

Relazione di Impatto al 31.12.2025



SOMMARIO



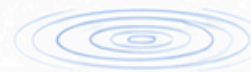
1 INTRODUZIONE

- Lettera dell'Amministratore Delegato
- Lettera del Responsabile di Impatto
- Nota Metodologica



4 MISURAZIONE DELL'IMPATTO

- La misurazione del Nostro Impatto
- Mappa degli Stakeholder
- Analisi di Doppia Materialità



2 CHI SIAMO

- La nostra storia
- Il ruolo della Capogruppo RDR S.p.A.
– Società Benefit
- Business Model di DARF S.r.l.
– Società Benefit
- Sedi operative e presidi logistici territoriali
- Focus – Cosa sono le Società Benefit
- Focus – Le reti idriche: contesto, criticità e rilevanza strategica



5 FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE



Finalità 1 – Ecosistema e Impatti Ambientali

- Emissioni climalteranti: Scope 1 e Scope 2
- Gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi



Finalità 2 – Innovazione e Ricerca



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

- Struttura e composizione della forza lavoro
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
- Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
- Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori



Finalità 4 – Territorio e Giovani



Finalità 5 – Stakeholder, Clienti e Governance

3 GOVERNANCE E INTEGRITÀ

- Evoluzione del modello di governance (2024–2025)
- Composizione del CDA
- Governance responsabile, integrità e sistemi di gestione
- Segnalazioni whistleblowing



Lettera dell'Amministratore Delegato

Il 2025 rappresenta un anno di particolare rilevanza per DARF S.r.l. – Società Benefit. A seguito della trasformazione statutaria e dell'assunzione formale della qualifica di Società Benefit, DARF pubblica oggi la sua prima Relazione di Impatto autonoma, adempiendo agli obblighi previsti dalla normativa e, soprattutto, affermando con chiarezza il proprio impegno verso un modello di sviluppo sostenibile, trasparente e responsabile.

Diventare Società Benefit non è stato un atto meramente formale: si tratta di una scelta identitaria, che definisce il modo in cui intendiamo operare all'interno del Gruppo RDR e nei territori in cui svolgiamo quotidianamente le nostre attività.

La trasformazione in Società Benefit è il risultato di un percorso strutturato, consapevole e fortemente voluto, che ha portato a integrare nel nostro Statuto precise Finalità di Beneficio Comune, a valutare in modo approfondito gli impatti generati dalle attività di DARF e a definire un modello di miglioramento continuo orientato alla creazione di valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale.

Questa Relazione di Impatto nasce proprio con questo scopo: misurare, documentare e rendicontare con trasparenza ciò che abbiamo realizzato nel 2025, il primo anno pienamente esercitato come Società Benefit, e definire gli obiettivi per gli anni successivi.

Nel settore del Servizio Idrico Integrato, la sostenibilità non è un concetto astratto: è un'esigenza concreta.

Le nostre attività – cantieri, manutenzioni, interventi H24, gestione delle reti, supporto ai Gestori del SII – generano impatti diretti sull'ambiente, sulle persone, sulle comunità locali e sulla qualità del servizio idrico erogato a cittadini e imprese.

Assumere la qualifica di Società Benefit significa riconoscere questa responsabilità e orientare la nostra azione verso una maggiore attenzione all'ambiente, alla sicurezza, all'innovazione tecnologica, allo sviluppo delle competenze interne e alla collaborazione con i territori.

Nel 2025 DARF ha rafforzato i propri processi operativi, allineando procedure e standard ai modelli del Gruppo RDR, potenziando i sistemi di sicurezza, migliorando la gestione ambientale dei cantieri e dei materiali.

Abbiamo inoltre intensificato il dialogo con stakeholder chiave – Gestori del SII, Comuni, scuole tecniche, fornitori, comunità – riconoscendo il valore della collaborazione nel generare un impatto positivo condiviso.

Con stima e ringraziamento

Arturo Busco



Lettera del Responsabile di Impatto

Ricoprire il ruolo di Responsabile d'Impatto di DARF S.r.l. – Società Benefit significa assumersi una responsabilità che va oltre il perimetro dell'azienda. Significa custodire un'idea di impresa che mette al centro la persona, il territorio e l'acqua, un bene fragile e prezioso, che accompagna e sostiene ogni forma di vita.

La scelta di diventare Società Benefit non è nata per adeguarsi a una tendenza del momento, ma da un sentimento profondo: il desiderio di rendere visibile, strutturato e misurabile ciò che da sempre anima il nostro lavoro.

DARF – e il Gruppo RDR – sono fatti di persone che credono nel valore del servizio pubblico, che vivono il proprio mestiere come una missione, che affrontano cantieri, emergenze e interventi come se riguardassero la propria comunità, la propria casa, la propria famiglia.

Questa Relazione di Impatto racconta un anno in cui abbiamo scelto di guardarci da dentro, di riconoscere gli effetti del nostro operare, di dare un nome e un volto agli impatti che generiamo.

E nel farlo, abbiamo scoperto che il nostro valore non risiede solo nella competenza tecnica, ma nella cura: la cura che mettiamo nel ripristinare una condotta, nel lavorare in sicurezza, nel formare i più giovani, nel dialogare con un Comune, nel rispondere a un'emergenza che lascia senza acqua un intero quartiere.

Essere Responsabile d'Impatto significa custodire questa cura e trasformarla in visione.

Vedo tre dimensioni che guidano il nostro cammino:

1. La responsabilità verso l'acqua

Ogni nostro intervento tocca un bene che non appartiene a nessuno e riguarda tutti. Significa entrare in contatto con l'essenza stessa della vita. Proteggerla è un atto di rispetto, un impegno morale prima ancora che professionale.

2. Il benessere delle nostre persone

DARF esiste grazie alle mani, ai volti, alle storie di chi lavora nelle squadre operative, nei cantieri, negli uffici tecnici.

Il loro benessere, la loro sicurezza, la loro crescita rappresentano la vera misura del nostro impatto. Ogni incidente evitato, ogni corso di formazione, ogni momento di ascolto è un tassello di questo impegno.

3. Il legame con i territori

Non lavoriamo in luoghi anonimi: lavoriamo nelle strade, nelle comunità, nelle scuole, tra le famiglie che affidano a noi un pezzo della loro quotidianità.

La nostra presenza deve lasciare tracce positive: non solo condotte riparate, ma relazioni costruite, fiducia alimentata, opportunità create per i giovani.

La relazione che presentiamo oggi è il risultato di un anno intenso, fatto di passi avanti, di domande, di scelte, di coraggio. Ma soprattutto è una promessa: continuare a crescere come impresa che non misura il proprio valore solo nei numeri, ma nel bene che riesce a generare attorno a sé.

Il mio impegno, personale e professionale, è accompagnare DARF in questo percorso, custodendo la nostra identità e trasformando ogni azione quotidiana in un gesto di responsabilità e di futuro.

Perché l'acqua è vita. E chi la protegge, protegge il domani di tutti.

Con immensa gratitudine

Alessandro Di Ruocco



Nota Metodologica

La Relazione di Impatto che DARF presenta quest'anno nasce come naturale completamento della trasformazione della società in Società Benefit. È il primo documento autonomo che raccoglie, in modo ordinato e trasparente, ciò che abbiamo realizzato nel 2025 in termini di

impatti ambientali, sociali e di governance. Per noi non si tratta di un adempimento formale, ma di un gesto di chiarezza: raccontare il nostro lavoro significa assumerci una responsabilità nei confronti dei territori, dei lavoratori, dei Gestori del Servizio Idrico Integrato e della comunità.

Per costruire questo documento abbiamo scelto un approccio semplice ma rigoroso. Abbiamo innanzitutto preso come riferimento la normativa italiana sulle Società Benefit, che chiede di rendicontare ogni anno il perseguimento delle Finalità di Beneficio Comune inserite nel nostro

Statuto. Poi abbiamo guardato al contesto più ampio: alle pratiche di rendicontazione già adottate dal Gruppo RDR, ai framework

internazionali come i GRI Standards, adottati in modalità "reference with GRI", e ai nuovi standard europei ESRS, che offrono un'impostazione basata sulla doppia materialità e su un approccio integrato ai temi ambientali, sociali e di governance.

Accanto a questi riferimenti normativi e metodologici, abbiamo scelto volontariamente di utilizzare strumenti riconosciuti a livello nazionale ed internazionale per misurare il nostro impatto in maniera più completa e comparabile. In particolare, abbiamo adottato:

Il B Impact Assessment (BIA)

Lo strumento elaborato da B Lab, che consente di valutare l'impatto dell'azienda su governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti. Non è richiesto dalla legge, ma lo abbiamo scelto per consolidare un percorso strutturato e per identificare con chiarezza le aree di miglioramento.

La SDGs Call for Action dell'ONU

Abbiamo mappato attività e Finalità di Beneficio Comune con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, individuando i temi su cui DARF può generare valore concreto: acqua (SDG 6), lavoro dignitoso (SDG 8), comunità sostenibili (SDG 11), consumo responsabile (SDG 12), clima (SDG 13), partnership (SDG 17).

Rating ESG

Queste scelte – BIA, SDGs, GRI e Rating

ESG – rafforzano la credibilità della Relazione e definiscono un perimetro metodologico avanzato e allineato alle migliori pratiche internazionali.

La raccolta dei dati è avvenuta attraverso un processo coordinato e condiviso che ha coinvolto:

- le squadre operative,
- i preposti di cantiere,
- le funzioni HSE e HR,
- le unità amministrative,
- le funzioni centrali del Gruppo RDR.

