rivalutati 13 fornitori storici**. Tutte le valutazioni sono state chiuse con esito positivo (nessun impatto sociale negativo rilevato).

Coinvolgimento degli stakeholders



M. Pavani si relaziona con gli stakeholders anche con l'obiettivo di recepire e soddisfare le aspettative e le esigenze delle parti interessate interne ed esterne, identificando al contempo le aree in cui migliorarne ulteriormente il coinvolgimento.

Tale interazione si esplica nell'ambito della comunicazione costante che l'azienda intrattiene con le parti interessate, secondo molteplici modalità: colloqui individuali o riunioni di gruppo, questionari, interviste telefoniche, promozione di eventi, condivisione di iniziative sui social media aziendali.

Nel 2024 M. Pavani, attraverso le suddette pratiche di ascolto e confronto attivo, ha raccolto dagli stakeholders una serie di feedback sui **temi ESG** significativi (o **materiali**) per l'organizzazione, considerando gli impatti da loro percepiti come più rilevanti a causa delle sue attività.

MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDERS

La consultazione degli stakeholders, ai fini dell'identificazione dei temi materiali per M. Pavani, (cap. Analisi di materialità, pagg. 35,36) è stata preceduta da una fase di **mappatura iniziale**.

L'Organizzazione ha classificato gli attori del proprio contesto esterno ed interno in relazione al grado di dipendenza e influenza esercitata nei propri confronti, attribuendo ad ognuno un valore in una **scala** che va **da 1** (Molto Basso: lo stakeholder non ha alcuna dipendenza/influenza dalle/sulle attività dell'organizzazione) **a 5** (Molto Alto: lo stakeholder ha una forte dipendenza/influenza dalle/sulle attività dell'organizzazione).

L'Azienda ha pertanto ritenuto opportuno coinvolgere nell'analisi di materialità quegli stakeholders con un elevato impatto sulle attività aziendali e/o un elevato grado di dipendenza con l'azienda stessa.



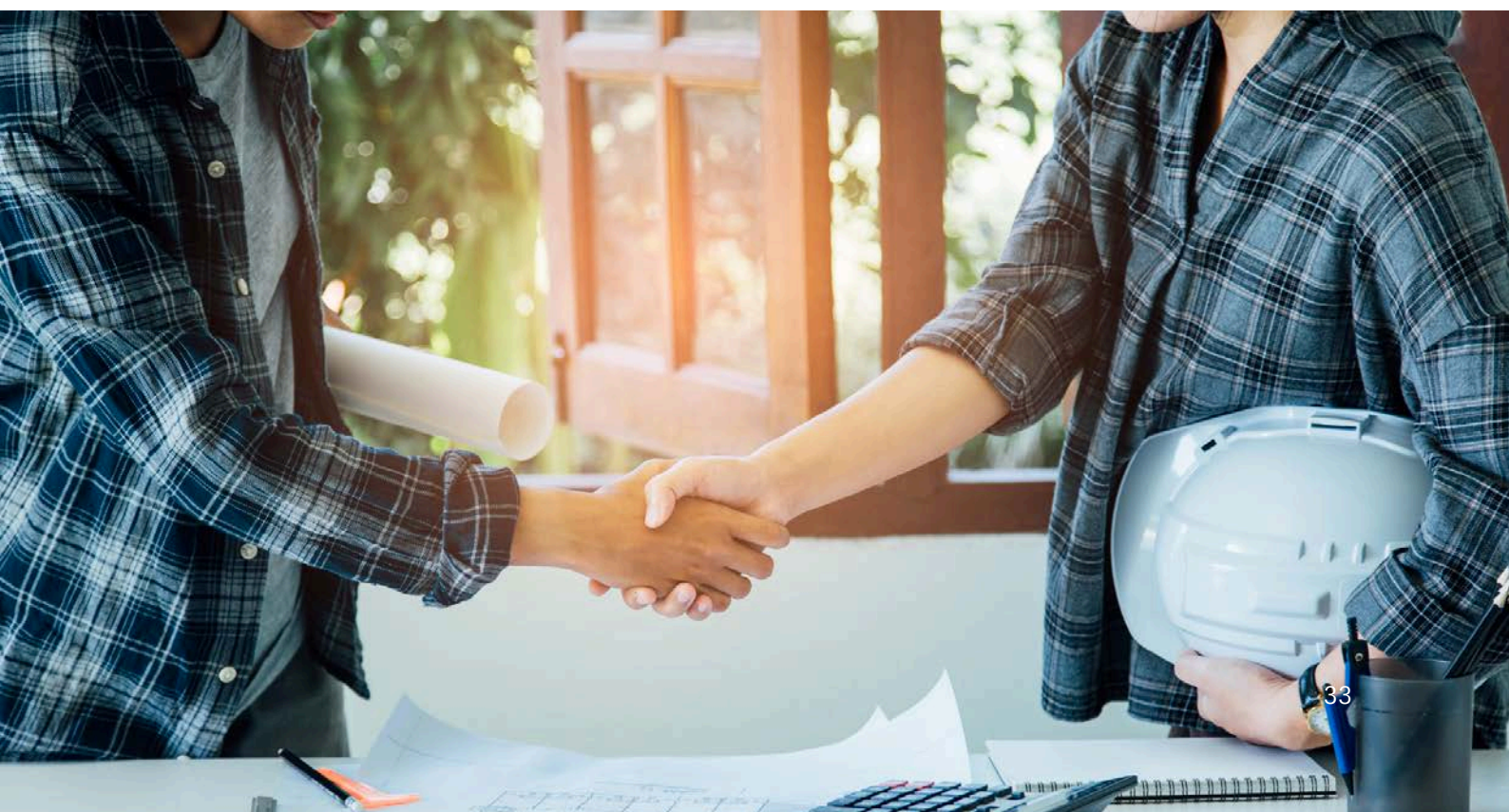
RELAZIONE IMPRESA STAKEHOLDERS

*Gruppi di stakeholder
ad **impatto elevato**
sono quelli che hanno la forza per:*

- Rimuovere, concedere o influenzare la “licenza di operare” (es. enti comunali/regionali)
- Limitare l'accesso alle risorse finanziarie (es. istituti di credito, banche) o al capitale intellettuale (es. Software house, provider di posta elettronica...)
- Danneggiare o rafforzare la reputazione dell'impresa (es. clienti, fornitori, comunità di riferimento)
- Limitare o offrire l'accesso ai fondi di investimento (es. istituti di credito, banche)
- Causare distrazioni che possono distogliere l'attenzione del management dalle attività principali (es. fenomeni di shitstorming, accanimento negativo da parte della stampa o altri media)

*Stakeholder ad **elevata dipendenza**
sono quelli che si trovano nella
posizione di:*

- Dipendenza finanziaria diretta (es. dipendenti, fornitori e clienti)
- Dipendenza finanziaria indiretta (es. comunità di riferimento, famiglie dei dipendenti)
- Dipendenza non finanziaria (es. clienti che necessitano di un servizio specifico)
- Subire danni o rischi non finanziari derivanti dalle operazioni dell'azienda (es. dovuti all'inquinamento atmosferico o acustico o dal rischio alla salute per i lavoratori)
- Non poter scegliere (es. dipendenti che subiscono licenziamento obbligatorio, coloro che abitano vicino ad un impianto produttivo)



ELENCO PARTI INTERESSATE PAVANI	MOTIVO DI INTERESSE
ENTI REGOLATORI	Verifica del rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili Controllo delle prescrizioni autorizzative e dei limiti di legge Collaborazione durante ispezioni, audit, verifiche e controlli documentali
BANCHE/ISTITUTI DI CREDITO	Rispetto delle condizioni di debito concordato (fidi, mutui) Richiesta rating ESG per accedere a finanziamenti
ASSICURAZIONI	Rispetto scadenza pagamenti polizze e fidejussioni
FORNITORI	Acquisto di prodotti/servizi Chiarezza nell'esposizione dei contenuti e rispetto scadenze pagamenti Disponibilità schede di sicurezza dei prodotti chimici
APPALTATORI	Posa conforme alla normativa ambientale e di sicurezza e salute dei lavoratori Uso efficiente delle risorse energetiche
CLIENTI	Vendita di prodotti (cartellonistica)/servizi (posa SV) conformi alle specifiche, rispetto tempi di consegna e rapporto qualità prezzo Valutazione requisiti/aspetti ambientali e di sicurezza di prodotto Conformità normativa (assenza di pendenze o sanzioni) Rispetto delle convenzioni e raccomandazioni internazionali Rispetto del CCNL
UTENTI DELLA RETE FERROVIARIA	Sicurezza Posa conforme alla normativa ambientale e di sicurezza e salute dei lavoratori
PROPRIETA'	Marginalità azienda/utile aziendale Disponibilità di budget per investimenti aziendali Garanzia di continuità nella produzione Conformità normativa (assenza di pendenze legali o sanzioni) Rispetto del CCNL e delle prescrizioni relative Coinvolgimento dei dipendenti/creazione di un ambiente di lavoro inclusivo Promozione della sostenibilità e dell'uso efficiente dell'energia
OCCUPATI	Soddisfazione sul posto di lavoro Ambiente di lavoro idoneo e sicuro Tutela delle condizioni contrattuali Coinvolgimento nel Sistema di gestione integrato Feedback su segnalazioni inoltrate Istruzioni in merito alla segnalazione degli eventi e dei mancati incidenti o di problematiche di etica Assenza di episodi discriminatori Tutela dell'orario e della retribuzione di lavoro

Analisi di materialità

L'**analisi di materialità** è un processo fondamentale per identificare e valutare le tematiche ambientali, sociali ed economiche che hanno un peso maggiore per un'organizzazione e per i suoi stakeholders, definite come temi materiali. Un tema è considerato materiale secondo un approccio di **doppia materialità**, ovvero se ha un impatto rilevante sulle persone e sull'ambiente in cui l'organizzazione opera (**materialità di impatto**), e/o se contribuisce a creare valore economico e finanziario per l'azienda (**materialità finanziaria**).

Come precedentemente riportato, per l'individuazione dei temi materiali M. Pavani ha coinvolto le parti interessate in base al loro grado di dipendenza/influenza, interpellandoli attraverso la richiesta di feedback.



IDENTIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI

Nella individuazione dei **temi materiali** M. Pavani ha tenuto conto, oltre che delle considerazioni degli stakeholders, del contesto normativo e politico nazionale ed europeo, degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, degli **standard GRI** e **SASB** (Sustainability Accounting Standards Board). Quest'ultimo è un ente internazionale che sviluppa standard sulle tematiche ESG specifici per settore. In particolare, sono state considerate le tematiche SASB materiali per il settore aziendale a cui M. Pavani appartiene, ovvero Engineering & Construction Services.

Per la definizione dei temi materiali dal punto di vista dell'impatto (materialità di impatto), M. Pavani ha dapprima condotto una **valutazione interna dell'impatto generato** relativo a ciascun tema, mediante una **scala da -5** (l'organizzazione ha un forte impatto negativo sulle persone e l'ambiente) a **+5** (l'organizzazione ha un forte impatto positivo sulle persone e l'ambiente).

I punteggi sono stati attribuiti dall'analisi dei seguenti aspetti:

- **gravità dell'impatto** per gli impatti negativi;
- **beneficio dell'impatto**, per gli impatti positivi;
- **probabilità dell'impatto**, nel caso di impatti positivi o negativi potenziali.

Gli score ottenuti sono stati poi rivalutati sulla base dei feedback degli stakeholders, ricavando così i punteggi complessivi degli impatti.

Per la definizione dei temi materiali dal punto di vista finanziario (materialità finanziaria), M. Pavani ha condotto una **valutazione interna del rischio o opportunità ESG** relativa a ciascun tema che può influenzarne le performances economiche e finanziarie, mediante una scala da -5 (il rischio genera effetti finanziari molto negativi per l'organizzazione) a +5 (l'opportunità genera effetti finanziari molto positivi per l'organizzazione).

TEMATICHE SASB
Ecological impacts
Product quality & safety
Employee health & safety
Product design & lifecycle management
Business ethics



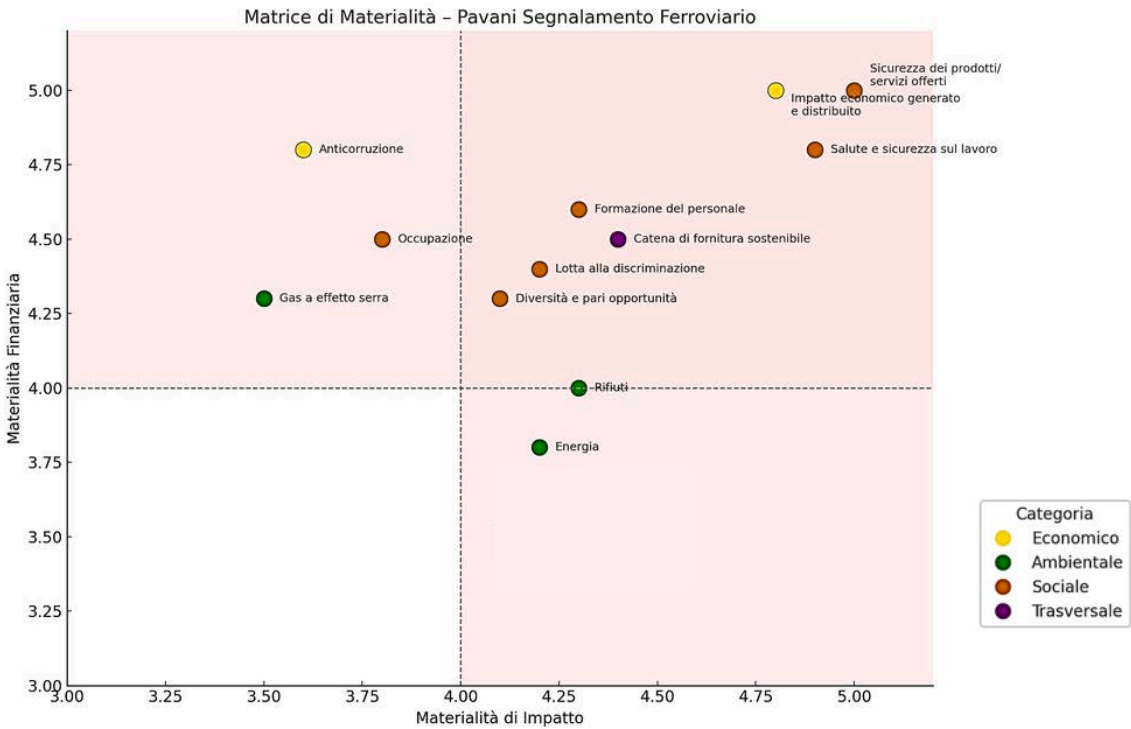
I **punteggi** sono stati attribuiti dall'analisi dei seguenti aspetti:
a) **Magnitudo finanziaria** degli effetti finanziari generati dal rischio o dall'opportunità
b) **Probabilità di occorrenza** del rischio o dell'opportunità.

Gli score ottenuti sono stati poi riesaminati sulla base dei feedback ricevuti dai fruitori delle relazioni finanziarie (banche/istituti di credito e assicurazioni, le cui decisioni sono in grado di influenzare le performances economico-finanziarie dell'impresa), ricavando così i punteggi complessivi di rischi e opportunità.

I punteggi complessivi degli impatti e dei rischi/opportunità (**IROs**) sono stati normalizzati a valore assoluto, su scala 1-5, ottenendo una valutazione della materialità di impatto e della materialità finanziaria per ciascun tema corrispondente.

Infine, è stata costruita la **matrice di materialità**, che riporta una distribuzione grafica dei temi in base alla loro materialità di impatto (asse delle ascisse - X) e materialità finanziaria (asse delle ordinate - Y). Un tema è materiale se è rilevante dal punto di vista dell'impatto e/o dal punto di vista finanziario; pertanto, sono stati considerati materiali, e quindi oggetto di questo report, tutti i temi con materialità di impatto e/o di materialità finanziaria pari o superiore a 4.

TEMI MATERIALI PER M. PAVANI	
Impatto economico generato e distribuito dall'organizzazione	Salute e sicurezza sul lavoro
Anticorruzione	Formazione del personale
Energia	Diversità e pari opportunità
Emissioni di gas a effetto serra	Lotta alla discriminazione
Rifiuti	Sicurezza dei prodotti/servizi offerti
Occupazione	Catena di fornitura sostenibile



Matrice di materialità di M. Pavani: in rosso è rappresentata l'area di materialità del grafico; i temi sono illustrati con colori diversi in base all'area tematica di appartenenza.

IMPATTO ECONOMICO E GOVERNANCE ETICA





HIGHLIGHTS 2024:

L'IMPATTO ECONOMICO DI M. PAVANI

Valore della produzione

Nel 2024, il **valore della produzione** è pari a:

 **38.693.130 €**
+ 95% rispetto al 2023

Interessi

Gli interessi ai fornitori di capitale, in particolare pagamento di **oneri finanziari** (costo del capitale), sono aumentati considerevolmente passando da 12.585 € (2023) a:

96.633 €

Costi operativi

I **costi operativi** verso i fornitori sono pari a:

25.166.231 €

+ 66% rispetto al 2023



Investimenti

Gli **investimenti** nella **comunità** (erogazioni liberali, sponsorizzazioni) sono pari a:

2.650 €

Dedicati allo sviluppo di **iniziative locali**

Costi per il personale

Il **costo** per il **personale** e per gli **oneri sociali** (benefit, salari, premi ai dipendenti) ammonta a:



7.880.027 €

In crescita rispetto ai valori dell'anno precedente grazie all'incremento di organico vissuto nel 2024

Imposte

Le **imposte** corrisposte ammontano, nel 2024, a:



489.641 €

M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l. si relaziona con numerosi **stakeholder** con i quali alimenta e rinnova flussi del dare e del ricevere. Il supporto dei fornitori di capitale, l'**impegno** e l'**attaccamento** dei lavoratori, il contributo positivo dei fornitori, lo sviluppo delle infrastrutture pubbliche favorito dalle autorità locali, contribuiscono costantemente alla crescita del valore creato dall'azienda.

Un valore che M. Pavani si impegna a redistribuire rispondendo alle aspettative che tutti gli stakeholder rivolgono, con l'obiettivo di garantire trasparenza, equità ed efficienza.

La ripartizione del valore distribuito (distribuzione del valore aggiunto) rappresenta il modo con il quale l'Azienda condivide la ricchezza creata con i principali stakeholder.

È la rappresentazione delle modalità con la quale viene dato il contributo positivo al benessere sociale ed economico del territorio, fornendo impulso all'aumento dell'occupazione, alla disponibilità di risorse per gli Enti locali e, più in generale, ai benefici per la comunità locale.



VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO



 VALORE ECONOMICO GENERATO	Valore della produzione	38.693.130
	TOTALE	38.693.130
 VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	Costi operativi	28.646.120
	Risorse umane / costo del personale	7.880.027
	Oneri finanziari netti	96.633
	Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	489.641
	Azionisti – dividendi distribuiti	487.838
	Donazioni e liberalità	2.650
	TOTALE	37.602.909
 VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	TOTALE	1.090.221

Nel 2024, M. Pavani ha mostrato una solida e crescente capacità di generare **valore economico**, con valore della produzione pari a **38.693.130 euro**. Tuttavia, ciò che emerge in maniera più significativa è il modo in cui questo valore è stato distribuito, segnale tangibile della strategia aziendale orientata alla condivisione del valore con gli stakeholder.

La quota principale del valore economico è stata destinata ai costi operativi e al personale, che insieme rappresentano oltre il 90% della ricchezza redistribuita. In particolare, il costo del personale, pari a circa 7,9 milioni di euro, evidenzia l'importanza attribuita alla forza lavoro come asset strategico dell'azienda. A ciò si affianca il valore destinato alla Pubblica Amministrazione (489.641 euro) e agli oneri finanziari (96.633 euro), che confermano l'adempimento agli obblighi fiscali e la gestione sostenibile degli impegni finanziari.

Di rilievo anche i **dividendi distribuiti agli azionisti, pari a 487.838 euro**, che indicano una gestione economica orientata a garantire la remunerazione del capitale investito, nel rispetto dell'equilibrio tra crescita interna e soddisfazione degli investitori.

Sebbene in misura più contenuta, l'Azienda ha inoltre destinato risorse alla **comunità locale**, con **donazioni e liberalità pari a 2.650 euro**. Questo dato, seppur limitato, testimonia un'attenzione anche agli aspetti sociali e al proprio ruolo nel contesto territoriale in cui opera.

M. Pavani, nel 2024, ha partecipato a diverse iniziative a sostegno della comunità locale. In particolare, ha contribuito al recupero e al restauro della sede dell'associazione Porta Aperta di Mirandola, rimasta danneggiata dalla grandinata del luglio 2023. Parallelamente, l'Azienda ha patrocinato eventi locali destinati alla raccolta fondi per cause benefiche, come la ricerca oncologica pediatrica e il supporto a famiglie e bambini in difficoltà. Sempre in un'ottica di inclusione sociale, M. Pavani ha sostenuto progetti rivolti alle persone con disabilità, tra cui la sesta edizione del Paradriving, e ha sponsorizzato realtà sportive del territorio, come la Polisportiva "Quarantolese" e il Villa Poma Volley.

Il valore economico trattenuto risulta positivo (1.090.221 euro), a conferma del fatto che l'Azienda, pur avendo allocato risorse significative, ha mantenuto una capacità di generare ricchezza netta. Questo risultato riflette una strategia orientata alla sostenibilità e alla crescita equilibrata, che ha consentito a M. Pavani di distribuire valore in modo responsabile e allo stesso tempo rafforzare la propria solidità finanziaria.

Sviluppo inclusivo e radicamento nel territorio

L'Azienda promuove un modello di sviluppo inclusivo, fortemente radicato nel territorio di **Concordia sulla Secchia**, anche attraverso la creazione di occupazione stabile per i residenti dei comuni circostanti.

Retribuzioni ai dipendenti locali



Su un totale di 137 lavoratori impiegati, 46 risiedono in comuni situati entro un raggio di 30 chilometri dalla sede aziendale, contribuendo così alla vitalità economica del territorio.

Nel corso dell'anno, sono stati erogati complessivamente **2.626.676 euro** per la retribuzione del personale che risiede entro 30 km dalla Sede di Concordia sulla Secchia. Tale distribuzione di reddito ha generato un impatto significativo sul benessere delle famiglie locali, sostenendo la domanda interna e rafforzando l'indotto economico nei settori commerciali e dei servizi locali.

Versamento imposte e tasse locali

Oltre alla creazione di occupazione, l'Azienda contribuisce allo sviluppo del territorio anche attraverso il pagamento di imposte e tributi locali.

Nel periodo di riferimento, sono stati versati circa **168.520 euro** per contributi locali, tra cui **IMU, taxa rifiuti, oneri al Consorzio di Bonifica e altri tributi comunali e consortili**.

Tali risorse supportano la capacità operativa delle amministrazioni locali e contribuiscono al finanziamento di servizi pubblici essenziali e infrastrutture, con effetti positivi sulla qualità della vita e sulla sostenibilità complessiva del contesto territoriale.



Investimenti in ricerca & Sviluppo



Nel corso dell'esercizio 2024 l'Azienda ha svolto **attività di ricerca, sviluppo e innovazione**, indirizzando studi e attività sperimentali alla acquisizione di nuovo know-how tecnico e alla creazione di valore aggiunto straordinario, da cui ci si attendono ricadute positive in termini di ritorno economico diretto o indiretto.

Tali attività hanno riguardato lo studio e sviluppo sperimentale di innovative soluzioni tecniche finalizzate alla realizzazione di apparecchi luminosi completi di sistema di informazione al pubblico.

I costi sostenuti per le suddette attività di ricerca, sviluppo e innovazione ammontano a complessivi **133.216 euro**, imputati interamente all'esercizio in corso.

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

L'assistenza finanziaria ricevuta dal governo comprende sovvenzioni, sgravi fiscali, incentivi e altri benefici economici che contribuiscono a sostenere le attività aziendali e a favorire lo sviluppo e la competitività dell'impresa.

L'azienda M. Pavani ha ottenuto un contributo nella forma di credito di imposta per l'importo complessivo di **30.760 euro** in virtù degli investimenti in nuovi beni strumentali con elevata componente di innovazione tecnologica che rientrano nelle misure di sostegno alle imprese che investono in tecnologie e processi innovativi legati all'Industria 4.0.



ANTICORRUZIONE



M. Pavani, consapevole degli effetti negativi della corruzione in quanto ostacolo allo sviluppo e al mantenimento di un ambiente sostenibile dal punto di vista economico e, prima ancora, sociale, è impegnata in prima linea non solo a contrastare, ma a prevenire il verificarsi di pratiche corruttive nello svolgimento delle proprie attività.

Tale attività viene condotta in coerenza con i principi e le regole definiti nel **Codice etico** e nel modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del **D. Lgs. 231/2001**.

La convinzione è che il rispetto della normativa vigente in materia di anticorruzione sia più importante del semplice obbligo di natura giuridico-legale e rappresenti un elemento cardine della cultura e del modo di operare della nostra Società.

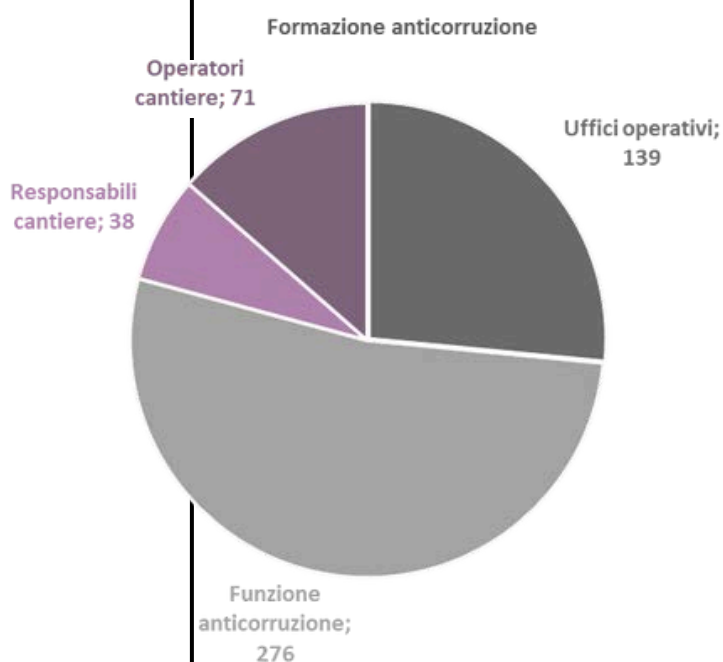
Il rispetto della normativa anticorruzione rappresenta elemento necessario ma non sufficiente a contrastare il **fenomeno corruttivo**. Affinché l'intero sistema funzioni secondo logiche di correttezza e trasparenza, è necessario che tutte le organizzazioni economiche contribuiscano con senso di responsabilità, alla lotta alla corruzione.

Per tali motivazioni, M. Pavani si è dotata dall'anno **2020** di un **Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione** conforme allo standard internazionale **"ISO 37001:2016 Anti-bribery management systems"** certificato da Ente con accreditamento rilasciato da Accredia.

L'obiettivo primario è quello di diffondere al proprio interno la cultura della legalità, dell'etica e della trasparenza nei rapporti per supportare l'organizzazione nel prevenire, rilevare e affrontare la corruzione, garantendo il costante rispetto delle leggi applicabili in materia di prevenzione e lotta alla corruzione.

Il rispetto di tale Sistema di Gestione, che trova il proprio fondamento nella Policy anticorruzione, oltre a rappresentare un obbligo per tutto il personale di M. Pavani, costituisce la base di ogni relazione economica e sociale intrattenuta dalla Società nello svolgimento della propria attività.

Al 2024 sono state erogate **1888 ore** in ambito di anticorruzione e sicurezza/anticorruzione, così suddivise:



La verifica dell'efficace applicazione della Policy anticorruzione è affidata al **Comitato etico** (composto da 3 donne), organismo interno che supporta la corretta attuazione del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione. Il Comitato affianca la Direzione nel monitoraggio del sistema, nella gestione delle segnalazioni e nella valutazione del rischio di corruzione.

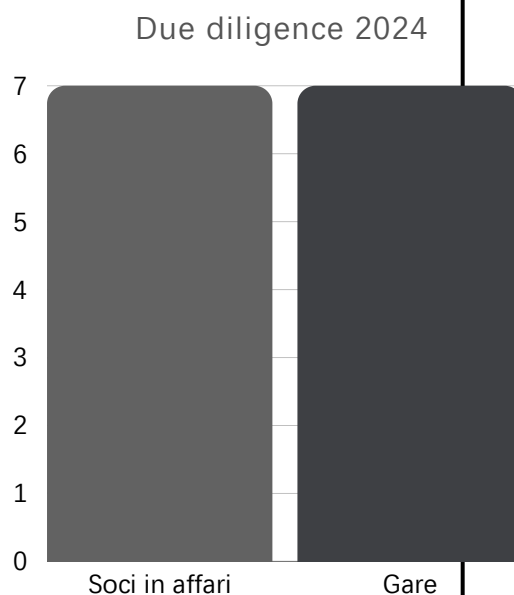
Nel corso del 2024, M. Pavani ha esteso le attività di due diligence anche al personale interno che ricopre posizioni considerate a rischio ai fini della prevenzione della corruzione. È stata infatti condotta un'**analisi dei rischi corruttivi** per funzione aziendale, che ha portato all'individuazione dei profili da sottoporre a verifica.

Le due diligence, registrate in apposito registro, hanno riguardato sia **soggetti terzi** (fornitori, subappaltatori, partner) sia **personale interno**. In alcuni casi è stato riscontrato un rischio iniziale non basso, ma le indagini effettuate (tra cui questionari, richieste di documentazione, verifica white list) hanno consentito di concludere con una valutazione finale di rischio basso, senza la necessità di avviare ulteriori approfondimenti.

Nel periodo rendicontato non sono stati rilevati comportamenti, esiti di controlli finanziari o non finanziari, né segnalazioni interne che potessero costituire il presupposto di reati di tipo corruttivo. I canali di segnalazione aziendali non hanno ricevuto anomalie o alert rilevanti.

È stata inoltre introdotta una procedura interna che prevede la sottoposizione a **due diligence preventiva** di tutte le sponsorizzazioni superiori a una soglia predefinita, così come degli affidamenti diretti ritenuti più sensibili. Le erogazioni effettuate prima dell'entrata in vigore del sistema di gestione anticorruzione non sono state oggetto di verifica retroattiva, salvo casi specifici. Nel 2024, non sono stati concessi omaggi a soggetti esterni superiori al limite di controllo previsto internamente.

Le politiche e procedure anticorruzione sono state comunicate a tutto il personale e sono parte integrante del sistema di gestione aziendale. A partire dal 2024, è previsto l'avvio di moduli formativi specifici rivolti alle figure a rischio.



IMPATTO SOCIALE





HIGHLIGHTS 2024:

OCCUPAZIONE IN M. PAVANI

I DIPENDENTI

N° Totale di **dipendenti** al 31/12/2024:

137

di cui:

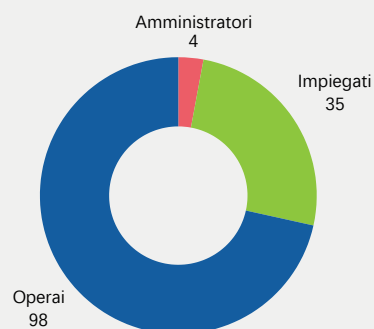
 **18** donne

 **119** uomini

CCNL applicato: Metalmeccanica Industria



N° persone per qualifica



FORMAZIONE

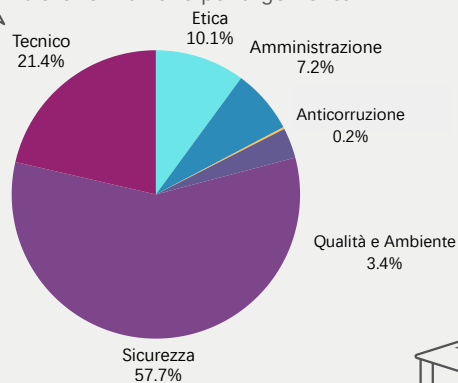
Per la **formazione**, nel corso del 2024, l'Azienda ha erogato complessivamente:



5425,2 Ore

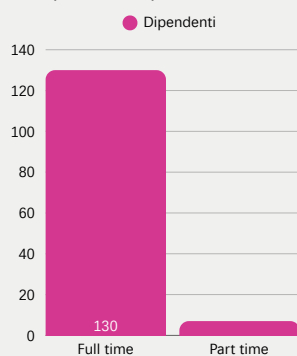


% ore formazione per argomento



DIPENDENTI FULL TIME/PART-TIME

N° dipendenti per contratto



In totale, i **contratti** in azienda sono così ripartiti:

Full - time

94,8 %

Part - time

5,2 %

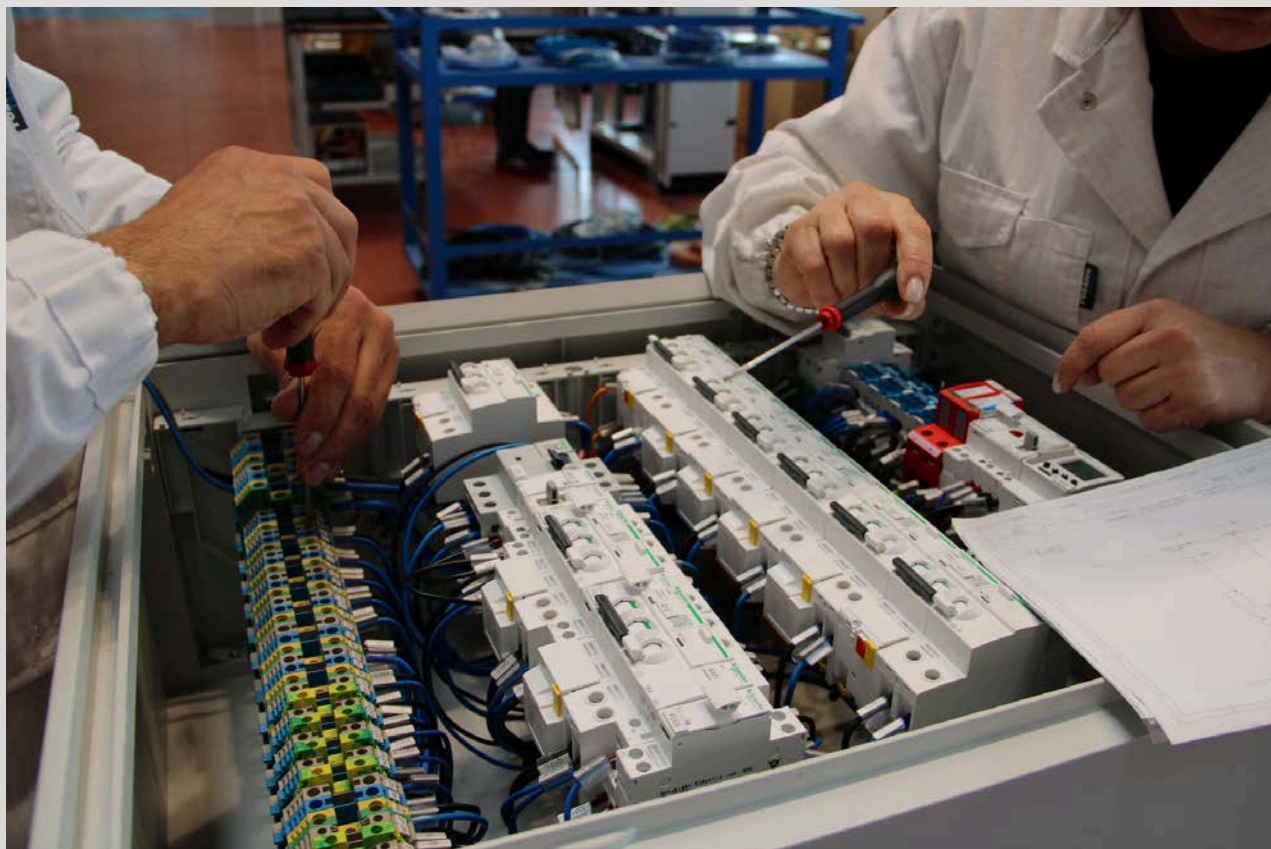
M. Pavani Segnalamento Ferroviario Srl si impegna attivamente per un **impatto sociale positivo**, focalizzandosi su una gestione delle risorse umane equa, inclusiva e non discriminatoria, con particolare attenzione alla formazione continua e al benessere dei dipendenti.