A supporto di questo processo, DARF utilizza il software digitale PESGO, una piattaforma che consente di raccogliere, classificare e tracciare in maniera strutturata i dati tecnici e operativi, in particolare quelli relativi a:

- interventi su reti idriche e fognarie,
- attività di manutenzione e pronto
- intervento, consumi operativi,
- indicatori di sicurezza, dati ambientali e di gestione dei rifiuti.

L'introduzione di PESGO ha permesso di migliorare l'affidabilità dei dati, garantendo un monitoraggio più puntuale e facilitando il lavoro di analisi necessario per la Relazione di Impatto.

Alcuni indicatori, soprattutto quelli relativi ai nuovi progetti, sono ancora in fase di consolidamento, ma rappresentano un passo fondamentale verso una rendicontazione sempre più precisa.

Un capitolo specifico è dedicato alla doppia materialità, l'analisi che identifica ciò che per DARF è davvero rilevante, sia in termini di impatti su ambiente e persone, sia in termini di rischi e opportunità economiche. La definizione dei temi materiali è stata svolta con il coinvolgimento diretto di stakeholder interni ed esterni, tra cui il Sustainability Team di RDR, i Gestori del SII, le scuole tecniche e i Comuni con cui collaboriamo.

La Relazione riguarda esclusivamente DARF, anche se molti processi sono condivisi con la Capogruppo RDR. Il perimetro include tutte le attività operative dell'anno 2025 legate a reti, cantieri, manutenzione, pronto intervento e progettualità sociali e ambientali attivate nei territori.

Il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di DARF Srl Società Benefit in data 15.06.2026, non è ancora oggetto di Assurance esterna, ma i kpi relativi al Capitale umano ed all'impatto ambientale, in quanto inclusi nel Bilancio di Sostenibilità della Capogruppo RDR SpA Società Benefit sono stati certificati da Ente terzo indipendente. La Società valuterà per gli anni futuri l'opportunità di introdurre verifiche indipendenti, in linea con l'evoluzione dei sistemi di raccolta dati e con i requisiti dei nuovi standard europei.



Questa Nota metodologica nasce quindi per offrire a chi legge un orientamento chiaro: raccontiamo ciò che facciamo, misuriamo ciò che possiamo e miglioriamo ciò che riteniamo essenziale. Per DARF, questo è il significato più autentico dell'essere Società Benefit.

La nostra storia

DARF nasce nel 2018 a Torre del Greco, in provincia di Napoli, dalla volontà del gruppo Di Ruocco di investire nel settore delle infrastrutture pubbliche del Ciclo Idrico Integrato.

DARF, infatti, è una società interamente controllata da RDR S.p.A. Società Benefit, giovane e strutturata, specializzata nella costruzione, gestione, manutenzione e pronto intervento su reti idriche e fognarie, oltre che nella realizzazione di opere edili infrastrutturali, su tutto il territorio nazionale.

È attiva nella manutenzione reti idriche e fognarie, oltre che collabora, in associazione temporanea di imprese, alla distrettualizzazione di alcune migliaia di chilometri di reti idriche e fognarie. Dal 2023 ha iniziato un percorso di formazione che la porterà a marzo 2025 a diventare società benefit.

L'azienda si distingue per la sua capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze del mercato, combinando competenze tecniche specialistiche con un forte orientamento alla sostenibilità. La decisione di intraprendere il percorso per diventare società benefit riflette l'impegno di DARF verso un modello di business che integra obiettivi di profitto con finalità di beneficio comune. Grazie alla solida esperienza maturata nel settore e al supporto del gruppo Di Ruocco, DARF ha rapidamente consolidato la propria posizione nel mercato delle infrastrutture idriche, diventando un partner affidabile per enti pubblici e gestori del servizio idrico integrato in tutta Italia.

Il ruolo della Capogruppo RDR S.p.A. – Società Benefit

RDR S.p.A. Società Benefit dal 2022, svolge un ruolo determinante nell'indirizzo strategico, nella governance e nel presidio delle funzioni di staff delle società controllate, tra cui DARF S.r.l. S.B.

DARF opera, infatti, nell'ambito del perimetro societario del Gruppo ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento esercitata da RDR S.p.A. – Società Benefit, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile. Questa relazione assicura un allineamento strategico, gestionale e valoriale tra la Capogruppo e la Società, garantendo uniformità dei processi, elevati standard operativi e un approccio coerente ai principi ESG e alle Finalità di Beneficio Comune che guidano l'intero Gruppo.

RDR coordina le principali funzioni corporate – Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, HSE, Procurement, Sistemi Informativi, Comunicazione, Sostenibilità – e ne assicura l'applicazione all'interno delle società operative, fornendo indirizzo, strumenti e supporto tecnico-specialistico. Tale modello permette a DARF di concentrarsi sulle attività operative e di campo, beneficiando al contempo della solidità organizzativa e della visione di lungo periodo definite a livello di Gruppo.

All'interno di questo quadro, la Funzione Sostenibilità del Gruppo RDR ricopre un ruolo centrale nel supporto a DARF nella definizione degli obiettivi ESG, nella redazione della Relazione di Impatto, nella raccolta dei dati, nel monitoraggio delle Finalità di Beneficio Comune e nella governance benefit in supporto al Responsabile di Impatto.

Grazie a questo modello di direzione e coordinamento, DARF può operare secondo standard elevati, adottare un approccio sostenibile integrato e allineare i propri processi alla strategia benefit complessiva.

Business Model di DARF S.r.l. – Società Benefit

DARF S.r.l. S.B. è una società che opera nel cuore del Servizio Idrico Integrato, con un modello di business orientato alla gestione, manutenzione e riqualificazione delle reti idriche e fognarie. La sua attività si sviluppa sul campo, attraverso squadre tecniche altamente specializzate, mezzi dedicati e un presidio operativo costante che assicura continuità, sicurezza e qualità del servizio per i territori.

Il lavoro di DARF è fortemente legato alle esigenze dei Gestori del SII, con cui collabora quotidianamente per garantire che l'acqua arrivi nelle case, nelle imprese e nelle comunità in modo sicuro, sostenibile e continuativo. Intervenire su reti spesso nate decenni fa richiede competenza tecnica, capacità di lettura del territorio e prontezza operativa. Questo è il cuore del business: essere presenti dove serve e quando serve, con interventi tempestivi, programmati o emergenziali.



Partecipazione a gare pubbliche e contratti

L'attività di DARF si sviluppa prevalentemente attraverso la partecipazione a gare pubbliche, indette dai Gestori del SII o dagli enti territoriali. Si tratta di procedure competitive che richiedono affidabilità tecnica, solidità organizzativa e capacità di offrire un servizio completo, che integri lavoro idraulico, opere civili, pronto intervento e manutenzione programmata. A queste si aggiungono:

contratti quadro pluriennali, che prevedono un presidio continuo sui territori;

accordi di manutenzione su reti idriche e fognarie;

servizi di pronto intervento H24/365, spesso con SLA stringenti;

affidamenti specifici per attività specializzate come ricerca perdite, distrettualizzazione o risanamento di tratte critiche.

Il percorso che porta dalla pubblicazione del bando all'esecuzione dei lavori è articolato e richiede coordinamento multidisciplinare: dall'analisi tecnica alla progettazione dell'offerta, fino alla mobilitazione operativa una volta aggiudicato l'appalto.

Per interventi complessi o di grande dimensione economica, DARF partecipa –insieme ad altre imprese complementari – alla costituzione di Società Consortili a Responsabilità Limitata (SCARL). Le SCARL rappresentano una forma evoluta di collaborazione industriale: uniscono competenze diverse, ottimizzano l'impiego delle risorse e permettono di affrontare appalti che richiedono capacità operative diffuse e specializzate. In queste configurazioni, ogni impresa porta il proprio contributo:

chi opera sulle reti

chi gestisce attività civili

chi presidia interventi elettromeccanici

chi apporta tecnologie o strumenti specifici

Attraverso le SCARL, DARF può rispondere a esigenze particolarmente complesse dei Gestori del SII, proponendo soluzioni integrate e aumentando la capacità di intervento sul territorio.



Partecipogramma al 31.12.2025

Sedi operative e presidi logistici territoriali

Nell'ambito del proprio modello di business, DARF S.r.l. Società Benefit sviluppa le proprie attività attraverso una presenza territoriale strutturata, organizzata in sedi operative e presidi logistici che consentono di garantire prossimità ai cantieri, rapidità di intervento e un efficace coordinamento delle attività tecniche. La presenza sul territorio rappresenta un elemento strategico dell'organizzazione aziendale, poiché consente di operare con maggiore efficienza nelle aree in cui l'azienda realizza interventi infrastrutturali e servizi, assicurando elevati standard di qualità, sicurezza e sostenibilità.

Accanto alla sede principale e alle sedi operative, DARF dispone inoltre di magazzini logistici dislocati in diverse regioni italiane, in particolare in Veneto, Lombardia e Umbria. Tali presidi svolgono un ruolo fondamentale nel supporto alle attività operative e nella gestione della catena di approvvigionamento.

I magazzini territoriali consentono infatti di:

ottimizzare la gestione e la disponibilità di materiali e attrezzature necessari per le attività di cantiere;

ridurre i tempi di approvvigionamento e di intervento operativo;

migliorare l'efficienza logistica e la pianificazione delle commesse;

garantire una maggiore flessibilità nella gestione simultanea di più cantieri distribuiti sul territorio.

Questa rete logistica consente all'azienda di operare con un modello organizzativo decentrato ma coordinato, capace di rispondere con tempestività alle esigenze dei clienti e di supportare lo sviluppo delle attività in diverse aree del Paese. Le sedi e i magazzini aziendali rappresentano inoltre luoghi nei quali DARF applica concretamente i propri sistemi di gestione certificati (qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale e prevenzione della corruzione), garantendo condizioni di lavoro sicure e una gestione responsabile delle attività operative.

In coerenza con la propria natura di Società Benefit, DARF considera la propria presenza territoriale non solo come un'infrastruttura operativa, ma anche come un presidio di relazione con il territorio, contribuendo allo sviluppo delle comunità locali e alla diffusione di pratiche industriali orientate alla sostenibilità.



Sede operativa



Hub logistico

Focus- Cosa sono le Società Benefit

Negli ultimi anni è cresciuta l'idea che un'impresa non debba limitarsi a generare risultati economici, ma debba assumere un ruolo attivo nel migliorare il contesto in cui opera.

Le Società Benefit nascono esattamente da questa visione: imprese che scelgono di integrare nel proprio statuto obiettivi di valore sociale e ambientale, accanto alle finalità economiche.

La caratteristica che le distingue non è solo un obbligo formale, ma un impegno sostanziale: ogni decisione, ogni processo, ogni progetto deve tenere conto dell'impatto generato sulle persone, sui territori, sulle comunità e sull'ambiente.

Diventare Società Benefit significa assumere una responsabilità chiara: creare valore economico, assicurando allo stesso tempo un contributo positivo per la collettività.

Il modello delle Società Benefit è particolarmente adatto alle aziende che hanno un impatto diretto sulla vita delle persone e delle comunità. Imprese che lavorano nei territori, che forniscono servizi essenziali, che gestiscono risorse naturali o che incidono sulla qualità della vita quotidiana.

In questo senso, il settore idrico rappresenta uno degli ambiti in cui il modello Benefit trova la sua espressione più naturale: la tutela dell'acqua, la sicurezza delle persone, la gestione del territorio e il rapporto con le comunità sono parte integrante dell'attività operativa.

DARF ha scelto di adottare questo modello perché riflette in modo autentico la propria identità. L'azienda lavora ogni giorno nei territori, interviene su un bene essenziale come l'acqua e collabora con comunità, amministrazioni e Gestori del Servizio Idrico Integrato. Assumere la qualifica di Società Benefit significa riconoscere la responsabilità di questo ruolo e renderla parte integrante della propria missione.

Le Finalità di Beneficio Comune inserite nello Statuto rappresentano ciò in cui DARF crede:

- rispetto dell'ambiente,
- valorizzazione delle persone,
- innovazione,
- sicurezza,
- vicinanza ai territori,
- attenzione alla comunità e alle giovani generazioni.

Non si tratta di nuovi compiti, ma di un modo nuovo di guardare alla propria attività: più consapevole, più trasparente, più orientato al futuro.

Un impegno concreto, non formale

Essere Società Benefit non per DARF non è un titolo da aggiungere, ma un percorso quotidiano: fatto di scelte, di processi migliorati, di investimenti, di attenzione alle persone e di responsabilità verso chi vive nei territori serviti. È un modo di costruire valore duraturo. Per l'azienda, per chi ci lavora, per il settore idrico e per le comunità.

Focus- Le reti idriche: contesto, criticità e rilevanza strategica

Le reti idriche costituiscono una delle infrastrutture pubbliche più delicate e strategiche del Paese. Attraverso sistemi di adduzione, distribuzione e collettamento, garantiscono la continuità del Servizio Idrico Integrato e assicurano che l'acqua – bene essenziale e risorsa naturale limitata – possa essere captata, trattata, distribuita e restituita all'ambiente in condizioni di sicurezza.

Il patrimonio infrastrutturale italiano è caratterizzato da una marcata vetustà: gran parte delle reti è stata realizzata tra gli anni '50 e '80, con materiali e tecnologie oggi superati. La conseguenza diretta è un livello di perdite idriche ancora molto elevato, con valori medi nazionali superiori al 40% dell'acqua immessa in rete. Le principali determinanti di questo fenomeno includono:

- obsolescenza dei materiali e usura delle condotte;
- giunti e pezzi speciali deteriorati;
- pressioni di esercizio non uniformi;
- insufficiente distrettualizzazione;
- scarsa disponibilità di dati storici e sensoristica in campo.

A ciò si aggiunge un quadro climatico in rapido cambiamento: fenomeni meteorologici estremi, periodi di siccità prolungata e variazioni stagionali sempre più accentuate generano ulteriori pressioni sul sistema idrico e richiedono interventi tempestivi, strumenti tecnologici avanzati e una gestione operativa altamente qualificata.

In questo scenario, le attività di manutenzione e di pronto intervento svolgono un ruolo decisivo nel garantire la continuità del servizio, la sicurezza delle infrastrutture e la tutela della risorsa idrica. Il contributo delle imprese che operano sulle reti, come DARF, è essenziale per:

individuare e mitigare le perdite attraverso metodologie di ricerca attiva;

rinnovare tratti di rete vetusti limitando al minimo l'impatto su territorio, traffico, cittadini e ambiente.

presidiare la funzionalità delle condotte mediante manutenzione programmata e preventiva

intervenire in emergenza per ripristinare la distribuzione dell'acqua in tempi rapidi

supportare i Gestori del SII nell'adozione di soluzioni tecnologiche

contribuire al miglioramento degli indicatori di qualità tecnica (ARERA)

Operare sulle reti idriche richiede competenze specialistiche, capacità di pianificazione e un sistema di governance attento alla sicurezza, alla sostenibilità e all'innovazione. La qualità degli interventi svolti ha un impatto diretto non solo sull'efficienza tecnica delle reti, ma anche sulla qualità della vita delle comunità servite, sui costi operativi dei Gestori e sulla resilienza complessiva del sistema idrico.

In questo contesto, il ruolo di DARF è quello di essere un partner tecnico-operativo affidabile, capace di intervenire con tempestività, competenza e responsabilità, contribuendo alla riduzione delle perdite, al rinnovamento delle infrastrutture e al miglioramento complessivo del servizio offerto ai territori.

Nel 2024 DARF ha intrapreso un'evoluzione significativa del proprio assetto di governance, passando da un da un modello con Amministratore Unico a un Consiglio di Amministrazione. Questa scelta è stata pienamente coerente con la crescita della Società, con l'aumento delle attività operative e con la volontà di rafforzare i presidi di controllo, supervisione strategica e trasparenza, in linea con le pratiche della Capogruppo RDR S.p.A. Società

Il passaggio ad un CdA ha permesso di:

ampliare la collegialità delle decisioni strategiche;

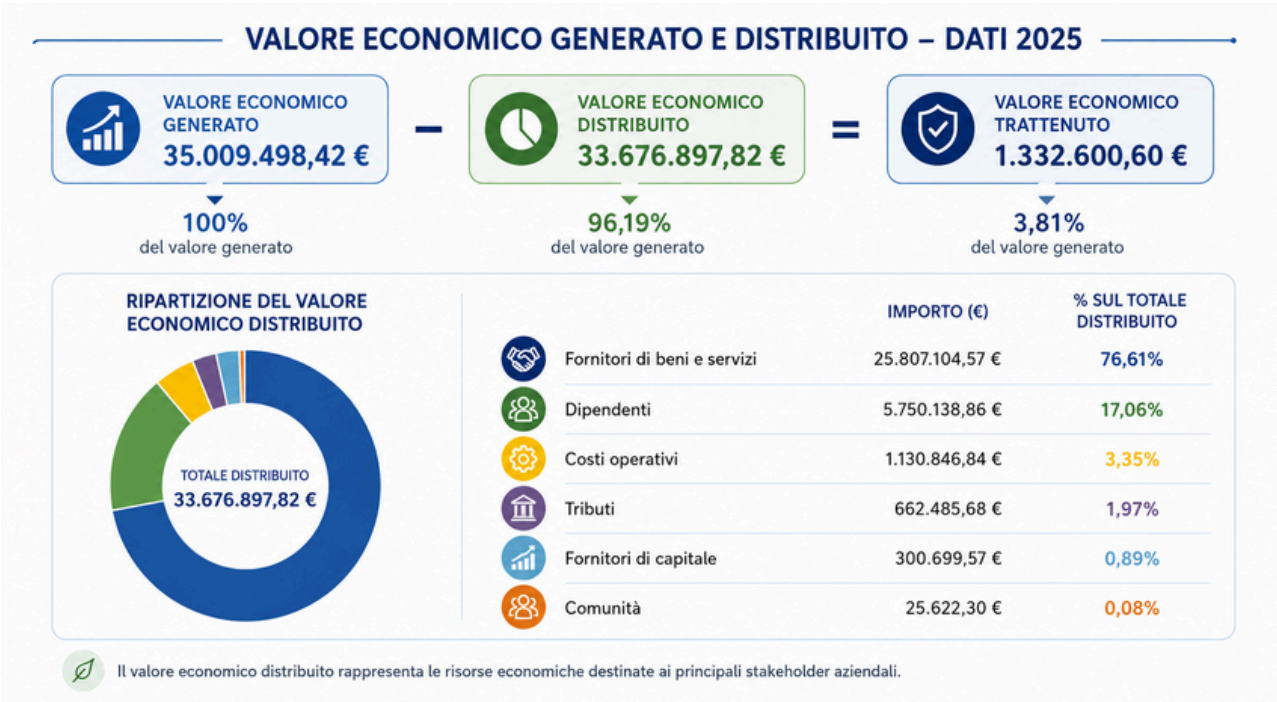
distribuire in modo più efficiente responsabilità e deleghe operative;

creare maggiore allineamento con le linee guida ESG e organizzative del Gruppo;

garantire un presidio più strutturato dei rischi operativi (sicurezza, ambiente, continuità del servizio);

sostenere il percorso di trasformazione in Società Benefit, che richiede una governance più articolata e un monitoraggio sistematico delle Finalità di Beneficio Comune.