M. Pavani è consapevole che le persone rappresentano uno dei pilastri fondamentali attraverso cui l'Organizzazione **crea valore** e lo **restituisce al territorio**. L'impegno, la competenza e la dedizione delle lavoratrici e dei lavoratori costituiscono il motore dello sviluppo aziendale e un elemento chiave nella costruzione di relazioni solide e durature con tutti gli stakeholder.

Attraverso una gestione responsabile dell'occupazione, l'Azienda si impegna a garantire **condizioni di lavoro eque, stabili e inclusive**, promuovendo al contempo la crescita professionale attraverso programmi di formazione continua, aggiornamento tecnico e sviluppo delle competenze trasversali. La valorizzazione del capitale umano passa anche dalla promozione del dialogo interno, del benessere organizzativo e della sicurezza sul lavoro.

M. Pavani contribuisce così al benessere economico e sociale della comunità in cui opera, generando opportunità occupazionali dirette e indirette, sostenendo l'indotto locale e investendo nelle persone come leva strategica per la competitività e la resilienza nel tempo.

La distribuzione del valore aggiunto legato al lavoro e alla formazione è quindi una forma concreta di restituzione alla collettività, espressione dell'impegno dell'azienda verso un'economia più equa, inclusiva e orientata alla crescita sostenibile.



I sistemi di gestione SA8000, PdR 125 E ISO 30415

M. Pavani ha implementato un sistema strutturato per la gestione responsabile delle proprie attività in ambito etico e sociale, integrando tre riferimenti fondamentali: lo standard **SA8000** sulla responsabilità sociale di impresa, la prassi **UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere e la norma **ISO 30415:2021** sulla diversità e inclusione.

L'Azienda ha formalizzato un sistema coerente, alimentato da analisi, procedure e strumenti operativi, con l'obiettivo di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, l'equità nelle opportunità di carriera e un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro.

Tra le procedure chiave, spiccano quella relativa alla gestione delle risorse umane – che disciplina i processi di selezione, formazione e crescita del personale – e quella sulla comunicazione, che garantisce un costante scambio informativo tra azienda e i proprio stakeholders, anche in merito ai diritti tutelati dai sistemi SA8000, PdR 125 e ISO 30415.

Per promuovere la trasparenza e rafforzare la fiducia, è stato introdotto un **sistema di segnalazione**, accessibile anche in forma anonima, disciplinato da una specifica procedura. Questo strumento è a disposizione dei lavoratori per segnalare comportamenti contrari ai principi etici (come violenze, molestie, abusi o altri illeciti).

L'Organizzazione svolge regolarmente **verifiche ispettive interne**, secondo un programma annuale, per valutare l'effettiva applicazione delle procedure e monitorare la sensibilizzazione del personale sui temi sociali.





Queste verifiche si affiancano agli audit esterni condotti da enti certificatori accreditati, i cui riscontri vengono attentamente analizzati per trarne indicazioni operative: i rilievi ricevuti sono sempre trattati come opportunità di miglioramento continuo. I recenti audit hanno evidenziato la solidità del sistema adottato e la piena consapevolezza dei dipendenti, elogiando in particolare il coinvolgimento della Direzione e la chiarezza della Politica etica.

Un altro documento di primaria importanza per il Sistema di Gestione di M. Pavani è l'**Analisi del rischio etico**, che viene aggiornata periodicamente e considera anche gli elementi emersi da altri sistemi di gestione aziendali. I rischi/opportunità identificati partono da un'analisi del contesto interno ed esterno dell'organizzazione, e sono valutati in base alla probabilità di accadimento e all'importanza delle conseguenze generate.

Gli output delle verifiche interne ed esterne, dell'analisi dei rischi/opportunità e le risultanze di eventuali segnalazioni ricevute, confluiscono nelle azioni di miglioramento riportate nel Piano d'Azione Etico e nel Piano Strategico dedicato alla Parità di Genere.

Il tasso di attuazione delle **azioni** ha sfiorato il **100%** nel 2024.

La presenza di un Social Performance Team (composto da 3 donne e 1 uomo), di un Comitato Guida (composto da 1 donna e 1 uomo), la realizzazione di audit interni specifici e l'efficace coinvolgimento delle parti interessate completano un modello che garantisce non solo la conformità, ma anche un impegno concreto verso l'inclusività, il benessere organizzativo e il rispetto dei diritti fondamentali nel lavoro.

• Obiettivi di miglioramento sociale

Nel quadro del proprio percorso di sostenibilità, M. Pavani definisce annualmente le azioni di miglioramento nel **Piano di miglioramento**, uno strumento operativo costantemente monitorato e aggiornato. Le azioni qui presentate rappresentano gli **interventi** previsti per il **2025**, in linea con gli impegni assunti e gli ambiti di materialità individuati.

Newsletter Aziendale e Comunicazione con gli Stakeholder



L'Azienda ha previsto di abbonarsi a programmi di mailing per avviare la propria **newsletter aziendale**, con l'obiettivo di inviare periodicamente email agli stakeholder aggiornandoli sulle iniziative aziendali, comprese quelle in ambito sociale.

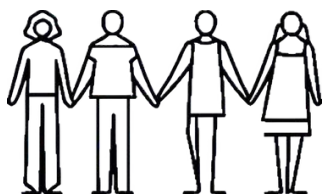
Attualmente, vengono utilizzati come principali canali di comunicazione le pagine social aziendali (sito web, LinkedIn, Instagram), oltre al portale intranet aziendale. Inoltre, è stata avviata una collaborazione con un'**agenzia di comunicazione** per rafforzare le attività di comunicazione.

Coinvolgimento degli Stakeholder

L'Azienda promuove attivamente il **coinvolgimento degli stakeholders** come parte integrante del proprio approccio alla sostenibilità e alla responsabilità d'impresa. A tal fine, è previsto un processo strutturato di raccolta delle percezioni e delle opinioni, che si concretizza nella somministrazione periodica di questionari rivolti al personale interno e ai fornitori.



Supporto all'Inclusione



M. Pavani sta lavorando per definire attività specifiche a supporto dell'**inclusione** e della **parità di genere**, oltre a quantificare l'impegno economico necessario per implementarle. Un esempio di iniziativa a cui l'Azienda ha partecipato nel 2024 è la sesta edizione del Paradriving, manifestazione pensata per offrire a ragazzi con disabilità un'esperienza unica a contatto col mondo dei cavalli.



Supporto allo sviluppo del Team Building

L'Azienda mette a disposizione la professionalità di una **coach esterna** che supporta gli uffici nello sviluppo di attività di team building e nella valorizzazione delle dinamiche di gruppo, con l'obiettivo di favorire la collaborazione, la coesione e il benessere organizzativo



Rafforzamento dell'organizzazione interna e delle competenze



M. Pavani promuove un ambiente di lavoro etico e ben organizzato, attraverso la **formazione continua** sulle modalità di segnalazione delle irregolarità, l'adozione di criteri oggettivi per la valutazione delle competenze non normative e la crescita progressiva di figure interne in grado di garantire la continuità operativa anche in caso di assenze improvvise di figure chiave.

Promozione delle linee guida di comportamento attraverso bacheca aziendale

L'Azienda prevede di definire e diffondere in modo visibile e accessibile un insieme di linee guida comportamentali fondamentali, attraverso la predisposizione e l'affissione in bacheca di un decalogo aziendale ("I 10 comandamenti") che riassume le principali aspettative etiche e relazionali da tenere in azienda.



M. Pavani ha costituito il gruppo di lavoro per l'Etica (Social Performance Team - SPT), composto da rappresentanti della Direzione e dai rappresentanti dei lavoratori. Questo team è stato creato per monitorare e garantire l'applicazione delle politiche aziendali in materia di responsabilità sociale, inclusione e benessere dei dipendenti



GESTIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO



In M. Pavani, le persone non sono semplicemente risorse: sono protagoniste del cambiamento, dell'innovazione e del valore che l'azienda è in grado di offrire ogni giorno. La centralità del capitale umano si traduce in un impegno concreto e quotidiano nella cura, nella valorizzazione e nello sviluppo professionale e personale di ogni lavoratore e lavoratrice.

L'intero **ciclo di vita lavorativa** – dalla selezione al primo giorno in azienda, dalla formazione all'evoluzione del ruolo, fino al passaggio generazionale – è accompagnato da politiche chiare, trasparenti e inclusive, che riconoscono le potenzialità individuali e promuovono la crescita collettiva in un ambiente di lavoro etico.



Al 31/12/2024, l'organico complessivo di **M. Pavani** è composto da **137 persone**, di cui **119 uomini** e **18 donne**. Questa differenza, già storicamente presente nel settore tecnico-industriale, non riflette un disallineamento con i valori aziendali, bensì le caratteristiche intrinseche delle mansioni ricoperte. Nonostante ciò, l'Azienda è impegnata nel promuovere **pari opportunità** e valorizzare i percorsi professionali femminili, anche in ambiti ancora poco rappresentati.

Equilibrio di genere nella governance

È importante sottolineare che, nonostante la ridotta presenza femminile nell'organico complessivo (13,1%), l'Azienda garantisce una rappresentanza paritaria nei ruoli apicali: il consiglio di amministrazione è composto da due uomini e due donne, a conferma della volontà di valorizzare le competenze in modo equo, anche ai livelli più alti dell'organizzazione.

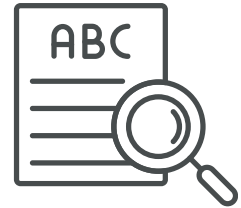


Il recruitment

Il processo di recruitment adottato da M. Pavani si fonda su principi di **trasparenza**, **imparzialità** e **rispetto della persona**, e si inserisce all'interno di un sistema integrato di gestione che promuove l'etica, la responsabilità sociale, la parità di genere e la prevenzione della corruzione.

- L'iter ha inizio con l'**analisi del fabbisogno di personale**, condotta dalla Direzione insieme al Responsabile del Personale, sulla base delle esigenze produttive, dei piani di sviluppo, della mobilità interna e di eventuali variazioni nell'organico. Le decisioni assunzionali vengono formalizzate in apposite riunioni operative e documentate attraverso il modulo dedicato.
- Una volta identificata la necessità di nuove risorse, l'Azienda attiva la ricerca dei candidati avvalendosi di canali interni o esterni, come agenzie interinali e centri per l'impiego. Gli **annunci** vengono formulati in **modo inclusivo e non discriminatorio**, garantendo **pari opportunità** a tutte le persone, indipendentemente da genere, etnia, età, orientamento sessuale, religione, disabilità o altre caratteristiche personali.

- Il percorso di selezione si articola in tre momenti:
 - una prima **analisi dei curriculum vitae** finalizzata a verificare la corrispondenza tra il profilo candidato e i requisiti richiesti dalla posizione da ricoprire;
 - un **colloquio preliminare**, utile per esplorare la motivazione e l'interesse per il ruolo;
 - infine, un **colloquio di scrematura**, condotto nel rispetto di precise linee guida che vietano domande di carattere personale o potenzialmente discriminatorie (quali lo stato civile, la presenza di figli, l'orientamento politico, religioso o sessuale, eventuali problemi di salute).
- Le valutazioni si basano su criteri oggettivi e documentabili: titolo di studio, esperienza professionale, competenze specifiche, attitudini personali. Ai candidati viene inoltre richiesto un feedback sul processo di selezione, così da garantire l'effettiva equità e trasparenza della procedura.



In linea con le disposizioni del sistema anticorruzione **ISO 37001**, particolare attenzione è rivolta alle posizioni aziendali considerate sensibili dal punto di vista dell'integrità – tra cui il Responsabile Ufficio Acquisti, il Responsabile Gare, il Project Manager, il Direttore Commerciale e il Direttore Tecnico con poteri di spesa e/o firma– per i quali è previsto un controllo specifico per accertare l'assenza di condizioni che possano configurare conflitti di interesse, influenze indebite o altri elementi di rischio.

L'assunzione

La fase di **assunzione** ha inizio quando l'Azienda individua, tra i candidati selezionati durante il processo di recruitment, quello ritenuto più idoneo a ricoprire la posizione ricercata.

- L'iter si apre con la **verifica** che il candidato non ricada nella definizione di lavoratore infantile, come da normativa vigente. Tale controllo avviene attraverso la visione di un documento d'identità o di un permesso di soggiorno, elemento imprescindibile per garantire la conformità alle convenzioni internazionali e agli standard etici aziendali.
- Il RGP (Responsabile Gestione Personale), una volta richiesta la documentazione necessaria all'assunzione, procede con la predisposizione della **Scheda Personale**, che include i dati del lavoratore, copia del contratto firmato, documenti di identità, eventuale permesso di soggiorno, titoli di studio, patenti e certificazioni professionali, se richiesti per la mansione.
- Alla firma del contratto il nuovo operatore riceve inoltre un **fascicolo informativo**, contenente tutte le politiche e il Regolamento aziendale, e viene informato dell'esistenza del sistema di gestione etica e delle relative modalità di segnalazione e reclamo.



Nei casi in cui il lavoratore non abbia una piena padronanza della lingua italiana o non sia cittadino italiano, l'Azienda consegna il contratto in una lingua a lui comprensibile, assicurando così la piena consapevolezza delle condizioni contrattuali.

L'intero processo si svolge nel rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore: nessun costo o commissione legato alla procedura di assunzione viene richiesto al neoassunto, né vengono trattenuti documenti originali come passaporto o permesso di soggiorno.

Il **neoassunto** viene tempestivamente inserito in un **percorso formativo** della durata massima di 90 giorni. Tale percorso comprende l'**affiancamento** con personale esperto, la **formazione** specifica sui contenuti del proprio ruolo e sui protocolli e procedure aziendali di riferimento. Particolare attenzione è riservata alla formazione sui temi etici, anticorruzione e responsabilità, con l'esplicita informazione che il mancato rispetto di tali regole può dar luogo a provvedimenti disciplinari previsti dal Codice etico.

La formazione



La formazione in M. Pavani è un processo strutturato finalizzato a sviluppare competenze specifiche nei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare le **performance individuali** e rafforzare le aree strategiche dell'organizzazione.

Si articola in **3 fasi** principali:

1. Individuazione delle esigenze formative



Le esigenze formative vengono individuate attraverso una **valutazione delle competenze** del personale, sulla base delle conoscenze specifiche legate al ruolo svolto dai dipendenti.

Tale valutazione tiene in considerazione i seguenti elementi:

- eventuali esigenze espresse dai lavoratori;
- osservazioni quotidiane dei responsabili di funzione (infortuni, errori nell'uso di attrezzature, utilizzo improprio dei DPI);
- durante il recruitment del personale o in caso di cambio di mansione;
- in relazione a nuove esigenze di mercato, innovazioni tecniche o processi speciali;
- attraverso l'analisi delle non conformità rilevate in cantiere o durante le lavorazioni;
- durante gli audit di terza parte (committenti, enti di certificazione, ecc...);
- tramite il monitoraggio del Sistema di Gestione Integrato.

Le esigenze rilevate vengono valutate dal **Responsabile del Sistema di Gestione Integrato** (RSGI), in collaborazione con le funzioni aziendali interessate, anche tenendo conto di eventuali proposte formative provenienti dall'esterno.



2. Pianificazione ed erogazione delle formazioni



Sulla base delle necessità emerse, RSGI predispone un **programma di addestramento**, da sottoporre alla Direzione Generale per l'approvazione.

La formazione può svolgersi internamente o esternamente, con docenti interni o qualificati esterni, e può comprendere:

- riunioni tecniche o gestionali;
- corsi e seminari mirati a diffondere la cultura della qualità e a insegnare metodologie specifiche.

RSGI ha la responsabilità di coordinare le attività formative, registrarle, aggiornare il piano di addestramento e riferire alla Direzione in sede di riesame del sistema integrato.

L'efficacia della formazione è verificata attraverso:

- audit e colloqui interni,
- feedback dai responsabili delle aree coinvolte,
- e documentata tramite verbali o attestati/certificati.

3. Valutazione dell'efficacia



L'**efficacia della formazione** viene misurata:

- per **affiancamento**, se il responsabile conferma l'acquisizione delle competenze;
- per **corsi esterni**, tramite il rilascio di attestati di partecipazione o superamento esame;
- tramite **questionari di feedback** digitali o cartacei.

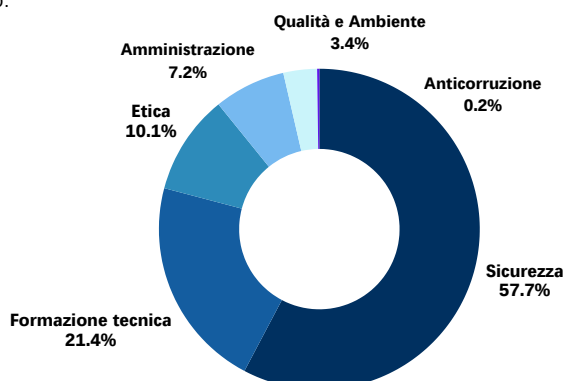
La formazione
è uno **strumento
strategico** di
crescita e
consolidamento
della cultura
aziendale.

L'approccio adottato non è meramente adempitivo, ma orientato a promuovere un'elevata **qualità** del lavoro, la **sicurezza operativa**, la **responsabilità sociale**, l'**etica professionale** e la valorizzazione delle **diversità**.



Nel corso del **2024**, l'azienda ha erogato complessivamente **5.425,2 ore di formazione**, articolate su diversi ambiti strategici. La formazione più consistente ha riguardato:

- **Sicurezza:** 3.132 ore
- **Formazione tecnica:** 1.160 ore
- **Etica:** 546 ore
- **Amministrazione:** 391,2 ore
- **Qualità e ambiente:** 184 ore
- **Anticorruzione:** 12 ore

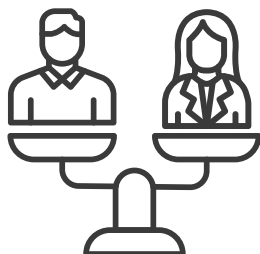


Tutti i reparti aziendali sono stati coinvolti nel processo formativo: tra questi, i cantieri con 2.748 ore e i neoassunti con 1.261 ore hanno rappresentato le aree a maggiore intensità formativa. Seguono gli impiegati (643,2 ore), i tecnici abilitati, i preposti e i reparti produttivi.

Obiettivi e metodi formativi

La **formazione** è pianificata secondo una logica integrata che:

- **garantisce** l'aggiornamento obbligatorio delle competenze per ogni mansione;
- **valorizza** la crescita professionale e la mobilità interna;
- **promuove** la cultura dell'etica, dell'anticorruzione e della responsabilità sociale.



La **formazione media pro capite** nel 2024 risulta equivalente per entrambi i generi:

- **Donne:** 37,95 ore di formazione pro capite
- **Uomini:** 37,95 ore di formazione pro capite

Questo conferma che M. Pavani garantisce pari accesso alla formazione per tutti i dipendenti, senza differenze legate al genere

Il percorso formativo per i nuovi assunti prevede un modulo specifico che include i principi del Codice Etico, la Politica Anticorruzione e le modalità per accedere ai canali di segnalazione interna. In particolare, l'azienda ha predisposto un protocollo etico per l'onboarding che prevede entro 30 giorni un affiancamento, un addestramento sulle policy aziendali e, se necessario, la mediazione linguistica.

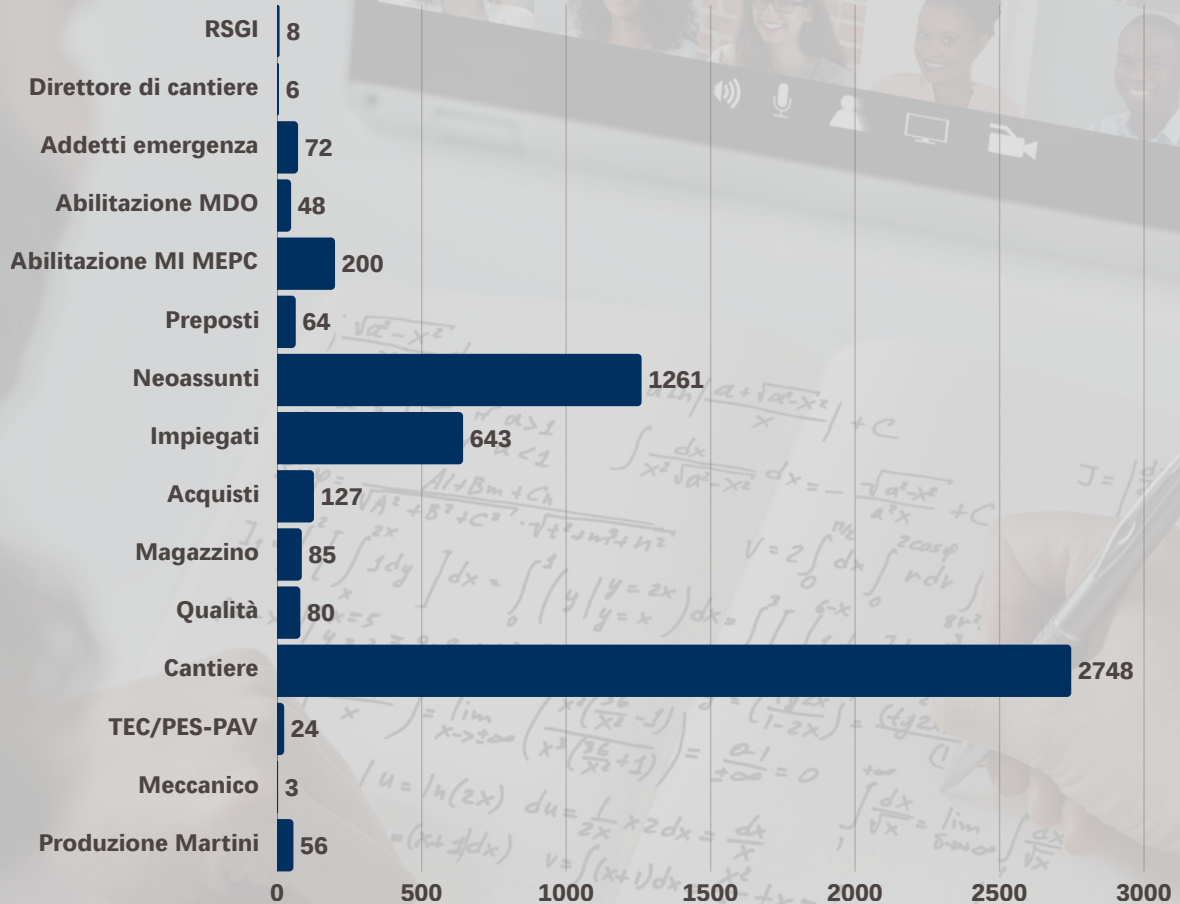
La Direzione, in collaborazione con il RSGI e i preposti, effettua un monitoraggio continuo delle scadenze formative e delle necessità di aggiornamento, assicurando la validità di abilitazioni e certificazioni, e rendendo la formazione un elemento strutturale della qualità e dell'efficacia operativa.

Tutte le attività sono tracciate attraverso il **registro ufficiale della formazione**, e sono soggette a verifica di efficacia, tramite affiancamenti, colloqui o rilascio di attestati validi.

I percorsi formativi non sono standardizzati né generici: vengono adattati alle diverse figure professionali presenti in azienda (operai, impiegati, responsabili, preposti), con contenuti e modalità differenti, comprese:

- formazioni pratiche on the job,
- aula e formazione teorica,
- e-learning e videolezioni,
- affiancamenti e coaching.

● ORE DI FORMAZIONE PER RUOLO



Mobilità interna e successione

La politica di mobilità interna e successione adottata da M. Pavani ha lo scopo di regolare, in modo chiaro e strutturato, i cambi di ruolo, i passaggi di livello e, più in generale, l'avvicendamento delle risorse all'interno dell'organizzazione. L'intento è duplice: da un lato, assicurare la continuità operativa aziendale; dall'altro, valorizzare le competenze e i talenti interni, promuovendo una crescita professionale coerente, equa e trasparente.

Questa politica si applica a tutti i livelli dell'organizzazione e si fonda sui seguenti valori:

- sviluppo professionale: l'azienda, ove possibile, promuove l'evoluzione delle competenze attraverso esperienze in nuovi ruoli e opportunità di carriera.
- equità: ogni lavoratore deve poter accedere alle stesse opportunità, a prescindere da genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, nazionalità o convinzioni religiose.
- trasparenza: le modalità e i criteri di assegnazione dei ruoli sono comunicati in modo chiaro e accessibile a tutto il personale.

Il processo di assegnazione dei ruoli può avvenire attraverso due modalità distinte:

- **Assegnazione d'ufficio**

Ogni anno la Direzione, con il supporto delle Risorse Umane e dei Responsabili di funzione, individua i ruoli strategici per cui è necessaria una successione pianificata. In questa fase vengono selezionati i collaboratori interni con le competenze più idonee, così da garantirne la futura sostituzione.

- **Candidatura volontaria**

In occasione di opportunità aperte, comunicate attraverso canali ufficiali, i lavoratori possono candidarsi liberamente a posizioni in linea con le loro aspirazioni. Anche le candidature spontanee vengono considerate, purché compatibili con l'organizzazione. Tutti i candidati, indipendentemente dall'esito, ricevono un riscontro sul processo.



Pavani distingue tra due principali forme di mobilità interna:

Mobilità orizzontale

Consiste nel trasferimento di un dipendente verso una mansione o posizione di pari livello gerarchico. Tale cambiamento, pur non comportando un aumento di responsabilità, contribuisce all'acquisizione di nuove competenze, al miglioramento della versatilità del lavoratore e a una maggiore conoscenza trasversale dell'organizzazione.

Criteri di assegnazione dei ruoli

Nel caso di assegnazione ad ufficio, il lavoratore viene inizialmente contattato dalla Direzione per verificarne l'interesse. Successivamente, viene effettuata una valutazione delle competenze per il nuovo incarico, con il supporto del Responsabile diretto. Qualora dalla valutazione emergano carenze a livello di conoscenze necessarie per lo svolgimento del nuovo ruolo, la figura sarà formata, o affiancata (mentoring), per un periodo ritenuto adeguato all'acquisizione delle suddette skills, al termine del quale è previsto uno step finale di valutazione volto a verificare l'effettiva acquisizione delle competenze attese.



Nel caso di selezione tramite candidatura interna, viene individuato il profilo che, in esito alla valutazione delle competenze, risulta maggiormente idoneo a ricoprire il ruolo. Le candidature spontanee sono accolte solo in presenza di un effettivo fabbisogno, come l'effettiva esistenza di una posizione scoperta e la possibilità di sostituire agevolmente nell'attuale incarico la figura che andrebbe a ricoprire quella posizione.



Mobilità verticale

Riguarda invece l'**avanzamento di carriera** del dipendente verso un ruolo di livello superiore, con maggiori responsabilità e autorità. Questo percorso è fondato sul **riconoscimento del merito**, dei risultati raggiunti e delle potenzialità espresse dal lavoratore.

Criteri di assegnazione dei ruoli

In M. Pavani gli **avanzamenti di carriera** vengono generalmente assegnati ad ufficio. Nel momento in cui si apre una possibilità di crescita professionale in azienda, la Direzione, con il supporto dei Responsabili dei dipartimenti e delle Risorse Umane, si attiva per individuare un pool di profili non solo potenzialmente qualificati, ma anche meritevoli di tale opportunità.

I candidati sono dapprima contattati per soppesare il loro grado di interesse e, successivamente, sottoposti a due valutazioni:

- **valutazione delle competenze** per il nuovo incarico;
- **valutazione "del merito"**, che tiene in considerazione sia la qualità del lavoro svolto (rispetto delle scadenze, precisione sul lavoro, riconoscimenti ottenuti ecc..), sia l'assenza di eventuali di eventuali inadempienze sul lavoro (provvedimenti disciplinari, assenze ingiustificate ecc..).

Sarà selezionato il candidato che, in esito alle due valutazioni, risulti maggiormente idoneo a ricoprire il ruolo.

Qualora dalla valutazione emergano carenze a livello di conoscenze necessarie per lo svolgimento del nuovo ruolo, la figura sarà formata, o affiancata (mentoring), per un periodo ritenuto adeguato all'acquisizione delle suddette skills, al termine del quale è previsto uno step finale di valutazione volto a verificare l'effettiva acquisizione delle competenze attese.

CRESCITA INTERNA E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Nel corso del 2024, tre collaboratori di M. Pavani hanno raggiunto importanti **traguardi professionali**, ottenendo una promozione. I percorsi di avanzamento hanno riguardato diverse aree dell'Organizzazione e riflettono il riconoscimento del merito, dell'impegno e della crescita individuale. Le promozioni hanno interessato passaggi di livello significativi:

Mobilità verticale 2024		
Sesso	Livello gennaio 2024	Livello dicembre 2024
M	C1	C2
M	C3	B1
M	B3	A1

Genitorialità e Cura

M. Pavani riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità familiari come dimensioni fondamentali della vita delle persone, e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che favorisca la **conciliazione tra sfera privata e professionale**, in coerenza con i principi della parità di genere, del benessere organizzativo e della responsabilità sociale.

Nel corso del 2024, **5 dipendenti** hanno usufruito del **congedo parentale**. Di questi, 2 sono rientrati regolarmente al lavoro, mentre 3 hanno scelto di dimettersi per motivi personali, tra cui un caso legato alla necessità di assistere un figlio con problematiche sanitarie. Tali situazioni, pur delicate, sono state gestite dall'Azienda con la massima disponibilità e comprensione, offrendo supporto informativo e tutelando la dignità e la libertà decisionale delle persone coinvolte.

A dimostrazione del proprio impegno, M. Pavani ha:

- predisposto e diffuso capillarmente tra tutto il personale un'**informativa su genitorialità e caregiving**, affissa in bacheca e scritta in linguaggio semplice e comprensibile;
- attivato un **Piano di gestione della maternità**, che disciplina le modalità di rientro, le opzioni di flessibilità oraria e il supporto nella transizione post-congedo;
- confermato la **tutela piena del posto di lavoro** per chi usufruisce di congedi, con possibilità di dialogo personalizzato con l'area HR per l'organizzazione del rientro.



- Tutele messe in atto da M. Pavani per la maternità

La genitorialità è un momento prezioso e complesso, che richiede attenzione, ascolto e flessibilità. Per questo motivo, M. Pavani ha adottato un Piano di Gestione della Maternità strutturato e calibrato sulle esigenze reali delle persone. Il piano non si limita a tutelare il diritto alla maternità previsto dalla legge, ma propone un vero e proprio percorso di accompagnamento umano e organizzativo, articolato in quattro fasi:

Prima della maternità

L'azienda si impegna ad agevolare la transizione delle attività lavorative della persona in gravidanza, con forme di affiancamento da parte dei colleghi e una programmazione flessibile



Durante la maternità

Anche nel periodo di assenza, è prevista la possibilità di rimanere informati su quanto accade in azienda, su base volontaria. Senza pressioni né obblighi, la lavoratrice può mantenere un filo diretto con l'ambiente professionale, grazie alla disponibilità del team a fornire aggiornamenti



Rientro graduale (periodo di allattamento o part-time)

In questa fase, spesso delicata, il piano prevede flessibilità nell'orario e nella gestione delle giornate lavorative. L'obiettivo è offrire alla persona il tempo e lo spazio per rientrare in modo graduale, tutelando al contempo la qualità del lavoro e il benessere individuale.



Rientro totale

Il pieno reinserimento è accompagnato con attenzione, tenendo conto di eventuali difficoltà nella ripresa della piena operatività. Quando possibile, l'azienda mantiene temporaneamente il supporto della risorsa che ha sostituito la lavoratrice, facilitando il passaggio di consegne. Inoltre, viene promossa – su base volontaria – una fase di aggiornamento delle competenze e, se desiderato, l'avvio di un percorso di crescita interno.



Questo approccio dimostra come, in M. Pavani, la maternità non sia vista come un'interruzione, ma come una fase naturale del ciclo di vita lavorativa, da tutelare e accompagnare con rispetto, concretezza e sensibilità. Il Piano si inserisce pienamente nella visione aziendale di inclusione e benessere, e rappresenta un esempio concreto di attenzione autentica alle persone.

Nel corso del periodo di riferimento una lavoratrice è stata assente per gravidanza. Tale situazione è stata gestita affiancando la lavoratrice nelle proprie mansioni e ripartendo il lavoro tra i colleghi

DIRITTI UMANI



In M. Pavani, il rispetto dei diritti umani è un valore fondamentale che guida ogni aspetto dell'operato. L'azienda è consapevole che la promozione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo è essenziale non solo per il benessere dei propri dipendenti, ma anche per la crescita e la reputazione aziendale. La missione non si limita a perseguire il successo economico, ma si estende anche alla responsabilità sociale, integrando il rispetto dei diritti fondamentali delle persone come un obiettivo strategico. In questo contesto, M. Pavani si impegna a garantire un ambiente di lavoro che promuova la dignità, la sicurezza, la parità di genere e la libertà, rispettando le leggi nazionali e internazionali in materia di diritti umani.

L'impegno di M. Pavani nei confronti dei diritti umani si articola in diversi ambiti chiave, ognuno dei quali è supportato da azioni concrete e politiche aziendali ben definite. Questi ambiti sono illustrati nella tabella seguente.

AMBITO	IMPEGNI AZIENDALI	COME CI COMPORTIAMO SE
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce né favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare presso i cantieri bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura per le segnalazioni.
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto.
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i sistemi e le soluzioni di prevenzione e protezione siano sempre disponibili e utilizzati.	La carenza di istruzione periodica sulla sicurezza e l'assenza di dispositivi di protezione individuale, deve essere denunciata utilizzando la procedura per le segnalazioni.



LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE

L'azienda garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni. (10 collaboratori sono iscritti a sindacati)

Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura per le segnalazioni.

DISCRIMINAZIONE

L'Azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza ai sindacati, affiliazione / pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento.

Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura per le segnalazioni.

PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge ed al contratto collettivo nazionale.

Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto attivando la procedura per le segnalazioni.

ORARIO DI LAVORO

L'azienda applica le prescrizioni del Contratto di categoria. È garantito il rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario e dei turni di riposo

Anomalie nell'applicazione degli orari di lavoro possono essere comunicati attivando la procedura segnalazioni.

GIUSTA RETRIBUZIONE

È garantito il rispetto degli accordi salariali previsti con pagamento in busta paga e versamento dei contributi previdenziali

Se non riceve la giusta retribuzione per il lavoro svolto, bisogna denunciare il fatto attivando la procedura per le segnalazioni.

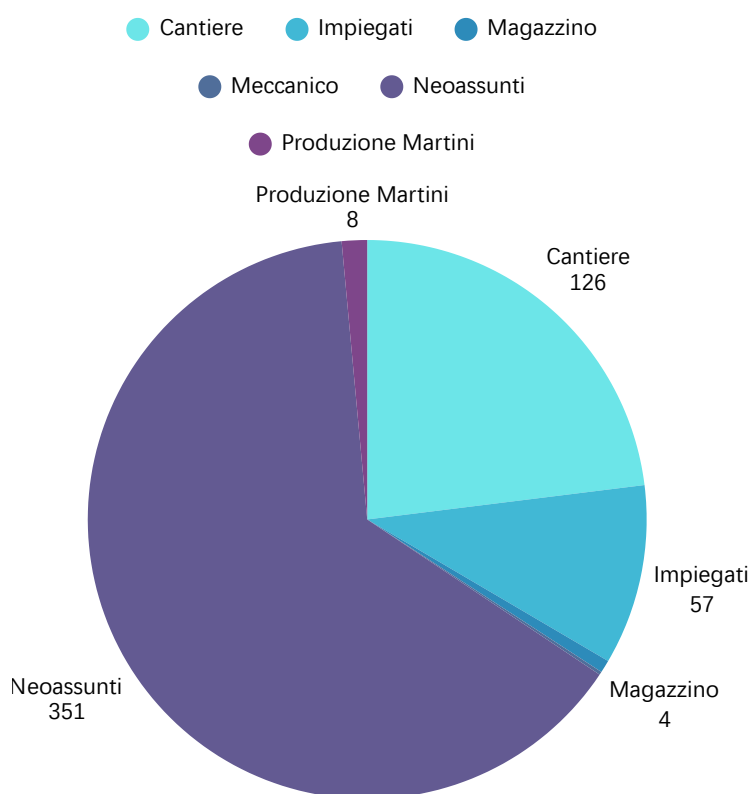


Formazione sugli aspetti sociali

Nel corso del 2024, M. Pavani ha erogato un totale di **546 ore di formazione** su **temi etici**, di **diversità e inclusione**, con un'evidente focalizzazione sui neoassunti, che da soli rappresentano oltre il 64% del totale (351 ore). Questo dato conferma l'attenzione dell'Azienda nel trasmettere fin da subito ai nuovi collaboratori i valori fondamentali del Codice etico, la cultura della legalità, della parità e del rispetto.