Il nuovo Consiglio di amministrazione, insediato ad Aprile 2024 con durata fino ad approvazione del bilancio al 31.12.2026, ha inoltre avviato l'armonizzazione delle procedure societarie con quelle della Capogruppo, introducendo un modello organizzativo più maturo e orientato alla rendicontazione ESG, fattore essenziale per la predisposizione della presente Relazione di Impatto.



Il sistema di governance della Società è articolato nell'Assemblea del Socio Unico, nel Consiglio di Amministrazione, nel Sindaco Unico e nel Responsabile di Impatto. Ciascun organo opera nel rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto sociale e delle rispettive attribuzioni, contribuendo a garantire una gestione trasparente, responsabile e coerente con la natura di Società Benefit.

Assemblea dei soci

La Società è interamente partecipata da RDR S.p.A. Società Benefit, che detiene il 100% del capitale sociale ed esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice civile. Il Socio Unico esercita le proprie prerogative attraverso l'Assemblea, nel rispetto delle disposizioni di legge e dello Statuto sociale.

Consiglio di Amministrazione

La gestione della Società è affidata al Consiglio di Amministrazione, che opera collegialmente e assume le decisioni necessarie al perseguimento dell'oggetto sociale e delle finalità strategiche aziendali. Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che non siano espressamente riservati dalla legge o dallo Statuto.

COMPOSIZIONE DEL CDA

 RUOLO	 NOME	 GENERE	 DATA DI NASCITA	 INDIPENDENZA	 COMPETENZE
 Presidente	Alessandro Di Ruocco	M	 29.05.1984	No	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
 Amministratore delegato	Arturo Busco	M	 21.08.1975	Si	1 2 3 4 5 6 7 9 10 12 13 14
 Consigliere	Raffaella Di Ruocco	F	 01.07.1980	No	1 3 4 6 7 10 11 12 14

MAPPA DELLE COMPETENZE

1 Corporate governance 2 Competenze economico-finanziarie 3 Strategia e modello di business 4 Competenze tecnico settore idrico 5 Responsabilità sociale d'impresa 6 Pianificazione e programmazione tecnica 7 Gestione dei rischi	8 Business Ethic 9 Comunicazione professionale 10 Indirizzi e programmazione strategica 11 Cultura della sostenibilità, governance e innovazione 12 Tematiche ambientali 13 Codice degli appalti 14 Sistema di controllo interno	 COPERTURA DELLE COMPETENZE A LIVELLO DI CDA Il CDA nel suo complesso copre tutte le 14 competenze. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14  Competenza coperta dal CDA
--	--	--



La composizione e le competenze del CDA assicurano una copertura completa e complementare delle 14 competenze chiave.

Sindaco Unico

Le funzioni di vigilanza sono affidate al Sindaco Unico, nominato dal Socio Unico nel rispetto dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalla normativa vigente.

Responsabile di Impatto

In coerenza con la propria qualifica di Società Benefit, la Società ha individuato il Responsabile di Impatto, incaricato di supportare il Consiglio di Amministrazione nel perseguimento delle Finalità di Beneficio Comune previste dallo Statuto.

Il Responsabile di Impatto:

- favorisce l'integrazione degli obiettivi di beneficio comune nella strategia e nei processi aziendali;
- coordina il monitoraggio delle iniziative e degli indicatori relativi agli impatti ambientali, sociali e di governance;
- verifica periodicamente lo stato di avanzamento degli impegni assunti;
- collabora con le funzioni aziendali coinvolte nella raccolta e nell'elaborazione dei dati;
- supporta la predisposizione della Relazione annuale di Impatto;
- informa il Consiglio di Amministrazione in merito ai risultati raggiunti, alle eventuali criticità e alle opportunità di miglioramento;
- promuove il coinvolgimento degli stakeholder e la diffusione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità e alla creazione di valore condiviso.

Organismo di Vigilanza

La Società ha istituito un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, nonché sul suo aggiornamento. In particolare:

- verifica l'effettiva applicazione e l'adeguatezza del Modello 231;
- monitora il rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali;
- promuove l'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche normative, organizzative o operative;
- riceve e analizza i flussi informativi provenienti dalle funzioni aziendali;
- svolge verifiche e attività di controllo nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti;
- segnala agli organi competenti eventuali violazioni, criticità o necessità di intervento;
- riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e, per quanto di competenza, all'organo di controllo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo opera secondo requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, avendo accesso alle informazioni e alla documentazione necessarie all'esercizio dei propri compiti.

Governance responsabile, integrità e sistemi di gestione

DARF S.r.l. Società Benefit fonda il proprio modello di crescita su principi di trasparenza, legalità, responsabilità sociale e gestione strutturata dei processi aziendali, ritenendo che la creazione di valore per il territorio e per gli stakeholder debba necessariamente poggiare su un sistema di governance solido e su strumenti di controllo efficaci.

In questa prospettiva, l'azienda ha progressivamente sviluppato e integrato un sistema di gestione articolato e certificato, volto a garantire elevati standard qualitativi, ambientali, sociali e organizzativi nelle proprie attività. Tali strumenti rappresentano non solo presidi di conformità normativa, ma anche leve di miglioramento continuo e di rafforzamento della fiducia nei confronti di clienti, partner, istituzioni e comunità.

DARF ha adottato e mantiene attivi i seguenti sistemi di gestione certificati:

UNI EN ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione per la Qualità

UNI EN ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione Ambientale

UNI ISO 45001:2018 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

SA8000:2014 – Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

UNI ISO 37001:2016 – Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione

ISO 39001:2012 – Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale

UNI/PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere

A tali certificazioni si affiancano ulteriori strumenti di presidio della legalità e dell'etica aziendale, tra cui:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, volto a prevenire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società;

Rating di Legalità pari a due stelle, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, quale riconoscimento dell'impegno dell'azienda nella promozione di comportamenti etici e trasparenti nel mercato.

L'integrazione di questi strumenti consente a DARF di operare secondo un approccio strutturato e responsabile alla gestione dei rischi, alla tutela dei lavoratori, alla prevenzione della corruzione, alla salvaguardia dell'ambiente e alla qualità dei servizi erogati.

Particolare attenzione è dedicata alla tutela dei diritti dei lavoratori e al dialogo con le parti interessate, anche attraverso l'implementazione del sistema SA8000. In tale ambito opera il Social Performance Team, organismo interno deputato al monitoraggio delle condizioni di lavoro, alla gestione delle segnalazioni e al miglioramento continuo delle performance sociali dell'azienda.

Con riferimento all'anno 2025, il Social Performance Team ha effettuato la consueta attività di monitoraggio dei canali di segnalazione previsti dal sistema SA8000.

Numero complessivo di segnalazioni pervenute nel 2025: 0

Nel corso dell'anno non sono pervenute segnalazioni, né interne né esterne, anche in forma anonima. I canali di segnalazione risultano comunque attivi, accessibili e adeguatamente comunicati al personale e alle parti interessate, in conformità alle procedure aziendali e ai requisiti della norma SA8000.

Il Social Performance Team provvede periodicamente a verificare il corretto funzionamento di tali strumenti, garantendo che eventuali segnalazioni possano essere raccolte, analizzate e gestite in modo trasparente e imparziale.

Attraverso questo sistema integrato di certificazioni, controlli e strumenti di governance, DARF conferma il proprio impegno nel promuovere una cultura aziendale fondata su responsabilità, legalità, sicurezza e rispetto delle persone, elementi considerati essenziali per generare valore sostenibile nel lungo periodo.

Attestazione SOA

DARF S.r.l. Società Benefit è in possesso dell'Attestazione SOA n. 62583/17/00, rilasciata il 10 febbraio 2026, che certifica la qualificazione della Società all'esecuzione di lavori pubblici.

L'attestazione consente a DARF di partecipare alle procedure di affidamento e di eseguire lavori pubblici nelle seguenti categorie e classifiche:

OG 6 – classifica VIII: acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione;

OS 19 – classifica I: impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissione dati;

OS 22 – classifica III-bis: impianti di potabilizzazione e depurazione.

La qualificazione nella categoria OG 6, classifica VIII, consente alla Società di concorrere ed eseguire lavori senza limiti di importo nell'ambito delle infrastrutture a rete, consolidando il proprio posizionamento nel settore del Servizio Idrico Integrato.

L'attestazione ha validità triennale fino al 9 febbraio 2029 e validità quinquennale fino al 9 febbraio 2031.

Segnalazioni whistleblowing

DARF S.r.l. SB garantisce, ai sensi delle disposizioni normative in materia di whistleblowing quali, da ultimo, il Decreto Legislativo n. 24 del 2023, la possibilità di segnalare condotte illecite o irregolarità rilevanti, in particolare, ai sensi del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e delle misure integrative di quest'ultimo in materia di prevenzione della corruzione.

La finalità di dette segnalazioni è quella di individuare e contrastare possibili illeciti e diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione, rimuovendo i fattori che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento di detta finalità, garantendo al segnalante la riservatezza della sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione e la tutela rispetto a possibili azioni ritorsive o discriminatorie attuate dall'organizzazione in conseguenza della segnalazione stessa.

In tal senso, la DARF S.r.l. consente ai propri dipendenti e ad ogni terza parte di effettuare segnalazioni, anche anonime, sia in forma orale sia in forma scritta, tramite la piattaforma web.