La formazione ha coinvolto anche il personale operativo di cantiere (126 ore) e, in misura minore, gli impiegati (57 ore), a dimostrazione dell'intento di garantire un impatto trasversale su tutta l'organizzazione.

I contenuti trattati hanno incluso i principi del Codice etico, le regole di comportamento, la cultura della legalità, le misure contro le molestie e le discriminazioni, nonché l'importanza del rispetto delle differenze e della parità di trattamento.



Più marginale, ma comunque presente, il coinvolgimento del personale meccanico (2 ore) e della produzione Martini (8 ore). Il grafico mostra dunque un investimento mirato e consapevole nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e responsabile, con un approccio differenziato in base alla categoria professionale e al momento di ingresso in Azienda.

Diversità & Pari opportunità

M. Pavani promuove una cultura aziendale basata sul **rispetto delle differenze**, sull'**equità di trattamento** e sull'**inclusione** di ogni persona, a prescindere da genere, età, origine, orientamento o condizione personale. Il principio guida è semplice ma fondamentale: ogni persona ha diritto a lavorare in un ambiente che riconosce il valore della diversità come risorsa e leva per l'innovazione e il benessere collettivo.

L'Azienda ha formalizzato il proprio impegno attraverso l'adozione della **ISO 30415** in tema di **inclusione** e della **Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022**, che orientano le politiche di gestione, selezione e formazione secondo criteri di equità e imparzialità.

Tali riferimenti non sono meri strumenti di conformità, ma rappresentano per l'azienda linee guida valoriali e operative per sviluppare ambienti di lavoro giusti, inclusivi e orientati al benessere di tutte le persone.

Nel **2024** l'azienda ha **aggiornato** la propria **Politica di Diversità e Inclusione, Parità di genere e Responsabilità Sociale**, focalizzandola su quattro aree prioritarie:

- **Genere**: contrasto a ogni forma di discriminazione e promozione dell'equità nelle opportunità di crescita;
- **Generazioni**: valorizzazione di tutte le età e dei diversi percorsi professionali;
- **Culture e modi di vita**: accoglienza delle differenze culturali e promozione del dialogo;
- **Disabilità**: eliminazione delle barriere e piena accessibilità.

Il sistema di gestione aziendale include procedure dedicate, un piano annuale di audit interni, una mappatura delle professionalità, e un Social Performance Team con funzione di presidio costante.

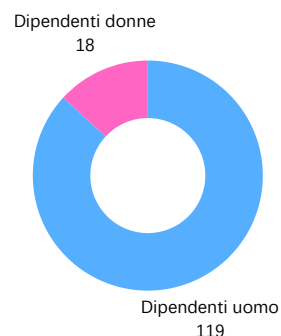
Gli audit esterni del 2024 hanno confermato la qualità del sistema e l'impegno concreto della Direzione, sottolineando la capacità dell'organizzazione di trasformare ogni osservazione ricevuta in opportunità di crescita.



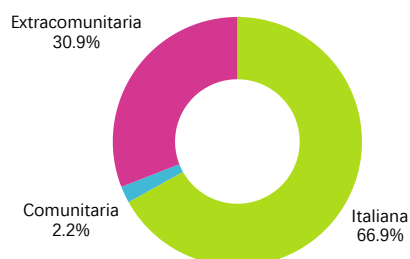
• La diversità nell'organico di M. Pavani

Nel **2024**, l'organico di M. Pavani conta **137 dipendenti**, di cui **119 uomini** e **18 donne**. Sebbene questa differenza rifletta una tendenza storica del settore tecnico-industriale, non indica un disallineamento rispetto ai valori aziendali, ma è legata alle specifiche mansioni ricoperte. Nonostante ciò, l'Azienda continua a promuovere attivamente le pari opportunità, impegnandosi a valorizzare i percorsi professionali femminili, anche in settori ancora poco rappresentati.

Lavoratori per sesso



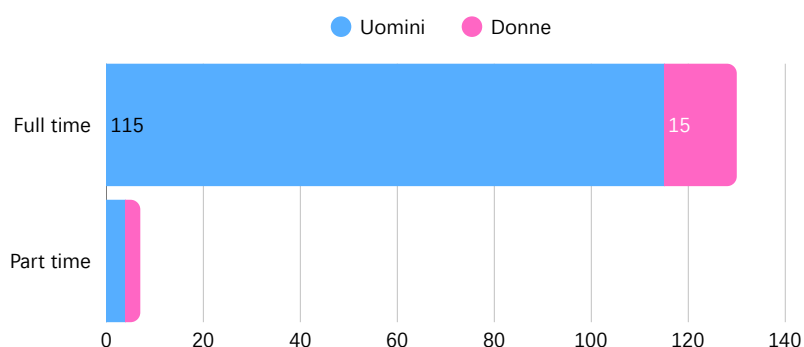
Dipendenti per nazionalità



Dal punto di vista della nazionalità, l'azienda si distingue per una forte **diversità culturale**, con la maggior parte dei **dipendenti italiani (66,9%)**, ma anche una ricca rappresentanza di **lavoratori extracomunitari (30,9%)**, che arricchiscono l'ambiente lavorativo con competenze e prospettive internazionali. Questa varietà di esperienze e background è una risorsa preziosa, che consente di crescere e affrontare le sfide del mercato globale con una visione più ampia.



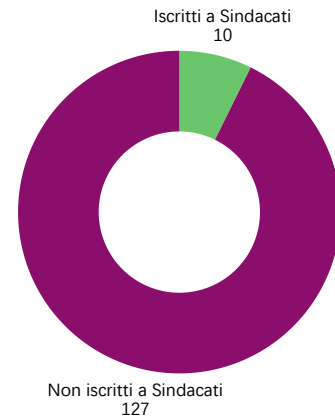
Lavoratori per tipo di contratto



In totale, **130 dipendenti su 137** hanno un contratto a **tempo pieno** (94,8%, di cui 115 uomini e 15 donne), mentre solo **7** lavorano a **tempo parziale** (5,2%, di cui 4 uomini e 3 donne).

Per quanto riguarda l'iscrizione ai **sindacati**, al 31/12/2024 10 dipendenti sono iscritti. Attualmente, M. Pavani non ha una rappresentanza sindacale costituita come RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) o RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale). Per questo motivo, non vi sono evidenze di una partecipazione attiva da parte delle organizzazioni sindacali nel processo di miglioramento continuo all'interno dell'azienda. Tuttavia, M. Pavani ha previsto l'elezione dell'RSU per il 2025, al fine di favorire un dialogo più diretto con i lavoratori e garantire che tutte le questioni relative alle condizioni di lavoro siano trattate e discusse in modo trasparente e collaborativo.

Lavoratori iscritti a sindacati



• Inclusione delle persone con disabilità o fragilità

Oltre alla maternità e paternità, M. Pavani **tutela** le persone che si trovano a gestire responsabilità familiari o situazioni di assistenza. L'informativa aziendale – affissa in bacheca e distribuita a tutto il personale – chiarisce con semplicità:

- i permessi previsti dalla Legge 104/92 per l'assistenza a familiari con disabilità;
- la possibilità di congedo straordinario retribuito fino a 2 anni;
- la priorità di accesso al lavoro agile e flessibile per lavoratori caregiver;
- il diritto a non essere trasferiti senza consenso se si assiste un familiare con disabilità.

L'Azienda formalizza queste attenzioni, sottolineando che la salute, la disabilità o altre condizioni personali non devono mai essere motivo di discriminazione, ma di accompagnamento responsabile.

Nel corso del 2024 non risultavano presenti lavoratori con disabilità all'interno dell'organico aziendale.

Tuttavia, M. Pavani mantiene attive e accessibili tutte le misure a tutela dell'inclusione e della conciliazione, in particolare per i caregiver e per chi si trova in condizioni di fragilità familiare o personale.

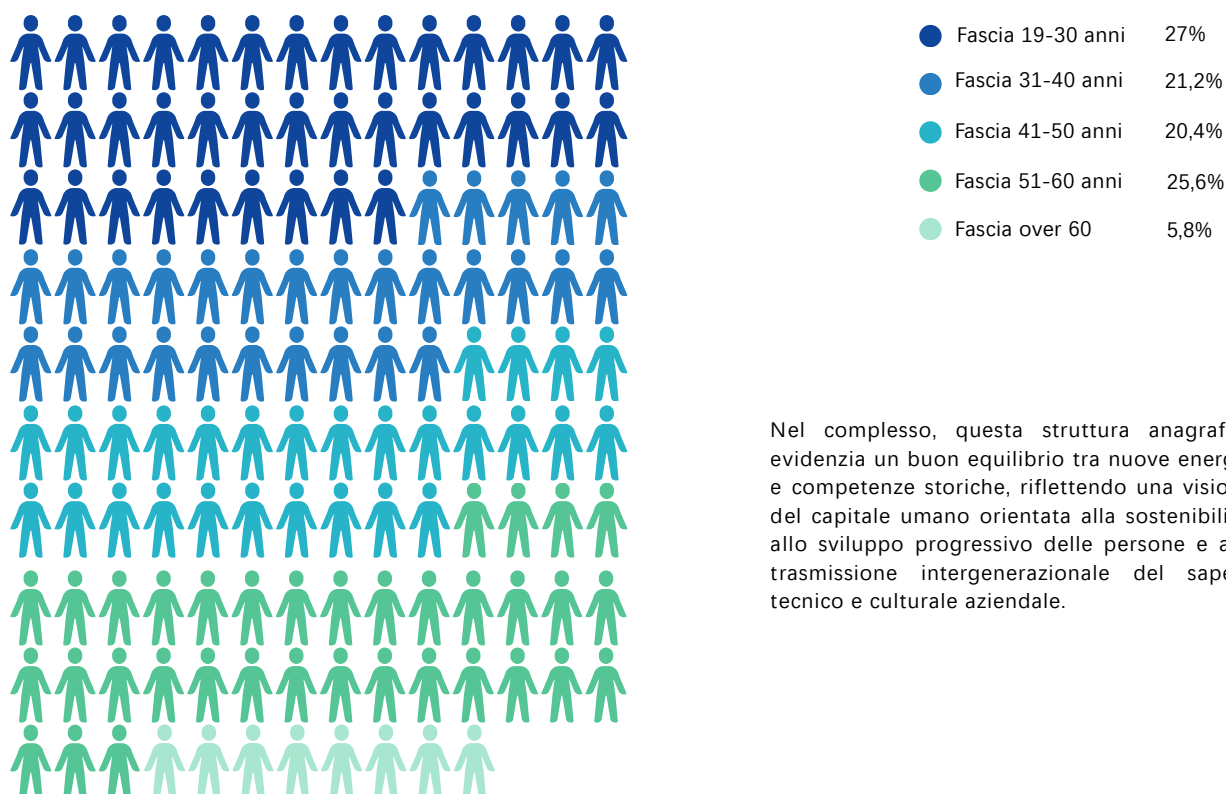
- Analisi forza lavoro per fascia di età

L'analisi della forza lavoro per fascia d'età evidenzia un'interessante composizione generazionale all'interno di M. Pavani. Il gruppo più numeroso è rappresentato dai dipendenti nella fascia **19-30 anni**, con 37 unità, pari a circa **un terzo dell'organico**. Questo dato conferma la capacità dell'azienda di attrarre giovani risorse, in un'ottica di ricambio generazionale e di investimento nella crescita futura.

Le fasce intermedie **31-40 anni** (29 persone) e **41-50 anni** (28 persone) – rappresentano una componente stabile e strutturata del personale, portatrice di esperienza e competenze consolidate, spesso in ruoli tecnici e di coordinamento. Allo stesso modo, la fascia **51-60 anni** (35 lavoratori) costituisce un importante **patrimonio** di conoscenze operative e relazionali, essenziali per garantire continuità, **supervisione e mentoring**.

Infine, la presenza di 8 lavoratori **over 60** testimonia l'impegno aziendale nel favorire la **permanenza attiva dei profili più esperti**, valorizzandone il contributo in ruoli di affiancamento o passaggio generazionale.

Lavoratori per fasce di età



- Corso di diversity management

Nel corso del 2024, oltre alla formazione obbligatoria e tecnica, alcuni dipendenti di M. Pavani hanno preso parte a percorsi di specializzazione promossi da enti esterni accreditati, ricevendo attestati formali di partecipazione.

Tra questi si segnala un corso avanzato dedicato a:

“Strumenti digitali per innovare processi e prodotti – Innovazione dei processi: Diversity Management”.

Il percorso, inserito in un progetto formativo finanziato per lo sviluppo delle competenze digitali femminili, ha trattato temi centrali per la sostenibilità aziendale, tra cui:

- gestione inclusiva dei processi;
- innovazione organizzativa guidata dalla valorizzazione della diversità;
- approccio strategico al diversity management.

Questa esperienza conferma che M. Pavani non si limita a soddisfare gli obblighi formativi, ma sostiene lo sviluppo di competenze strategiche collegate ai propri valori aziendali e agli obiettivi ESG, con particolare attenzione all'equità di genere e all'inclusione.



Gestione delle segnalazioni

La gestione delle segnalazioni in M. Pavani è regolata da una **procedura** ben strutturata che garantisce l'integrità, la trasparenza e la protezione dei soggetti coinvolti.

La procedura è finalizzata a permettere la segnalazione, anche in forma anonima, di eventi potenzialmente criminosi o irregolarità legate a comportamenti corruttivi o altre violazioni, comprese quelle relative alla responsabilità sociale, discriminazione e molestie sul lavoro. Gli atti segnalabili includono:

- **Reati corruttivi:** in linea con il Decreto Legislativo 231/2001 (responsabilità amministrativa degli enti).
- **Violazioni etiche e di responsabilità sociale:** come discriminazioni, molestie sul lavoro, violazioni dei diritti dei lavoratori e abusi di potere.

Prevenzione e gestione di molestie e violenza

La **segnalazione può essere effettuata** da:

- **dipendenti interni** dell'azienda (tutti i livelli, inclusi dirigenti e operai);
- **operatori esterni**, tra cui clienti, fornitori e partner aziendali, che interagiscono con M. Pavani.

Le segnalazioni possono essere indirizzate alle funzioni aziendali specificamente incaricate a gestirle, quali il Comitato Etico (per reati corruttivi), l'SPT (per violazioni dei diritti umani) e il Comitato Guida (in caso di discriminazione, violenze o molestie) attraverso diversi canali:

- contatto telefonico;
- indirizzo email specifico;
- lettera raccomandata;
- modulo di segnalazione presente sul sito aziendale nella sezione "Whistleblowing", che consente anche l'invio di segnalazioni anonime;
- cassette per le segnalazioni anonime, situate presso le sedi aziendali presidiate.

Ogni segnalazione ricevuta viene registrata e formalizzata, in particolare:

- le segnalazioni, sia anonime che firmate, devono essere registrate utilizzando un apposito verbale, che include la tipologia di segnalazione (es. corruzione, etica, molestie);
- se la segnalazione viene fatta verbalmente, sarà cura della funzione che riceve la comunicazione di formalizzarla sul verbale di segnalazione.
- ogni segnalazione viene registrata in modo preciso nel Registro delle segnalazioni, un documento che consente di tracciare in modo chiaro e organizzato tutte le segnalazioni per garantirne il corretto trattamento.
- per qualsiasi fattispecie di reato rientrante nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 231/2001, la segnalazione viene trasmessa per conoscenza all'Organismo di Vigilanza (OdV). Questa procedura automatica assicura che le segnalazioni più gravi ricevano la giusta attenzione da parte di chi è preposto a monitorare la conformità alle normative legali e interne, garantendo così un'efficace risposta aziendale.



VERIFICA PRELIMINARE

Ogni segnalazione viene sottoposta a una verifica preliminare per accertare l'esistenza di prove di irregolarità o reati:

- 1) la funzione preposta effettua una valutazione preliminare della segnalazione, collaborando con la Direzione;
- 2) se necessario, la segnalazione viene indirizzata alla Commissione di Revisione Contabile per verificare eventuali irregolarità nella gestione contabile o in altre aree specifiche (come diritti dei lavoratori, molestie, frodi);
- 3) se la segnalazione viene considerata non fondata, viene archiviata e al segnalante viene comunicata la decisione.

ACCERTAMENTO E INDAGINE

Se la segnalazione è ritenuta valida, da parte della funzione preposta viene avviato un accertamento in cui:

- vengono analizzati documenti, email, registrazioni e altre prove che possano confermare o smentire la segnalazione.
- l'autore della segnalazione e i soggetti menzionati nella segnalazione (es. testimoni, autore del comportamento indesiderato) possono essere ascoltati per raccogliere testimonianze o chiarimenti.

L'obiettivo è quello di verificare l'attendibilità della fonte, escludere che la segnalazione sia in mala fede, delineare il contesto del presunto reato e i soggetti coinvolti.

CONCLUSIONI E PROVVEDIMENTI

Al termine dell'indagine, se i fatti risultano confermati, vengono adottati provvedimenti in base alla gravità della violazione:

- formazione per sensibilizzare il personale sui temi trattati nella segnalazione.
- ammonimenti verbali o scritti;
- denuncia alle autorità competenti per l'avvio di un procedimento penale;
- notifica di una contestazione scritta di licenziamento per giusta causa al responsabile o ai responsabili, ai sensi dell'art. 2119 cc

In caso di violazioni gravi, l'OdV è coinvolto nelle decisioni finali.



TUTELA DEI SEGNALANTI

L'azienda non tollera misure ritorsive o discriminatorie contro i segnalanti:

- nessun dipendente deve subire danni professionali o personali per aver fatto una segnalazione in buona fede;
- se un dipendente subisce discriminazioni per aver segnalato una violazione, può denunciarlo alla funzione preposta, che provvederà a indagare e, se necessario, avviare azioni correttive.

Nel 2024 **non sono state registrate segnalazioni interne o reclami degli stakeholders** in materia di discriminazione, violenze, molestie o violazione dei diritti umani da parte di M. Pavani.

Il sistema di gestione 45001

M. Pavani Segnalamento Ferroviario Srl considera la **salute e sicurezza sul lavoro** un pilastro imprescindibile della propria cultura organizzativa e un obiettivo strategico integrato in tutte le attività aziendali. In coerenza con i valori di responsabilità, prevenzione e miglioramento continuo.

Nel corso del 2019 l'Azienda ha integrato il proprio **sistema di gestione** con aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità allo standard **UNI ISO 45001:2018** (oggi aggiornato a **UNI ISO 45001:2023**).

M. Pavani applica un sistema strutturato per l'**identificazione dei pericoli**, la **valutazione dei rischi** e la **gestione degli incidenti**, valido per tutti i lavoratori operanti sotto il proprio controllo e i collaboratori esterni. Questa certificazione rappresenta non solo un riconoscimento formale, ma uno strumento operativo per promuovere luoghi di lavoro sicuri, salubri, prevenendo lesioni o malattie correlate al lavoro, nei cantieri ferroviari quanto nelle strutture interne, garantendo al contempo la piena conformità normativa secondo il **D.lgs. 81/08**.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è sotto il diretto controllo della Direzione, con il supporto di un Responsabile del Sistema di Gestione integrato e la supervisione del **Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPP)**. Attualmente, non vi sono esclusioni: tutte le persone, attività e sedi operative rientrano nell'ambito del sistema di gestione.

M. Pavani adotta un approccio sistematico all'identificazione dei pericoli e alla valutazione dei rischi, fondato su un'analisi preventiva e aggiornata dei processi, valutazioni strumentali, come previsto dalle procedure del sistema di gestione e documentato nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**.



Le procedure sono applicate a tutte le attività ordinarie, straordinarie e in emergenza. I pericoli vengono identificati in relazione a mansioni specifiche, ambienti di lavoro, attrezzature e condizioni operative. Viene applicata la gerarchia di intervento per la riduzione del rischio: eliminazione o mitigazione attraverso misure tecnologiche alternative, procedure operative e utilizzo di DPI.



Il **processo** è supervisionato da:

- **RSPP** e **ASPP** attraverso sopralluoghi negli ambienti di lavoro e incontri periodici;
- **Medico Competente** attraverso il servizio di sorveglianza sanitaria e sopralluogo negli ambienti di lavoro;
- Preposti attraverso la sorveglianza diretta delle attività lavorative;
- **RLS** come figura di collegamento tra il **RSPP** e i **lavoratori**;
- **Direzione** attraverso la pianificazione di audit interni e l'aggiornamento delle valutazioni specifiche.

A valle di questo processo di supervisione tutti i **report** sono presi in carico dalla Direzione e gestiti attraverso strumenti di **monitoraggio** e **analisi** che possono generare la pianificazione di azioni di miglioramento.

Le competenze delle figure preposte (RSPP, ASPP, preposti) sono costantemente aggiornate tramite il **piano formativo aziendale** e periodicamente monitorate tramite la **matrice delle professionalità**. I risultati delle valutazioni alimentano il ciclo di miglioramento continuo del sistema, incidendo direttamente sulle revisioni di procedure operative e misure di prevenzione.





SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO LAVORO

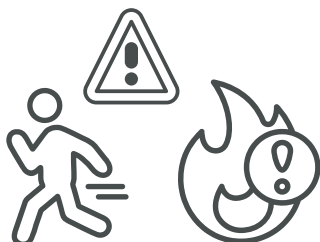


Segnalazione di pericoli e protezione da ritorsioni:

Tutti i lavoratori, interni ed esterni, dispongono di **canali diretti** per segnalare condizioni di rischio o situazioni potenzialmente pericolose, anche in forma anonima.

L'azienda ha predisposto opportuna modulistica che consente ai lavoratori di segnalare situazioni pericolose o incidenti/mancati infortuni (near miss) in modo strutturato. Le segnalazioni vengono inviate ai **responsabili della sicurezza** (RSGI, RGS, SPP) e sono oggetto di analisi e provvedimenti, con successiva verifica dell'efficacia. Questo processo permette una gestione trasparente e documentata delle segnalazioni e contribuisce a tutelare i lavoratori, anche da eventuali ritorsioni, promuovendo un clima di sicurezza partecipata.

Ogni **incidente** o **near miss** è oggetto di analisi approfondita per identificare cause, rischi residui e misure di miglioramento, con successivo aggiornamento del DVR. Il sistema prevede anche il riesame dei rischi in caso di modifiche organizzative o tecniche, per prevenire disallineamenti tra le valutazioni formali e le condizioni operative reali.



Diritto di allontanarsi da situazioni pericolose:

Come da procedura interna, ogni evento infortunistico, near miss è trattato come non conformità con l'obiettivo di individuare le cause radice e pianificare azioni correttive. Le indagini seguono un modello standardizzato che integra l'analisi dei pericoli con la valutazione delle misure di prevenzione in essere. Le evidenze raccolte diventano elementi di input per l'aggiornamento del DVR, rafforzare la formazione e modificare i layout organizzativi o tecnologici, quando necessario, e discusse in sede di riunione periodica per il coinvolgimento di tutte le figure del SPP.

Servizi di medicina del lavoro:

M. Pavani garantisce a tutto il personale l'accesso regolare ai servizi di sorveglianza sanitaria tramite un medico competente specialista in medicina del lavoro, che effettua visite preventive e periodiche in relazione ai rischi specifici delle mansioni, in attuazione al protocollo sanitario definito in base al DVR aziendale. Oltre al Medico Competente Coordinatore, è previsto il contributo dei Medici Competenti Coordinati, individuati strategicamente in relazione alla geolocalizzazione dei vari cantieri attivi. Le cartelle sanitarie sono custodite nel rispetto della normativa vigente, garantendo la riservatezza dei dati personali.



N° casi	2022	2023	2024	Obiettivo 2025
Malattie professionali	-	-	-	-
Infortuni sul lavoro	1	2	6	0
Di cui con prognosi > 40gg	0	0	0	0
Di cui mortali	0	0	0	0
Infortuni in itinere	0	1	0	0
Near miss	1	3	4	5

Nel corso dell'esercizio 2024, durante il quale sono state lavorate dai dipendenti di M. Pavani **219.915,5 ore**, l'azienda ha registrato **6 infortuni** sul lavoro, in aumento rispetto agli anni precedenti. Gli infortuni sono stati riconducibili a eventi accidentali con impatti di lieve entità che hanno portato a schiacciamento degli arti. Il caso più rilevante ha comportato una prognosi di 10 giorni. Complessivamente, gli infortuni hanno comportato 288 giornate di assenza dal lavoro e i loro aumento degli infortuni è attribuibile anche al significativo incremento di personale avvenuto nel corso dell'anno.

Nel **2024** si sono inoltre registrati:

- **4 eventi di near miss** (mancati infortuni);
- **11 non conformità** in ambito sicurezza, gestite con azioni correttive e formazione mirata;
- **0 reclami** relativi alla **sicurezza**;
- **0 contravvenzioni** da parte degli enti ispettivi, a fronte di controlli eseguiti da ASL territoriali.

L'**indice di frequenza (IF)** è pari a **27,37**, mentre l'**indice di gravità (IG)** si attesta a **1,31**, in crescita rispetto all'anno precedente, riflettendo un impatto leggermente più significativo degli eventi occorsi.

Il medico competente, insieme ai medici coordinati, ha confermato l'assenza di problematiche sanitarie direttamente correlate all'attività lavorativa.

L'azienda ha mantenuto e aggiornato i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in dotazione, ha proseguito le attività di formazione e addestramento del personale in materia di sicurezza ed è stato confermato il monitoraggio attivo dei cantieri da parte del RSPP.

L'azienda ha stabilito per il 2025 una serie di **obiettivi di miglioramento** in materia di sicurezza sul lavoro, il cui raggiungimento sarà reso possibile attraverso attività di **formazione** periodica, **sopralluoghi** in cantiere, e più in generale dalla promozione di una **cultura della sicurezza** che incoraggi il personale a segnalare situazioni potenzialmente pericolose, inclusi i near miss.

Gli obiettivi per il miglioramento della sicurezza includono anche:

- rafforzamento delle azioni di sensibilizzazione
- incremento del numero di preposti e addetti alle emergenze
- formazione continua per le nuove assunzioni
- maggiore coinvolgimento attivo del personale nei processi di prevenzione.

	2022	2023	2024	Obiettivo 2025
Indice di gravità (IG) (N° gg assenza/n° h lavorate) x 1.000	0,77	0,27	1,31	0
Indice di frequenza (IF) (N° infortuni/n° h lavorate) x 1.000.000	6,46	13,49	27,37	0

	2022	2023	2024	Obiettivo 2025
Assenza per infortunio	144	40	288	0

Formazione sulla salute e sicurezza

La **formazione** continua in materia di salute e sicurezza rappresenta per M. Pavani uno strumento fondamentale di prevenzione e diffusione della cultura della sicurezza in ogni ambito operativo. L'azienda garantisce che **ogni lavoratore**, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, riceva una **formazione adeguata, aggiornata e coerente** con i rischi connessi alle proprie mansioni. La gestione della formazione è disciplinata dalla procedura interna di gestione risorse e formazione del personale e pianificata annualmente nel programma formativo, sulla base dell'analisi dei fabbisogni emersi dal **DVR**, dalle modifiche organizzative e dalle osservazioni sul campo.

I **principali temi** trattati includono:

- Formazione generale e specifica ai sensi del **D.Lgs. 81/08**;
- Formazione per **addetti a mansioni a rischio** (es. uso DPI di III categoria, ambienti confinati, movimentazione carichi);
- Formazione e **aggiornamento dei preposti, RSPP, RLS**;
- **Addestramento** pratico all'utilizzo di **attrezzature** e **gestione delle emergenze**.
- Formazione sulla **sicurezza specifica di commessa**, da effettuare all'avvio di ciascun cantiere

Oltre ai corsi obbligatori, è stato realizzato anche un corso di formazione sulla **delimitazione delle aree ferroviarie**.

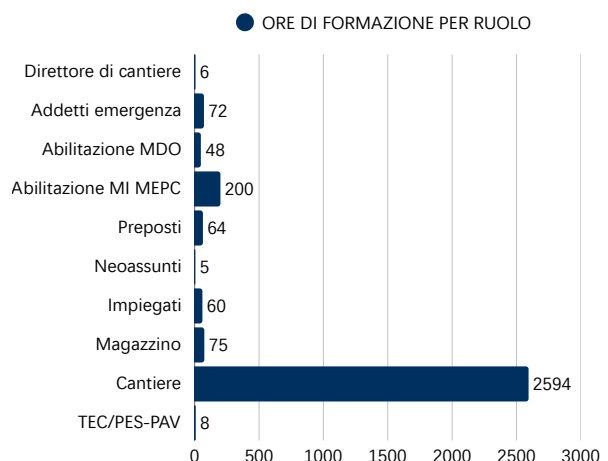


Valutazione e miglioramento

L'efficacia dei percorsi formativi è oggetto di **valutazione continua**, attraverso:

- **Feedback** dei partecipanti e osservazioni in campo;
- **Audit interni** sul rispetto delle misure di sicurezza;
- **Aggiornamento periodico** dei contenuti in base a nuove normative, tecnologie o rischi rilevati.

Nel 2024, l'azienda ha potenziato la formazione su tematiche emergenti, come l'esposizione a sostanze pericolose (es. diisocianati) e il benessere organizzativo, rafforzando l'approccio integrato alla prevenzione.





Assistenza sanitaria integrativa

Accesso a servizi medici e sanitari extra-lavorativi

Per garantire l'accesso dei lavoratori a servizi sanitari di qualità, M. Pavani aderisce a **Metasalute**, il **fondo sanitario integrativo** obbligatorio ai sensi del CCNL dell'industria metalmeccanica (dal 1° ottobre 2017), con contributo annuale a carico dell'azienda.

Attraverso Metasalute, i dipendenti (e i loro familiari) possono accedere a:

- **prestazioni aggiuntive** rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, inclusi consulti specialistici, diagnostica, cure dentarie, nutrizione personalizzata, asili nido e supporto psicologico.
- **coperture per gravi malattie** (ictus, tumori, insufficienze d'organo, trapianti) tramite il Piano Flexible Benefit 2025, attivabile dal 1° giugno 2025.
- **strutture convenzionate**, rimborso diretto al lavoratore, assistenza domiciliare e gestione elettronica tramite portale dedicato.
- **servizi e programmi volontari** di promozione della salute. **Metasalute** offre anche programmi volontari che promuovono **stili di vita sani**, contribuendo alla prevenzione sia dei rischi professionali sia di quelli generali (es. obesità, stress, patologie croniche). Alcuni esempi:
 - **consulenza nutrizionale e dieta personalizzata**,
 - **interventi di prevenzione** (pacchetti salute per asma, BPCO, ipertensione, malattie metaboliche) che, se utilizzati, generano un bonus salute da reinvestire
 - prestazioni mediche per la famiglia
 - promozione dell'attività sportiva.

I lavoratori accedono ai servizi tramite l'Area Riservata Metasalute sul portale ufficiale, l'Azienda ha predisposto informative al fine di agevolare e incentivare i dipendenti all'adesione dei servizi offerti.



Metasalute garantisce la confidenzialità dei dati personali sulla salute, trattati in conformità al **GDPR** con consenso esplicito e utilizzo limitato alle finalità di erogazione delle prestazioni.

La **partecipazione** è completamente **volontaria**, e i bonus salute o incentivi economici non influenzano le mansioni, le valutazioni di performance né generano esiti favorevoli o sfavorevoli nei confronti dei lavoratori.

M. Pavani adotta un approccio sistemico per la **prevenzione e mitigazione** degli **impatti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori**, non solo all'interno della propria organizzazione, ma anche nelle relazioni con terzi coinvolti nella filiera produttiva e nei cantieri.

In linea con i requisiti del D.Lgs. 81/08 e con i principi del proprio sistema di gestione integrato, l'Azienda applica criteri rigorosi di selezione, controllo e coordinamento delle imprese esterne e dei fornitori, attraverso strumenti quali il **DUVRI** (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze) e il Piano Operativo di Sicurezza (**POS**), obbligatoriamente redatti per ogni attività che coinvolga più soggetti nello stesso luogo di lavoro. Tali documenti consentono l'identificazione e la gestione dei rischi interferenti, prevedendo misure specifiche di prevenzione e controllo.

L'Azienda adotta inoltre procedure strutturate per la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dei partner esterni e ne monitora l'operato durante l'esecuzione delle attività, attraverso sopralluoghi, audit di sicurezza e verifiche documentali. In particolare, il personale di cantiere è tenuto a rispettare i protocolli di sicurezza condivisi, ed è oggetto di specifica informazione e formazione coordinata con l'azienda appaltatrice o committente.

M. Pavani promuove anche la diffusione di una cultura della sicurezza allargata, che coinvolge tutti gli attori della filiera, incoraggiando il dialogo e la responsabilizzazione, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali di gestione documentale della sicurezza e dalle politiche di prevenzione attiva dei rischi.



SICUREZZA DEI PRODOTTI E SERVIZI OFFERTI

Attraverso il sistema di gestione conforme alla **ISO 9001**, M. Pavani assicura il **controllo** e l'**efficienza operativa** lungo tutta la catena del valore, dalla progettazione alla consegna, favorendo l'innovazione, la tracciabilità e la conformità normativa.



Tutti i prodotti e servizi erogati da M. Pavani, pari al 100% delle categorie significative, sono sottoposti a **valutazione degli impatti sulla salute e sicurezza** durante le fasi di progettazione, assemblaggio e utilizzo.

In particolare:

- per i **prodotti elettrotecnici** (es. apparecchi illuminanti), vengono svolte verifiche in merito a sicurezza elettrica, esposizione a sostanze chimiche e conformità ai requisiti ambientali;
- per i **servizi di segnalamento ferroviario**, sono incluse analisi del rischio all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e nei controlli tecnici di qualità.

Le valutazioni sono svolte in un'ottica di miglioramento continuo, sia a livello tecnico che organizzativo, anche attraverso l'utilizzo del Registro delle Non Conformità e Reclami.



Oltre ai prodotti elettrotecnici, le valutazioni di impatto sulla salute e sicurezza includono anche i **servizi tecnici offerti**, in particolare:

- le **attività di posa e manutenzione** dei dispositivi di segnalamento ferroviario, svolte in cantieri temporanei o mobili, per cui sono previste misure preventive dettagliate;
- l'adozione di procedure operative e istruzioni di sicurezza per il personale addetto, compresa la formazione mirata e l'**uso di DPI** (Dispositivi di Protezione Individuale);
- il **controllo della sicurezza** nei luoghi di installazione (es. valutazione del rischio interferenze, gestione del traffico ferroviario e rispetto delle normative di settore).

Tali misure sono documentate nel DVR e nelle valutazioni specifiche di rischio, in coerenza con il sistema di gestione per la qualità **ISO 9001** e per la salute e sicurezza **ISO 45001**.

Nel 2024 non si sono verificati casi di Non Conformità in questo ambito



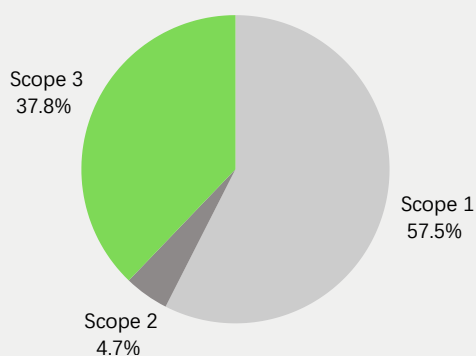
IMPATTO AMBIENTALE





HIGHLIGHTS 2024: L'IMPATTO AMBIENTALE IN M. PAVANI

Emissioni



L'Azienda, attraverso la propria attività, ha prodotto nel 2024:

Scope 1

579 Ton CO2 eq

Scope 2

47 Ton CO2 eq

Scope 3

381 Ton CO2 eq



Rifiuti

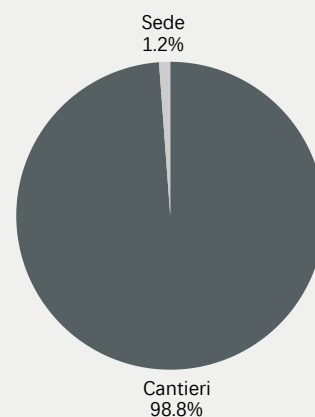
L'Azienda, attraverso la propria attività, ha generato nel 2024:

Cantiere

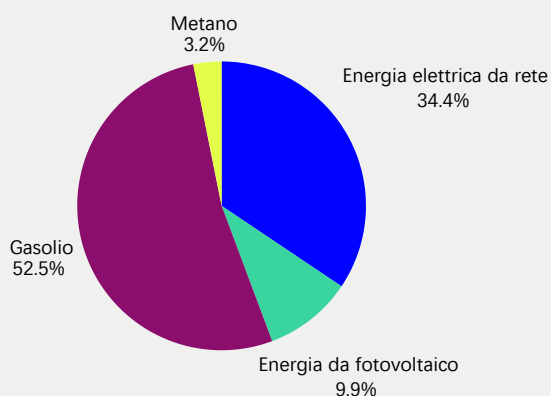
4.910 Tonnellate

Sede

58 Tonnellate



Energia



L'Azienda, attraverso la propria attività, ha consumato nel 2024:

Gasolio

8.152,5 Gj

Energia da rete

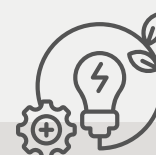
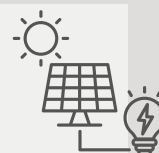
517,7 Gj

Energia da fotovoltaico

149,8 Gj

Metano

47,5 Gj



In M. Pavani Segnalamento Ferroviario, si è consapevoli dell'importanza di riconoscere come le attività aziendali influenzano l'ambiente circostante.