La misurazione del Nostro Impatto

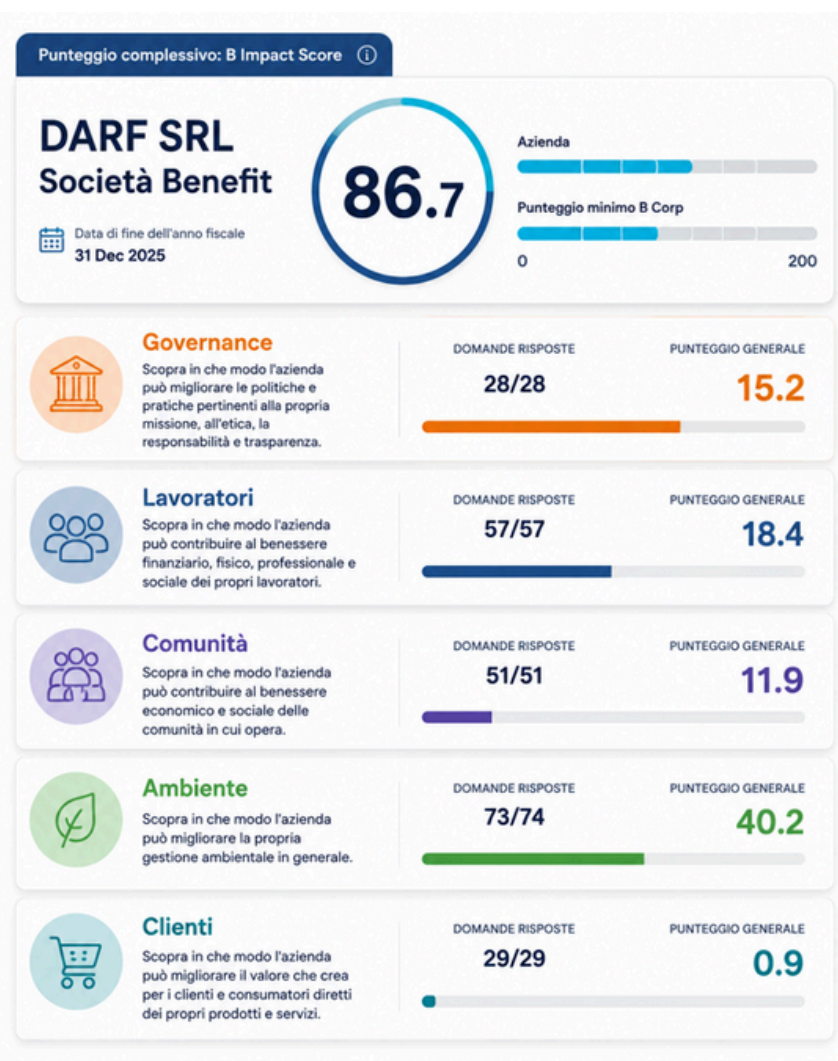
Nel percorso di consolidamento del proprio modello di Società Benefit, DARF ha scelto di adottare volontariamente strumenti riconosciuti a livello internazionale per misurare, valutare e migliorare nel tempo i propri impatti ambientali, sociali e di governance.

In particolare, la Società ha utilizzato il B Impact Assessment, strumento sviluppato da B Lab, ottenendo per l'esercizio 2025 un punteggio complessivo di 86,7 punti. La valutazione ha analizzato cinque aree: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti. L'area ambientale ha registrato il contributo più significativo, con 40,2 punti, seguita da Lavoratori con 18,4 punti, Governance con 15,2 punti, Comunità con 11,9 punti e Clienti con 0,9 punti.

Accanto al B Impact Assessment, DARF ha adottato anche SDG Action Manager, utilizzandolo per valutare il contributo delle proprie attività agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e individuare ulteriori ambiti di miglioramento.

L'utilizzo di questi strumenti ha finalità di autovalutazione, monitoraggio e orientamento delle azioni future. Pur avendo raggiunto nel B Impact Assessment un punteggio superiore alla soglia minima prevista per accedere al percorso di certificazione, DARF non intende, al momento, avviare l'iter per ottenere la certificazione B Corp.

La scelta volontaria di utilizzare tali metodologie testimonia comunque la volontà della Società di adottare un approccio strutturato, trasparente e misurabile alla gestione degli impatti, coerentemente con le proprie Finalità di Beneficio Comune e con il proprio impegno verso il miglioramento continuo.



SDG Action Manager è uno strumento di gestione interno per aiutare le aziende ad autovalutarsi e migliorare.

È possibile verificare le proprie prestazioni, man mano che si completano i vari moduli dell'SDG Action Manager. Si prega di fare clic nel modulo desiderato per visualizzare le prestazioni suddivise per argomenti secondari all'interno di ciascun modulo e utilizzare le informazioni offerte per identificare le aree di forza e le opportunità di miglioramento.



PERFORMANCE
COMPLESSIVA

41.1%

Modulo base

CONSIGLIATI



Modulo base

Si comincia con questo modulo per avere una idea complessiva della performance dell'azienda rispetto a diritti umani, pratiche lavorative, gestione ambientale e governance.

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
31/31	41.1%



SDG 5 Uguaglianza di genere

Scopra in che modo l'azienda può contribuire all'uguaglianza di genere, come per esempio aumentando la rappresentanza di donne, e occupandosi delle denunce per discriminazione di genere.

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
29/29	7.5%



SDG 6 Acqua pulita e servizi igienico- sanitari

Scopra in che modo l'azienda può adottare misure per facilitare il diritto all'acqua pulita e servizi sanitari per tutti, assicurandosi che entrambi siano offerti nelle proprie operazioni, nella comunità e nella catena di fornitura.

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
25/25	23.1%



SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Scopra in che modo l'azienda può adottare misure per offrire lavoro dignitoso e crescita economica come per esempio pagare un salario di sussistenza e garantire condizioni di lavoro eque ai lavoratori delle proprie operazioni e nella catena di fornitura.

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
33/33	16.4%

RIMANENTI



SDG 1 Sconfiggere la povertà

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
21/21	30.3%



SDG 2 Sconfiggere la fame

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
13/13	3.3%



SDG 3 Assicurare salute e benessere

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
19/19	9.9%



SDG 4 Istruzione di qualità

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
24/24	24.8%



SDG 7 Energia accessibile e pulita

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
20/20	12.4%



SDG 9 Industria, innovazione e infrastrutture

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
19/19	25.2%



SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
28/28	13.5%



SDG 11 Città e comunità sostenibili

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
23/23	19.7%



SDG 12 Consumo e produzione responsabili

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
16/16	12.5%



SDG 13 Agire per il clima

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
23/23	17.3%



SDG 14 Vita sott'acqua

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
23/23	11.8%



SDG 15 La vita sulla terra

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
20/20	1.7%



Introduzione - Pace, giustizia e istituzioni forti

Scopra in che modo l'azienda può contribuire alla pace, giustizia e istituzioni forti promuovendo la trasparenza nella governance e nella gestione fiscale dell'azienda, e attraverso azioni di pace in zone affette da conflitti.

DOMANDE RISPOSTE	PUNTEGGIO GENERALE
28/28	14.9%

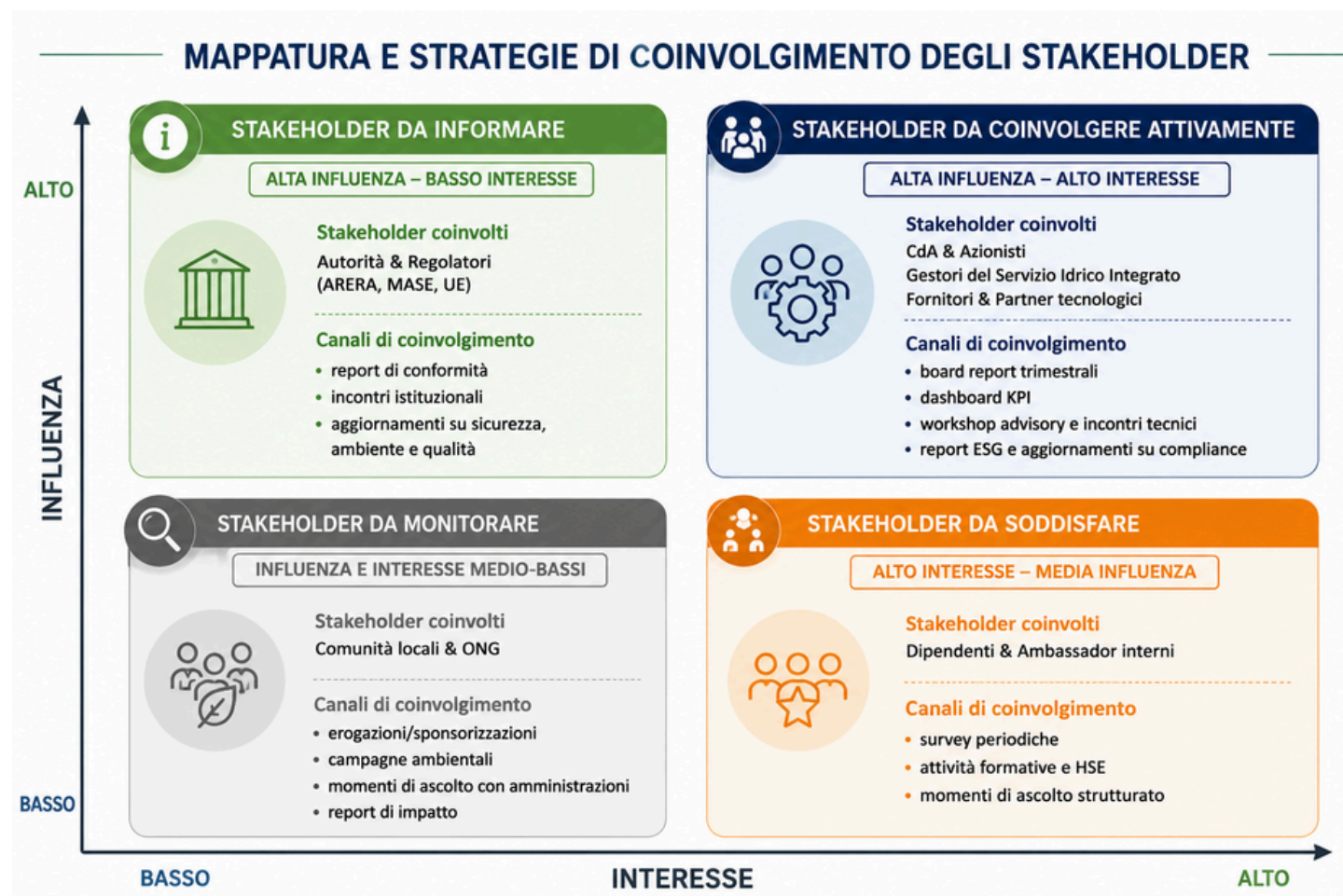


SDG Action Manager aiuta DARF a misurare, comprendere e migliorare il proprio impatto contribuendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.



Mappa degli Stakeholder

Principali stakeholder identificati: collaboratori, management DARF, Gruppo RDR, Gestori SII, Comuni, comunità locali, fornitori, scuole, autorità, cittadini.



L'analisi di doppia materialità è stata svolta secondo gli standard ESRS/EFRA, GRI 2021 e le linee guida della Capogruppo RDR. I temi materiali di DARF sono stati individuati partendo dall'analisi di doppia materialità sviluppata a livello di gruppo e selezionando quelli maggiormente coerenti con le finalità di beneficio comune previste dallo statuto della Società Benefit. I temi individuati rappresentano le principali aree attraverso cui l'azienda genera valore ambientale, sociale ed economico per i propri stakeholder.

Analisi di doppia materialità

Mappatura tra finalità di beneficio comune, temi materiali, GRI Standards ed ESRS

 Finalità di beneficio comune	 Tema materiale	 GRI Standards	 ESRS
1  Salvaguardare l'ecosistema e ridurre l'impatto ambientale dell'operatività aziendale	1 Efficienza energetica degli impianti	GRI 302 Energy	ESRS E1 Climate Change
	2 Innovazione green	GRI 302 Energy / GRI 305 Emissions	ESRS E1 Climate Change
	3 Uso responsabile dell'acqua	GRI 303 Water and Effluents	ESRS E3 Water and Marine Resources
	4 Catena del valore sostenibile	GRI 308 Supplier Environmental Assessment	ESRS S2 Workers in the Value Chain
	5 Certificazioni ambientali e sistemi di gestione	GRI 2 General Disclosures	ESRS G1 Business Conduct
2  Favorire la ricerca e l'innovazione per migliorare l'operatività aziendale in ottica sostenibile	1 Innovazione tecnologica nei processi	GRI 203 Indirect Economic Impacts	ESRS E1 Climate Change
	2 Trasformazione digitale dei processi aziendali	GRI 418 Customer Privacy	ESRS G1 Business Conduct
	3 Innovazione green	GRI 302 / GRI 305	ESRS E1 Climate Change
	4 Efficacia dei servizi di manutenzione	GRI 203 Indirect Economic Impacts	ESRS S4 Consumers and End-users
3  Valorizzare le competenze dei collaboratori e il benessere dei lavoratori	1 Sicurezza sul lavoro	GRI 403 Occupational Health and Safety	ESRS S1 Own Workforce
	2 Accesso alla formazione e sviluppo	GRI 404 Training and Education	ESRS S1 Own Workforce
	3 Forza lavoro nel settore tecnico	GRI 401 Employment	ESRS S1 Own Workforce
4  Favorire la vicinanza ai territori e lo sviluppo professionale dei giovani	1 Giovani e territorio	GRI 413 Local Communities	ESRS S3 Affected Communities
	2 Responsabilità sociale ed etica	GRI 2 Governance / GRI 413	ESRS S3 Affected Communities
	3 Decentramento e gestione locale	GRI 413 Local Communities	ESRS S3 Affected Communities
5  Sviluppare collaborazioni con clienti, partner e stakeholder	1 Gestione delle relazioni con i clienti	GRI 416 Customer Health and Safety	ESRS S4 Consumers and End-users
	2 Centralità del cliente	GRI 416 Customer Health and Safety	ESRS S4 Consumers
	3 Comunicazione e trasparenza	GRI 2 General Disclosures	ESRS 2 Governance
	4 Catena del valore sostenibile	GRI 308 Supplier Environmental Assessment	ESRS S2 Workers in the Value Chain

Accanto all'analisi di materialità di impatto, DARF ha analizzato anche i temi di materialità finanziaria, valutando come i fattori ambientali, sociali e di governance possano influenzare le performance economiche, i rischi operativi e le opportunità di sviluppo dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Questa analisi consente di integrare i fattori ESG nei processi decisionali aziendali, in coerenza con il principio della doppia materialità previsto dalla CSRD.

ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ					
Impatto finanziario dei temi materiali					
FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	TEMA MATERIALE	IMPATTO FINANZIARIO	DRIVER ECONOMICO-FINANZIARI	ORIZZONTE TEMPORALE	RISCHIO / OPPORTUNITÀ
 SALVAGUARDARE L'ECOSISTEMA E RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELL'OPERATIVITÀ AZIENDALE	 Efficienza energetica degli impianti	Alto	Riduzione OPEX energia, miglioramento EBITDA, competitività gare	Breve-Medio	Opportunità
	 Innovazione green	Alto	Accesso a gare ESG, finanziamenti, differenziazione competitiva	Medio-Lungo	Opportunità
	 Uso responsabile dell'acqua	Alto	Continuità operativa, compliance normativa, riduzione rischi	Breve-Medio	Rischio/Opportunità
	 Catena del valore sostenibile	Medio-Alto	Stabilità forniture, riduzione rischi supply chain	Breve-Medio	Rischio
	 Certificazioni ambientali e sistemi di gestione	Medio-Alto	Accesso gare pubbliche, qualificazione SOA/ESG	Breve	Opportunità
 FAVORIRE LA RICERCA E L'INNOVAZIONE PER MIGLIORARE L'OPERATIVITÀ AZIENDALE IN OTTICA SOSTENIBILE	 Innovazione tecnologica nei processi	Alto	Efficienza operativa, riduzione costi, scalabilità	Medio	Opportunità
	 Trasformazione digitale dei processi aziendali	Alto	Ottimizzazione cantieri, riduzione errori, data-driven management	Breve-Medio	Opportunità
	 Innovazione green	Alto	Accesso a gare ESG, finanziamenti, differenziazione competitiva	Medio-Lungo	Opportunità
	 Efficacia dei servizi di manutenzione	Alto	Fidelizzazione clienti, ricavi ricorrenti, riduzione penali	Breve	Opportunità
 FAVORIZZARE LE COMPETENZE DEI COLLABORATORI E IL BENESSERE DEI LAVORATORI	 Sicurezza sul lavoro	Alto	Riduzione contenziosi, fermi cantiere, costi assicurativi	Breve	Rischio
	 Accesso alla formazione e sviluppo	Medio-Alto	Produttività, retention, riduzione costi recruiting	Medio	Opportunità
	 Forza lavoro nel settore tecnico	Alto	Capacità esecutiva cantieri, crescita fatturato	Breve-Medio	Rischio
 FAVORIRE LA VICINANZA AI TERRITORI E LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEI GIOVANI	 Giovani e territorio	Medio	Employer branding, pipeline talenti	Medio-Lungo	Opportunità
	 Responsabilità sociale ed etica	Medio	Reputazione, accesso gare e stakeholder trust	Medio	Opportunità
	 Decentramento e gestione locale	Medio	Efficienza operativa territoriale	Breve-Medio	Opportunità
 SVILUPPARE COLLABORAZIONI CON CLIENTI, PARTNER E STAKEHOLDER	 Gestione delle relazioni con i clienti	Alto	Fidelizzazione, rinnovi contratti, cash flow	Breve	Opportunità
	 Centralità del cliente	Alto	Marginalità e retention	Breve	Opportunità
	 Comunicazione e trasparenza	Medio	Reputazione, compliance, accesso capitali	Medio	Opportunità
	 Catena del valore sostenibile	Medio-Alto	Riduzione rischi fornitori, continuità operativa	Breve-Medio	Rischio
IMPATTO FINANZIARIO Alto Medio-Alto Medio Basso ORIZZONTE TEMPORALE Breve (0-1 anni) Breve-Medio (1-3 anni) Medio (3-5 anni) Medio-Lungo (>5 anni) RISCHIO / OPPORTUNITÀ Opportunità Rischio/Opportunità Rischio					

Finalità 1 – Ecosistema e Impatti Ambientali

Salvaguardare l'ecosistema ridurre l'impatto ambientale dell'operatività aziendale, con particolare attenzione ai consumi ed alla riduzione degli sprechi in un'ottica di economia circolare;

Emissioni climalteranti: Scope 1 e Scope 2

Nel quadro dell'impegno di DARF per la salvaguardia dell'ecosistema e la riduzione dell'impatto ambientale della propria operatività, nel periodo di rendicontazione è stato monitorato l'andamento delle principali emissioni climalteranti associate ai consumi energetici diretti e indiretti dell'organizzazione.

Le emissioni di Scope 1 sono riconducibili principalmente all'utilizzo di gasolio per l'alimentazione dei mezzi aziendali e operativi e, in misura residuale, al consumo di gas naturale. Tali fonti rappresentano oggi la componente più rilevante dell'impronta climatica di DARF, in quanto direttamente connesse alla natura operativa delle attività svolte sul territorio.