L'impegno dell'Azienda non si limita al semplice adempimento degli obblighi normativi ma va oltre, con lo scopo di comprendere a fondo gli **effetti**, sia **diretti** che **indiretti**, che le scelte prese possono avere sull'ambiente.

Questo **processo di consapevolezza** porta a identificare gli aspetti ambientali più rilevanti, considerandoli non solo come un dovere, ma come una responsabilità condivisa. Individuare questi fattori diventa quindi un passo fondamentale per orientare le azioni con lungimiranza, trasformando l'impatto in un impegno concreto.

Da questa base, sono stati delineati **obiettivi ambientali** chiari e misurabili, che non sono solo una risposta alle necessità normative, ma un impegno autentico verso un futuro più sostenibile.

L'intento di M. Pavani è da sempre quello di **ridurre i consumi energetici**, **diminuire i consumi di beni**, cercare le **migliori soluzioni tecnologiche** a più basso impatto ambientale, **gestire i rifiuti prodotti in maniera responsabile**, cercando il più possibile di rispettare l'ambiente e il territorio circostante.



Il sistema di gestione ISO 14001

M. Pavani è **certificata** secondo la norma **UNI EN ISO 14001:2015**, un **traguardo** che segna l'inizio di un percorso continuo per ridurre l'**impatto ambientale** e migliorare le **pratiche sostenibili**. Il **sistema di gestione ambientale** adottato permette di **monitorare, gestire e ridurre** gli effetti delle attività sull'ambiente, non solo per rispettare gli **obblighi normativi**, ma con un approccio orientato alla **sostenibilità a lungo termine**.



L'Azienda si impegna a **contenere il proprio impatto ambientale**, in particolare le **tonnellate di CO₂ emesse**, attraverso la divulgazione di regole per l'**uso efficiente e consapevole delle risorse energetiche** (energia elettrica, gas metano, gasolio), promuovendo ove possibile politiche di riutilizzo/recupero e l'impiego di impianti alimentati da **fonti rinnovabili**. Ogni anno viene rivisto e aggiornato il Piano di miglioramento ambientale, che include **azioni concrete e misurabili** per ridurre gli impatti ambientali, **prevenire i rischi** e promuovere uno **sviluppo aziendale** che tenga conto della **sostenibilità ambientale**, intesa come capacità di salvaguardare le risorse naturali e di garantire che l'ecosistema sia in grado di assorbire gli impatti diretti e indiretti delle attività produttive ponendo sempre una forte

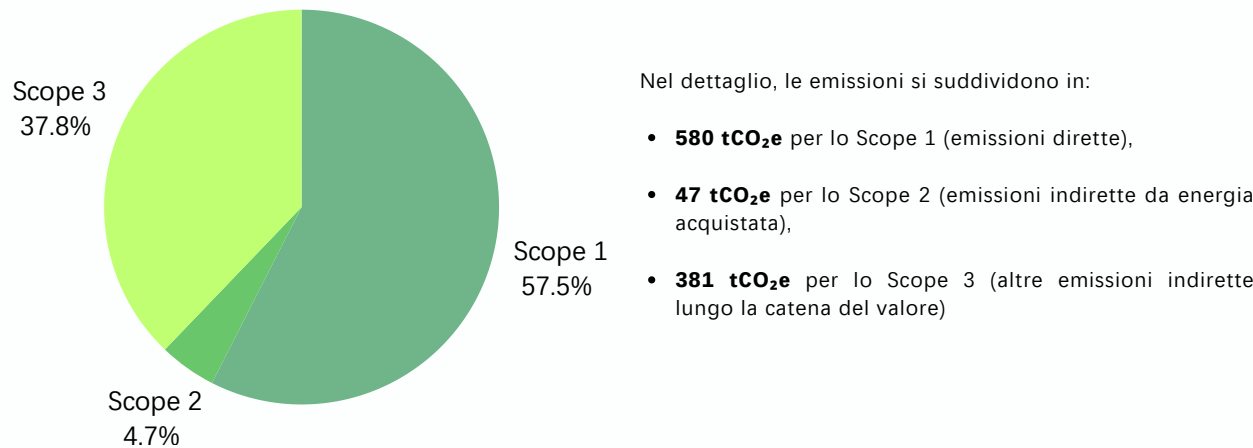
attenzione alla responsabilità nei confronti del territorio in cui si opera.

La gestione degli aspetti ambientali non è solo un requisito, ma una guida che orienta nelle decisioni quotidiane, nelle buone pratiche e nel coinvolgimento di tutti i collaboratori, affinché anche loro possano essere parte attiva di questo impegno. In tale prospettiva, è stato avviato anche un percorso per integrare **criteri ambientali** nella selezione dei fornitori, con l'obiettivo di privilegiare **acquisti sostenibili**, valutando aspetti quali la vicinanza territoriale, la **tracciabilità dei materiali** e le **basse emissioni** legate alla produzione e distribuzione. Si tratta di un ulteriore passo per rafforzare l'impegno verso un **modello di economia circolare** e a basso impatto.

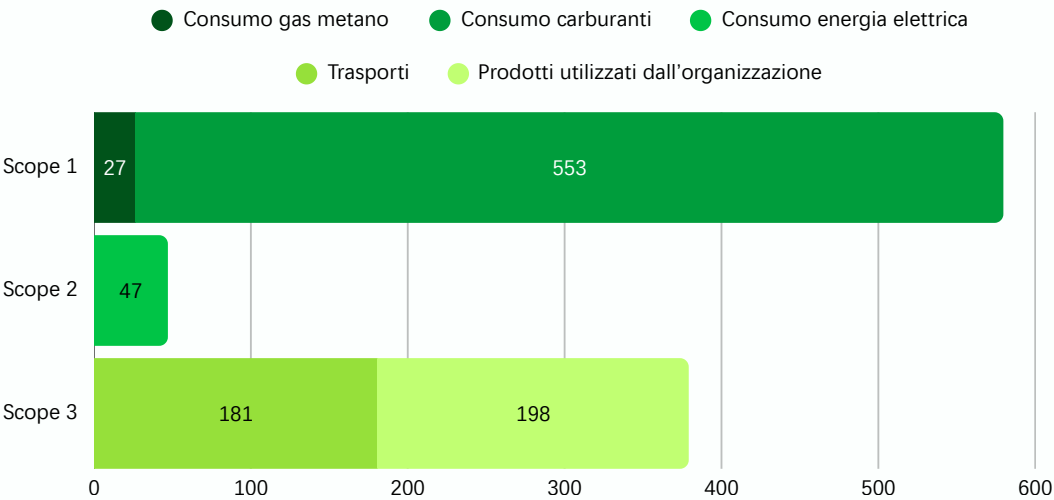
EMISSIONI



Nel **2024** è stato effettuato il **monitoraggio delle emissioni aziendali** secondo il **protocollo GHG (Greenhouse Gas Protocol)**. In seguito anche a una valutazione ESG esterna, sono stati rendicontati i seguenti dati relativi all'anno in esame: **1.007 tonnellate di CO₂ equivalenti** come totale delle emissioni aziendali.



EMISSIONI PER FONTE



Il grafico rappresenta le **emissioni per fonte** suddivise per i tre **Scope di emissione** evidenziandone la distribuzione tra i vari ambiti di attività aziendale, con un particolare focus sulle emissioni dirette da consumo di carburanti nello Scope 1, mentre lo Scope 2 si concentra sul consumo di energia elettrica. Infine, lo Scope 3 racchiude le emissioni da attività indirette come trasporti e utilizzo di beni strumentali (es. computer e asset informatici).



1

Scope 1 (Emissioni dirette):

le **emissioni da consumo di carburanti** sono le più significative in questa categoria, rappresentando una parte rilevante del totale, queste emissioni derivano dall'uso di carburanti per i veicoli aziendali, la restante parte della quota è relativa al **consumo di gas metano** per la produzione di energia termica diretta all'interno dell'organizzazione.

2

Scope 2 (Emissioni indirette da consumo di energia elettrica):

le emissioni da **consumo di energia elettrica da rete** rappresentano l'unica voce in questa categoria, riflettendo l'energia acquistata per alimentare gli impianti e le strutture aziendali.

3

Scope 3 (Altre emissioni indirette):

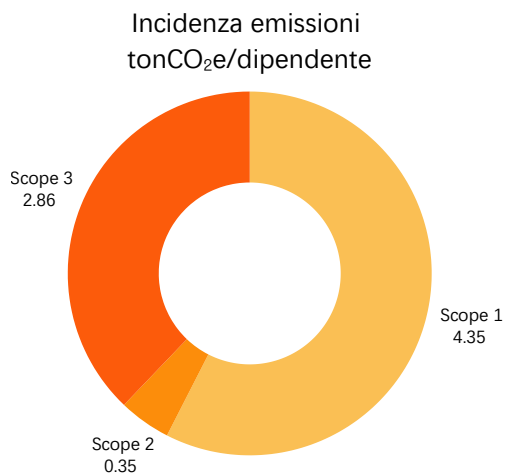
copre una vasta gamma di attività aziendali che generano emissioni indirette, che non rientrano direttamente sotto il controllo dell'azienda. Tra le principali fonti rendicontate rientrano: emissioni da **trasporti** (viaggi di lavoro, spostamenti del personale casa-lavoro, trasporto merci upstream e downstream), i **consumi degli uffici**, il **ciclo well-to-tank (WTT)** dell'energia elettrica, del gas metano e dei carburanti della flotta aziendale, i **carburanti utilizzati dagli spedizionieri**, i **computer e gli asset informatici**, gli **automezzi**, gli **edifici**, il **consumo di materiali**, lo **smaltimento dei rifiuti** e le **attività di smart working**.

M. Pavani ha adottato un **sistema di rendicontazione delle emissioni di gas serra** in linea con i principi della norma **UNI EN ISO 14064-1**, che fornisce un quadro riconosciuto a livello internazionale per la quantificazione, il monitoraggio e la comunicazione delle emissioni dirette e indirette. a norma di riferimento prevede di utilizzare il metodo location-based per il calcolo degli Scope 2, tale metodo consiste nel considerare le emissioni di gas serra indirette associate al consumo di energia elettrica utilizzando il mix energetico nazionale.

L'elaborazione dei dati è avvenuta secondo un criterio di trasparenza, completezza e coerenza metodologica, con l'obiettivo di costruire una base solida e ripetibile per il monitoraggio degli impatti aziendali nel tempo. Sono stati considerati i principali flussi emissivi legati alle attività operative, con attenzione alla disponibilità e all'affidabilità delle fonti dati.

È importante sottolineare che i dati relativi allo **Scope 3 non sono stati oggetto di verifica da parte di un ente terzo** e presentano un elevato grado di incertezza, in quanto l'analisi non ha ancora coperto in modo esaustivo tutte le categorie rilevanti.

Per il **prossimo anno, l'azienda si impegna a migliorare** la copertura e l'accuratezza dei dati relativi allo Scope 3, ampliando il perimetro di analisi e **adottando metodologie di calcolo più precise**.



Nell'ambito del percorso di **rendicontazione delle proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG)**, l'organizzazione ha calcolato e comunicato anche il proprio **tasso di intensità delle emissioni**, quale indicatore utile a misurare l'**impatto ambientale** in rapporto all'**attività produttiva svolta**.

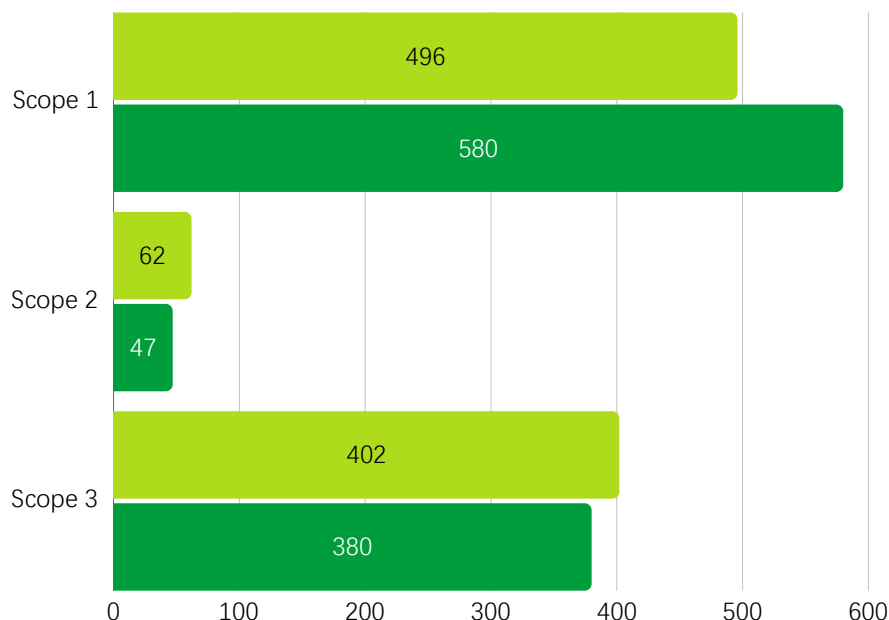
Il **tasso di intensità** è stato determinato dividendo le emissioni totali espresse in tonnellate di CO₂ equivalente per il numero di dipendenti, parametro rappresentativo dell'attività aziendale.

Questo indicatore consente di valutare l'**evoluzione delle emissioni nel tempo** e operare un confronto anche a fronte di **variazioni di scala o di volume di attività**.

Per l'anno in esame, il **tasso di intensità delle emissioni** è risultato pari a **7,57 ton CO₂e per dipendente**, parametro selezionato in quanto rappresentativo della **dimensione dell'organizzazione** e strettamente correlato alle attività operative svolte. Il tasso di intensità considera sia le emissioni dirette (Scope 1) che le emissioni indirette da consumi energetici (Scope 2) e altre indirette (Scope 3).



Totale emissioni dirette (scope 1) [tCO₂e] e indirette (scope 2 + scope 3) [tCO₂e]



L'aumento delle emissioni di **Scope 1** è legato all'integrazione della produzione di apparecchi illuminanti e all'acquisizione di nuove commesse, che hanno comportato maggiori spostamenti verso i cantieri e un ampliamento delle attività produttive.

• Obiettivi di miglioramento ambientale

L'Azienda si impegna a mantenere attivo in modo continuativo un sistema di monitoraggio sempre più efficace delle proprie emissioni, con l'obiettivo di valutarne con precisione l'impatto ambientale (espressi in tonnellate di CO₂ emesse) e attuare azioni di contenimento mirate.

Tra le principali misure previste, rientra la **promozione di un uso consapevole delle risorse** – quali energia elettrica, gas metano, gasolio. L'intervento ha incluso misure di sensibilizzazione, buone pratiche quotidiane e un monitoraggio puntuale dei consumi, con l'obiettivo di favorire un uso più efficiente dell'energia nei reparti e negli uffici. Ove possibile, si intende inoltre favorire politiche di riutilizzo e recupero delle risorse, in linea con i principi dell'efficienza e della sostenibilità.

A integrazione di queste azioni, l'azienda si propone anche di privilegiare acquisti sostenibili, orientandosi verso fornitori locali di prodotti e servizi, così da ridurre ulteriormente l'impatto ambientale complessivo lungo la catena di approvvigionamento.

Questa azione ha prodotto risultati concreti, contribuendo in modo diretto alla **riduzione delle emissioni Scope 2**, che sono passate **da 62 tCO₂e nel 2023 a 47 tCO₂e nel 2024**, come da inventario aziendale, grazie anche al contributo dei pannelli fotovoltaici.

Considerata la tipologia di attività, caratterizzata da un significativo consumo di carburanti, l'Azienda ha fissato un **obiettivo di riduzione** complessiva delle emissioni dell'8% entro il 2028, articolato come segue:

- **Scope 1:** 450 tCO₂e (–10%)
- **Scope 2:** 57 tCO₂e (–8%)
- **Scope 3:** 378 tCO₂e (–6%)

Questi valori sono calcolati rispetto all'anno base 2023. L'**obiettivo** di riduzione delle emissioni relative allo Scope 2 è già stato **raggiunto e superato**, mentre per lo Scope 3 l'azienda è attualmente vicina al traguardo prefissato.

RIFIUTI



L'attività di M. Pavani Segnalamento Ferroviario S.r.l. comprende la produzione di apparecchi illuminanti, la gestione di cantieri per l'installazione e la manutenzione del segnalamento ferroviario, nonché attività d'uffici.

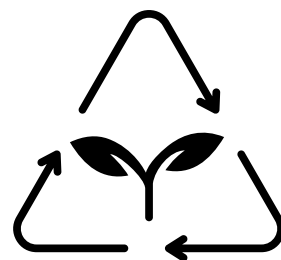
La produzione di rifiuti all'interno di M. Pavani è legata ai diversi processi che compongono il ciclo operativo aziendale.

- L'**attività di installazione e manutenzione**, svolta direttamente sui cantieri ferroviari, contribuisce alla generazione di rifiuti, soprattutto attraverso materiali da costruzione e demolizione, fanghi, residui da scavo e componentistica dismessa.
- La **logistica** e la **gestione dei materiali**, che rappresentano una parte fondamentale dell'operatività aziendale, producono ulteriori rifiuti, in particolare imballaggi deteriorati.
- Nei **reparti produttivi** e nei **laboratori**, la questione diventa più rilevante, sia per la tipologia che per la quantità dei rifiuti generati, vengono prodotti sfridi di lavorazione, componenti metallici, imballaggi misti e scarti derivanti dal collaudo e dall'assemblaggio di apparati elettronici.
- Anche nelle fasi più concettuali, come la **progettazione** e le **attività commerciali**, si generano rifiuti, soprattutto legati all'uso quotidiano di apparecchiature elettroniche, materiali da ufficio e supporti cartacei. La presenza di dispositivi informatici e stampanti, l'obsolescenza di alcune attrezzature e il ricambio dei materiali comportano inevitabilmente la formazione di rifiuti elettrici ed elettronici (RAEE) cartucce esauste e documentazione da smaltire.