Nel 2024, le emissioni complessive di Scope 1 sono risultate pari a 541,22 tCO₂e, di cui 539,70 tCO₂e derivanti dal consumo di gasolio e 1,52 tCO₂e dal consumo di gas naturale.

Nel 2025, il valore complessivo si è attestato a 489.53 tCO₂e, di cui 488.44 tCO₂e riferibili al gasolio e 1,38 tCO₂e al gas naturale.

Il confronto tra i due esercizi evidenzia una riduzione assoluta delle emissioni di Scope 1 pari a circa 51.50 tCO₂e, corrispondente a un decremento del 9.55% rispetto all'anno precedente. Tale andamento assume particolare rilievo se letto insieme alla crescita del volume d'affari aziendale, passato da € 21,67 milioni nel 2024 a € 35,00 milioni nel 2025.

Per quanto riguarda invece le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2), DARF ha rilevato nel 2024 un consumo complessivo di 32.309 kWh e nel 2025 un consumo di 30.133 kWh, con una riduzione pari a circa il 6,74%.

Applicando il metodo location-based, che riflette il fattore emissivo medio del mix elettrico nazionale, le emissioni di Scope 2 risultano pari a 7,61 tCO₂e nel 2024 e a 6,00 tCO₂e nel 2025, evidenziando un ulteriore miglioramento in termini di impatto ambientale.

Tuttavia, DARF acquista energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, come attestato dai relativi certificati di Garanzia d'Origine (GO). Di conseguenza, secondo il criterio di rendicontazione market-based, le emissioni di Scope 2 risultano pari a zero sia nel 2024 sia nel 2025.

Considerando pertanto il profilo emissivo complessivo dell'organizzazione secondo il metodo market-based, le emissioni di DARF risultano integralmente attribuibili alle sole fonti dirette (Scope 1), mentre l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili consente di azzerare l'impatto climatico associato ai consumi elettrici acquistati.

Consumi idrici 2025 711 m3



Finalità 1 – Ecosistema
e Impatti Ambientali

 Emissioni climalteranti: Scope 1 e Scope 2

 Gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi



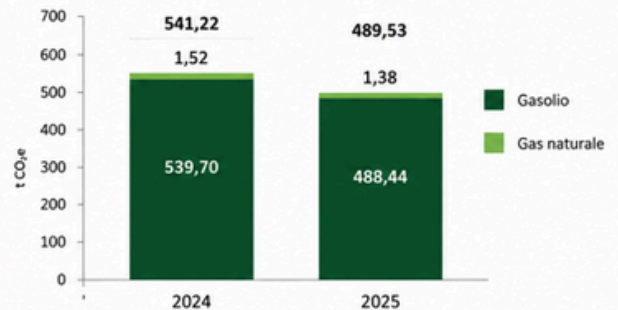
SCOPE 1 – EMISSIONI DIRETTE (t CO₂e)

2024

Combustibile	Consumo	Unità	Fattore (t CO ₂ /unità massica/vol.)	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio	202.893,07	L	2,66	539,6955662
Gas naturale	743	m ³	2,04542	1,51974706
Totale				541,2153133

2025

Combustibile	Consumo	Unità	Fattore (t CO ₂ /unità massica/vol.)	Emissioni (t CO ₂)
Gasolio	183.627,00	L	2,66	488,44782
Gas naturale	525	m ³	2,06672	1,085028
Totale				489,532848

EMISSIONI SCOPE 1 (t CO₂e)

RIDUZIONE ASSOLUTA
2024 vs 2025
51,68 t CO₂e
RIDUZIONE PERCENTUALE
2024 vs 2025
9,55%


SCOPE 2 – EMISSIONI INDIRETTE DA ELETTRICITÀ (t CO₂e)

2024

Fonte	kWh	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) LOCAL BASED	Emissioni (t CO ₂ e) MARKET BASED
Prelievi da rete	32.309	0,2356	7,6120004	0
Autoconsumo FV	0	0	0	0
Totale	32.309		7,6120004	0

2025

Fonte	kWh	Fattore (kg CO ₂ /kWh)	Emissioni (t CO ₂ e) LOCAL BASED	Emissioni (t CO ₂ e) MARKET BASED
Prelievi da rete	30.133	0,2005	6,0416665	0
Autoconsumo FV	0	0	0	0
Totale	30.133		6,0416665	0

EMISSIONI SCOPE 2 – LOCAL BASED (t CO₂e)

RIDUZIONE ASSOLUTA
2024 vs 2025
1,570 t CO₂e
RIDUZIONE PERCENTUALE
2024 vs 2025
20,63%

·Fattori di emission GHG 2025 (Scope 1)

·Fattori di emission Ispra 2025 (Scope 2)

Nel complesso, i dati evidenziano un miglioramento sia in termini assoluti sia in termini di efficienza ambientale. Rapportando infatti le emissioni complessive Scope 1 + Scope 2 location-based al fatturato, DARF passa da circa 25,32 tCO₂e per milione di euro di fatturato nel 2024 a circa 16,25 tCO₂e per milione di euro nel 2025, con una riduzione di circa il 35,8%. Tale andamento conferma la capacità dell'azienda di accompagnare la crescita operativa con un progressivo contenimento dell'impatto emissivo.

Il monitoraggio sistematico di tali indicatori rappresenta per DARF uno strumento essenziale per orientare future azioni di miglioramento, con particolare attenzione alla riduzione dei consumi di carburante, all'efficientamento della mobilità operativa, alla razionalizzazione dei consumi energetici e al consolidamento di un modello gestionale sempre più coerente con i principi della sostenibilità ambientale.

Obiettivo 2026: Monitoraggio Scope 3

Obiettivo al 2027: ridurre le emissioni Scope 1 del 40% rispetto al 2024, contribuendo al più ampio obiettivo di Gruppo previsto dal Piano di Sostenibilità di RDR, pari a una riduzione complessiva del 20%.


**Finalità 1 – Ecosistema
e Impatti Ambientali**

24

·Emissioni climalteranti: Scope 1 e Scope 2

·Gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi

Gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi

La gestione dei rifiuti rappresenta per DARF un ambito rilevante di presidio ambientale, in quanto strettamente connesso alla natura operativa delle attività svolte sul territorio. In coerenza con un approccio orientato alla riduzione degli sprechi e alla progressiva valorizzazione delle risorse, l'azienda monitora la produzione dei rifiuti generati dalle proprie attività, distinguendoli per tipologia e destinazione finale.

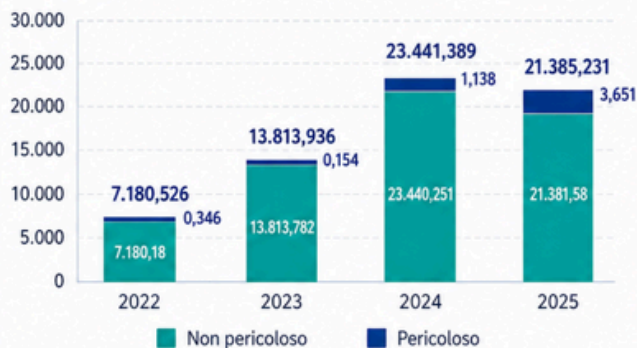
DARF – Rifiuti generati

Andamento 2022–2025 e destinazione 2024–2025



1 Rifiuti generati – destinati allo smaltimento

Tonnellate (t)



Anno	Non pericoloso (t)	Pericoloso (t)	Totale complessivo (t)
2022	7.180,18	0,346	7.180,526
2023	13.813,782	0,154	13.813,936
2024	23.440,251	1,138	23.441,389
2025	21.381,58	3,651	21.385,231



Totale 2025:
21.385,231 t



Variazione
2025 vs 2024:
-2.056,158 t
(-8,77%)

2 Destinazione dei rifiuti

Tonnellate (t)



Anno	Recupero (t)	Discarica (t)	Totale (t)
2024	23.438,934	2,455	23.441,389
2025	20.976,49	408,741	21.385,231



Quota a recupero
2025:
98,09%



Rifiuti pericolosi
2025:
3,651 t

 Valori espressi in tonnellate (t)

Obiettivo 2026: Calcolo emissioni generate dai rifiuti.



Finalità 1 – Ecosistema
e Impatti Ambientali

 Emissioni climalteranti: Scope 1 e Scope 2

 Gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi



IMPEGNO PER L'AMBIENTE, AZIONI PER IL FUTURO



Nel corso del 2025, **DARF** ha rafforzato il proprio impegno verso una gestione ambientale più strutturata, orientando investimenti e iniziative verso la riduzione degli impatti operativi, la digitalizzazione dei processi e il miglioramento della gestione dei materiali e dei rifiuti.



Un primo intervento rilevante ha riguardato il potenziamento del sistema di gestione dei rifiuti attraverso l'acquisto di **ECOMATICO**, software in cloud sviluppato per supportare in modo integrato tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia ambientale.



L'introduzione di questo strumento rappresenta per **DARF** un passo importante verso una gestione più efficiente, tracciabile e digitalizzata dei flussi operativi connessi ai rifiuti, consentendo di presidiare in maniera più efficace registrazioni, formulari, documentazione di trasporto, programmazione dei servizi, contratti, magazzino e aspetti amministrativi correlati.



Particolare rilevanza assume il tema dell'interoperabilità con il **RENTRI**, il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti, che consentirà all'azienda di gestire in modo più evoluto gli obblighi normativi e documentali, semplificando i processi interni e riducendo i margini di errore. L'adozione di una piattaforma unica e completamente digitale rappresenta inoltre un elemento coerente con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo della carta e promuovere una maggiore efficienza organizzativa.