Tutti questi **flussi di rifiuto** vengono analizzati secondo un approccio basato sulla **prospettiva del ciclo di vita**, che consente di identificare i punti critici lungo la catena del valore e di intervenire con azioni di contenimento mirate.

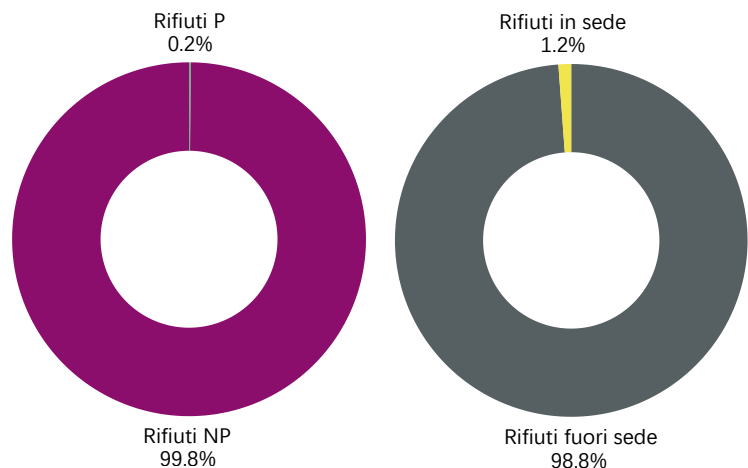
L'adozione di procedure specifiche per la gestione e la tracciabilità dei rifiuti, unita alla volontà di **massimizzare il recupero** e **minimizzare l'impatto ambientale**, rende la gestione dei rifiuti un elemento centrale del percorso verso una maggiore sostenibilità industriale.



Nel corso del 2024, M. Pavani ha generato complessivamente **4.968 tonnellate** di rifiuti. Di queste, **4.910 tonnellate** provengono dalle **attività di cantiere**, mentre la quota residua è stata prodotta presso la **sede aziendale**.

La quasi totalità dei rifiuti è costituita da **rifiuti non pericolosi** (4.958 tonnellate), mentre 9 tonnellate sono classificati come **rifiuti pericolosi**.

La totalità dei rifiuti prodotti è destinata a Recupero.



Gestione operativa dei rifiuti

Nell'ambito delle attività di cantiere e dei reparti produttivi, M. Pavani adotta un sistema strutturato per la gestione dei rifiuti, in conformità con la normativa ambientale vigente.

I rifiuti prodotti in cantiere vengono affidati esclusivamente a trasportatori e smaltitori autorizzati, previa verifica con il **Responsabile Ambiente**. Particolare attenzione è riservata alla gestione dei rifiuti speciali generati in officina, per i quali è previsto il conferimento a ditte abilitate e lo stoccaggio in un'apposita area attrezzata presso la nuova sede aziendale, con identificazione e separazione dei flussi.

In caso di utilizzo di ditte terze per il trasporto, il personale è tenuto a richiedere e trasmettere il formulario rifiuti al Responsabile Ambiente.

Oltre al conferimento dei rifiuti con la collaborazione dei trasportatori terzi, M. Pavani è in possesso anche dell'autorizzazione al trasporto di rifiuti in conto proprio e ha definito istruzioni puntuali relative alla corretta gestione dell'aspetto.

Le modalità di gestione e presa in carico dei rifiuti derivanti da attività di posa e manutenzione vengono definite nei contratti e nelle offerte commerciali, con ripartizione delle responsabilità tra M. Pavani e il committente. La registrazione e la rendicontazione dei rifiuti prodotti sono curate dal Responsabile Ambiente, secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalla normativa. Al fine di garantire una corretta gestione dei rifiuti, l'azienda ha implementato un sistema di verifica periodica volto ad assicurare il rispetto della normativa vigente.



I rifiuti prevalentemente prodotti ricadono nella categoria dei rifiuti da **attività di cantiere**:

Rifiuti provenienti da operazioni di costruzione e demolizione	
17.01.01	cemento
17.02.01	legno
17.02.03	plastica
17.03.02	miscele bituminose diverse da quelle di cui alla voce 17.03.01
17.04.05	ferro e acciaio
17.04.11	cavi, diversi da quelli di cui alla voce 17.04.10
17.05.04	terra e rocce, diverse da quelle di cui alla voce 17.05.03
17.09.04	rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17.09.01, 17.09.02 e 17.09.03

L'azienda inoltre ha una propria officina interna per la **manutenzione** della flotta aziendale, questo implica la generazione di ulteriori rifiuti, quali:

Oli e residui di combustibili liquidi	
13.02.05*	scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati
Rifiuti di imballaggio; assorbenti, stracci, materiali filtranti e indumenti protettivi	
15.01.10*	imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminanti da tali sostanze
15.02.02*	assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose
15.02.03	filtri aria, assorbenti e stracci, diversi da quelli di cui alla voce 15.02.02*
Rifiuti non specificati altrimenti nell'elenco	
16.06.01*	batterie al piombo
16.01.07*	filtri dell'olio
16.01.12	pastiglie freni diversi da 16.01.11
16.01.13*	liquidi per freni



Ogni **rifiuto**
gestito
correttamente
è una **risorsa**
recuperata

• Obiettivi di miglioramento ambientale

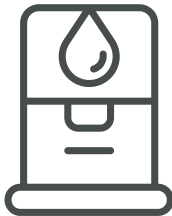
Nel perseguire una strategia di sostenibilità ambientale, in linea con il sistema di gestione integrato aziendale M. Pavani si impegna attivamente a **ridurre l'impatto ambientale generato** dalle proprie attività produttive e gestionali, attraverso azioni **concrete** volte alla **minimizzazione dei rifiuti prodotti** e all'**ottimizzazione delle risorse impiegate**.

La natura dei rifiuti prodotti da M. Pavani è strettamente connessa alla tipologia delle attività svolte. Per questo motivo, gli obiettivi di riduzione riguardano principalmente le categorie di rifiuto su cui l'azienda può intervenire come, ad esempio, quelli derivanti dall'attività svolta presso il sito aziendale.

In particolare, sono stati definiti i seguenti obiettivi:

Riduzione dell'utilizzo della carta presso la sede di Concordia sulla Secchia:

l'azienda promuove una cultura aziendale orientata alla digitalizzazione dei documenti e alla dematerializzazione dei processi, anche attraverso azioni di sensibilizzazione del personale e attività formative. Queste iniziative mirano a favorire l'uso dei documenti elettronici archiviati nei server aziendali, in sostituzione della stampa cartacea, contribuendo a una significativa riduzione del consumo di carta espressa in kg/anno.



Riduzione dell'utilizzo di plastica PET:

l'azienda ha installato distributori d'acqua con l'obiettivo di ridurre il consumo di bottiglie in plastica monouso da parte del personale.

Sostegno all'economia circolare:

produzione di corpi illuminanti realizzati con materiali riciclabili, progettati per facilitarne il recupero e il riciclo a fine vita.



Ottimizzazione della gestione logistica dei rifiuti:

M. Pavani intende ridurre l'impatto ambientale legato al trasporto dei rifiuti, individuando e selezionando impianti di trattamento situati in prossimità delle aree di lavoro. Tale approccio consente di limitare le distanze percorse dai mezzi di trasporto, con conseguente diminuzione delle emissioni di CO₂ e dei consumi di carburante.

Il sistema di gestione ISO 50001

Nel **2024** l'Azienda ha conseguito anche la **certificazione UNI CEI EN ISO 50001:2018**, adottando un Sistema di Gestione dell'Energia con l'obiettivo di monitorare, ottimizzare e migliorare in modo continuo le proprie prestazioni energetiche. Questo approccio sistematico ha permesso di integrare la variabile energetica nei processi decisionali quotidiani, contribuendo non solo alla riduzione delle emissioni di gas climalteranti, ma anche al contenimento dei costi operativi e all'aumento dell'efficienza complessiva. Il sistema è pienamente integrato nel più ampio quadro delle politiche ambientali e gestionali dell'organizzazione, e rappresenta un punto di partenza per nuovi obiettivi futuri in linea con la transizione ecologica e gli standard internazionali di sostenibilità.

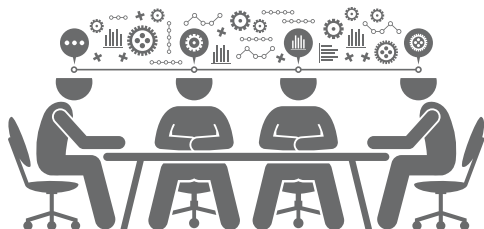


Gestendo **l'energia** con **responsabilità**, alimentiamo il presente senza compromettere il **futuro**



L'Azienda ha definito due vettori energetici principali: il **gasolio per autotrazione**, utilizzato dalla flotta aziendale, e l'**energia elettrica**, impiegata per le attività operative della sede. Per ciascun vettore sono stati identificati consumi di riferimento e indicatori di prestazione energetica (IPE), aggiornati annualmente in funzione di parametri come il numero di mezzi, le unità lavorative annue e i gradi giorno climatici.

Un'attenzione particolare è dedicata agli usi significativi dell'energia (USE), analizzati e rivisti periodicamente in base all'incidenza dei consumi e al potenziale di efficientamento. A tal fine, l'Azienda ha adottato un piano di monitoraggio energetico mensile, che raccoglie dati da fonti eterogenee: contatori elettrici, dispositivi GPS e documentazione di fornitura energetica.



L'azienda ha nominato un **Energy Team** (composto da 2 donne e 1 uomo), responsabile dell'analisi dei dati e dell'elaborazione di obiettivi energetici concreti, da raggiungere tramite piani d'azione semestrali. Tra le opportunità prioritarie si evidenziano la suddivisione funzionale dei consumi, l'introduzione di sistemi di misura sui quadri elettrici e l'ottimizzazione dell'autoconsumo fotovoltaico.

Questa strategia integrata consente di valutare gli scostamenti dalle prestazioni attese, prevedere i consumi futuri e definire interventi puntuali e misurabili per ridurre l'impatto ambientale.

ENERGIA



L'impegno verso una gestione energetica sempre più efficiente e sostenibile è parte integrante dell'azienda. In linea con gli **obiettivi dell'Agenda 2030** e con il piano industriale dell'azienda, nel corso degli ultimi anni sono state adottate misure concrete per ridurre i consumi energetici, incrementare l'utilizzo di fonti rinnovabili e migliorare le performance ambientali degli impianti.

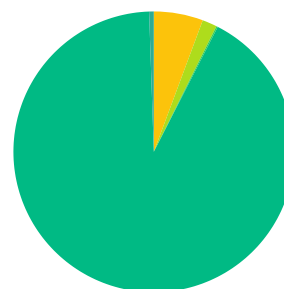
L'Organizzazione nel 2024 ha consumato:

- **8.152,53 GJ** di Gasolio per autotrazione, che è la fonte energetica preponderante all'interno dell'organizzazione,
- **502,91 GJ** di Energia elettrica prelevata da rete per la conduzione della sede operativa
- **14,76 GJ** di energia elettrica prelevata da rete acquistata per i cantieri
- **149,84 GJ** di energia elettrica prelevata da fotovoltaico
- **47,46 GJ** di gas metano per il riscaldamento

Con un'**intensità energetica** pari a **66,67 GJ/dipendente**

Nel corso del **2022** è stato installato un **impianto fotovoltaico** da 45 kW presso la sede di Concordia.

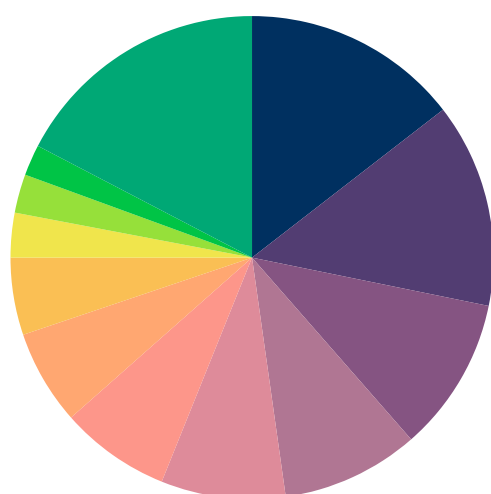
- Energia elettrica sede 5,67%
- Energia elettrica fotovoltaico 1,68%
- Energia elettrica cantieri 0,16%
- Gasolio 91,9%
- Gas Metano 0,53%



Distribuzione del fabbisogno energetico

	2023	2024
Energia elettrica acquistata per la conduzione della sede operativa (kWh)	146.811	139.699
Energia elettrica acquistata per i cantieri kWh)	2.866	4.101
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili (kWh)	63.600	54.025
Energia elettrica autoconsumata da fonti rinnovabili (kWh)	46.128	41.623
Energia elettrica da fonti rinnovabili ceduta (kWh)	17.472	12.402
Gasolio per autotrazione (lt)	185.471	219.899
Gas metano (sm3)	10.800	13.185

Ripartizione degli usi di energia elettrica (kWh)



● Climatizzazione uffici	14,5%
● Illuminazione magazzini	13,7%
● Climatizzazione assemblaggio	10,3%
● Illuminazione esterna	9,2%
● Illuminazione assemblaggio e laboratorio	8,3%
● Usi ufficio	7,4%
● Illuminazione uffici	6,3%
● Climatizzazione laboratorio	5,2%
● Aria compressa	3,0%
● Assemblaggio	2,6%
● Carica batteria	2,1%
● Altri usi energia elettrica	17,4%

L'analisi degli usi significativi dell'energia è cruciale per identificare le aree di consumo più impattanti e per monitorare l'efficienza energetica.

Obiettivi di miglioramento ambientale



Nel 2024 con l'introduzione del sistema di gestione dell'energia è stato implementato un sistema di monitoraggio dei consumi elettrici, con l'installazione di 20 misuratori di energia elettrica, che, attraverso un software integrato, permetterà un monitoraggio dettagliato e in tempo reale dei consumi per ciascuna area di lavoro.



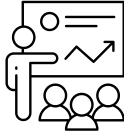
Per quanto riguarda il parco veicoli aziendale, l'azienda ha sviluppato un sistema di raccolta dati per monitorare i consumi di carburante e le percorrenze chilometriche, con 50 veicoli su 70 dotati di dispositivi GPS.



In parallelo, sono in corso valutazioni per ottimizzare il consumo energetico nell'area assemblaggio, mediante interventi di efficientamento energetico.



M. Pavani Segnalamento Ferroviario sta anche esplorando soluzioni innovative e sostenibili per ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti verso i cantieri operativi, con un focus particolare sulla riduzione delle emissioni e sulla mobilità aziendale sostenibile.



Infine, l'azienda ha avviato un programma di sensibilizzazione e formazione continua per il personale, con corsi specifici per i responsabili di area che saranno estesi progressivamente a tutto il personale, al fine di promuovere una cultura energetica condivisa e consolidata.

Questi interventi testimoniano l'impegno di M. Pavani per un futuro più sostenibile, integrando l'efficienza energetica e il rispetto dell'ambiente nel cuore delle sue operazioni.



INDICE DEI CONTENUTI GRI





Indice dei contenuti GRI

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO	M. Pavani Segnalamento Ferroviario Srl ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI	
PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE	GRI 1 - Principi fondamentali - versione 2021	
STANDARD GRI	INFORMATIVA	POSIZIONE
GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	7-8, 27
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	7-8
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1, 2
	2-4 Revisione delle informazioni	1
	2-5 Assurance esterna	2
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	7-9, 17, 28, 29
	2-7 Dipendenti	47
	2-9 Struttura e composizione della governance	20
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	20
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	20
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	20, 21
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2
	2-16 Comunicazione delle criticità	25, 26
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3, 4
	2-23 Impegno in termini di policy	10, 21-24
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	13-18, 25, 26, 29-31
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	25, 26, 73, 74
	2-26 Meccanismi per chiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	73, 74
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	20, 75
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	32-34
	2-30 Contratti collettivi	47

STANDARD GRI		POSIZIONE
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	35, 36
	3-2 Elenco dei temi materiali	36
Valore economico generato dall'Azienda		
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	41, 42
GRI 201 - Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	41
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	42
GRI 203 - Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	42
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	41, 42
GRI 207 - Imposte	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	41, 42
Anticorruzione		
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	43, 44
GRI 205 - Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	44
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	43, 44
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	44
Energia ed efficienza energetica		
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	96-98
GRI 302 - Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	85, 97
	302-3 Intensità energetica	97
	302-4 Riduzione del consumo di energia	98

Emissioni gas a effetto serra		
GRI 3 Tem​i materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	87, 88-91
GRI 305 - Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	85, 88, 91
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	85, 88, 91
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	85, 88, 91
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	90
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	91
Gestione efficiente dei rifiuti		
GRI 3 Tem​i materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	87, 92-95
GRI 306 - Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	92, 93
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	95
	306-3 Rifiuti prodotti	85, 93
	306-4 Rifiuti non destinati allo smaltimento	93
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	93
Occupazione		
GRI 3 Tem​i materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	49-54, 59-64
GRI 401 - Occupazione 2016	401-3 Congedo parentale	62

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro		
GRI 3 Temî materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	75-80
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	75
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	75
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	76
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	75
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	78
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	79
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	80
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	75
	403-9 Infortuni sul lavoro	77
	403-10 Malattie professionali	77
Formazione del personale		
GRI 3 Temî materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	49-52, 55-58
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	57
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	43, 57, 58, 67, 78
GRI 404 - Formazione e istruzione 2016	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	57

Diversità e pari opportunità		
GRI 3 Temî materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	49-52, 68-72
GRI 405 - Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	20, 44, 47, 50, 69, 71, 96
Lotta alla discriminazione		
GRI 3 Temî materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	49-52, 66, 73, 74
GRI 406 - Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	74
Sicurezza dei prodotti e dei servizi offerti		
GRI 3 Temî materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	81, 82
GRI 416 - Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	81
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	82
Catena di fornitura sostenibile		
GRI 3 Temî materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28-31
GRI 308 - Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	29-31
GRI 414 - Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	31
	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	29-31



M. PAVANI SEGNALAMENTO FERROVIARIO S.R.L.

Via per Mirandola 24 41033
Concordia sulla Secchia (MO)

Tel (+39) 0386 56 51 28

Mail: admin@mpavani.com

P.IVA 02035260203



PAVANIGROUP



M.PAVANI
SEGNALAMENTO FERROVIARIO



MARTINI
L I G H T