In parallelo, **DARF** ha previsto nel **Budget 2025** uno stanziamento dedicato ad alcune azioni concrete di miglioramento ambientale e riduzione degli sprechi.

Tra queste rientra la scelta di utilizzare esclusivamente **carta riciclata**, in coerenza con una logica di contenimento del consumo di materie prime vergini, riduzione dei rifiuti e promozione di pratiche più sostenibili anche negli ambiti amministrativi e gestionali.



Sempre nella prospettiva di rafforzare un approccio orientato all'economia circolare, l'azienda ha inoltre previsto l'installazione di specifici box per la raccolta differenziata di scarpe.

Tale iniziativa nasce dalla volontà di migliorare la gestione di flussi che, se non correttamente separati e conferiti, rischiano di incrementare il ricorso allo smaltimento finale. L'obiettivo è invece favorire, ove possibile, il recupero e la valorizzazione di materiali che possono essere reimmessi in filiera dedicata, contribuendo concretamente alla riduzione del conferimento in discarica.



OGNI SCELTA,
UN IMPATTO POSITIVO.



DIGITALIZZAZIONE
DEI PROCESSI



RIDUZIONE
DEGLI SPRECHI



ECONOMIA
CIRCOLARE



RESPONSABILITÀ
E SOSTENIBILITÀ

DARF CONTINUA A INVESTIRE PER UN FUTURO PIÙ SOSTENIBILE, CON AZIONI CONCRETE OGNI GIORNO.



**Finalità 1 – Ecosistema
e Impatti Ambientali**

 Emissioni climalteranti: Scope 1 e Scope 2

 Gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi

Finalità 2 – Innovazione e Ricerca

Favorire e valorizzazione le attività di ricerca e di innovazione per migliorare l'operatività aziendale in ottica sostenibile;

Per DARF, innovazione non significa esclusivamente introdurre nuove tecnologie, ma soprattutto ripensare processi, strumenti e modalità operative per renderli più efficienti, più integrati e più sostenibili nel tempo. In un contesto fortemente operativo e distribuito sul territorio, la capacità di organizzare in modo efficace attività, risorse e interventi rappresenta infatti un fattore determinante non solo per la qualità del servizio, ma anche per la riduzione degli impatti ambientali e organizzativi.

In questa prospettiva si inserisce il progetto WFM (Workforce Management) sviluppato in sinergia con RDR, nato con l'obiettivo di migliorare la pianificazione, il coordinamento e la gestione delle attività operative, attraverso un approccio più strutturato, digitale e orientato al dato.

Il progetto si colloca all'interno di un percorso di evoluzione organizzativa volto a rendere più efficiente la programmazione delle attività sul campo, ottimizzando l'impiego delle risorse umane, degli automezzi, delle attrezzature e dei tempi di intervento. In un'azienda come DARF, impegnata quotidianamente in attività operative, manutentive e di presidio territoriale, una migliore organizzazione del lavoro rappresenta infatti un elemento centrale per incrementare la produttività, ridurre le inefficienze e rafforzare la qualità complessiva dell'esecuzione.

L'adozione di una logica di Workforce Management consente di affrontare in modo più evoluto alcuni aspetti particolarmente rilevanti per la sostenibilità operativa, quali la riduzione dei tempi improduttivi, la migliore distribuzione dei carichi di lavoro, la maggiore tracciabilità delle attività e il coordinamento più efficace degli interventi. Tale approccio può generare benefici concreti anche sotto il profilo ambientale, contribuendo indirettamente a limitare spostamenti non ottimizzati, ridurre consumi e percorrenze evitabili e migliorare l'efficienza complessiva della gestione dei mezzi e delle squadre operative.

Il progetto WFM rappresenta quindi per DARF non solo un'iniziativa di digitalizzazione, ma un vero e proprio strumento di innovazione gestionale, capace di supportare una crescita più ordinata, consapevole e sostenibile dell'organizzazione. La collaborazione con RDR assume in questo contesto un valore strategico, poiché consente di valorizzare competenze, esperienze e sinergie di Gruppo, favorendo l'adozione di modelli organizzativi evoluti e replicabili.

In una visione di medio-lungo periodo, DARF intende continuare a investire in soluzioni organizzative e tecnologiche che permettano di migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dei processi e la capacità aziendale di rispondere in modo tempestivo, strutturato e sostenibile alle esigenze operative. In tale ottica, la ricerca di strumenti innovativi e la sperimentazione di nuovi modelli gestionali rappresentano un elemento concreto di creazione di valore, non solo per l'azienda, ma anche per i territori e i contesti in cui DARF opera quotidianamente.

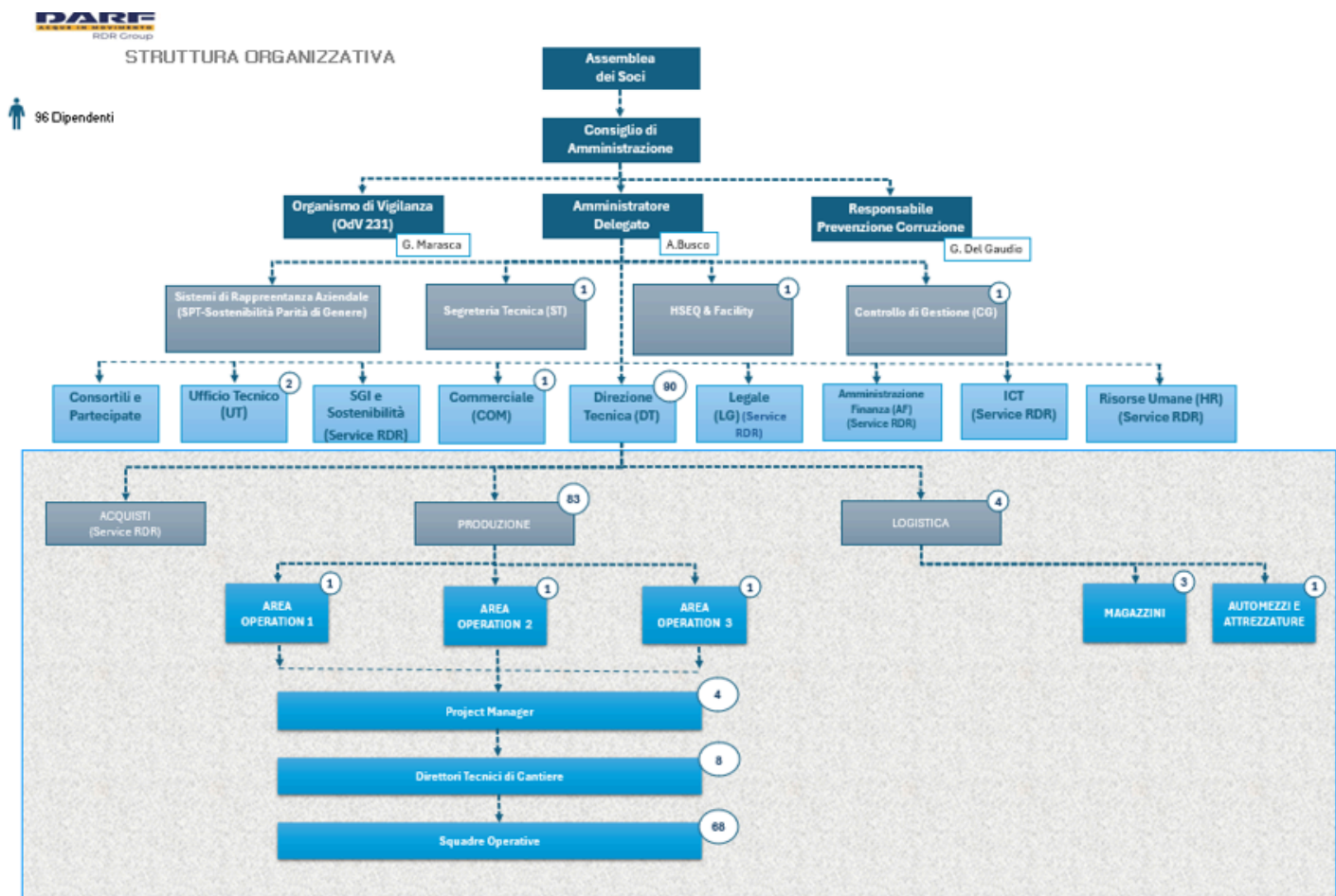
Obiettivo 2026: digitalizzazione completa flussi operativi.

Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

Valorizzare le competenze dei collaboratori attraverso percorsi di formazione ed affiancamento e favorire le proposte di miglioramento per il benessere e la vita dei collaboratori;

Per DARF, le persone rappresentano un elemento centrale del proprio modello organizzativo. In un contesto operativo caratterizzato da attività tecniche, interventi sul campo e gestione di servizi complessi, la qualità del lavoro è strettamente legata alle competenze, all'esperienza e alla crescita professionale dei collaboratori. In questa prospettiva, l'azienda promuove un approccio orientato alla valorizzazione delle risorse interne, attraverso percorsi di formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di rafforzare la capacità operativa e garantire standard elevati di qualità, sicurezza ed efficienza.

Struttura e composizione della forza lavoro



Organigramma al 31.12.2025



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

- Struttura e composizione della forza lavoro
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
- Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
- Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Struttura e composizione della forza lavoro

Nel corso del periodo di rendicontazione, DARF ha monitorato la composizione della propria popolazione aziendale, con particolare attenzione alla stabilità occupazionale e alla tipologia contrattuale.

AL 31.12.2025 Darf non registra presenza di tirocinanti e/o personale somministrato.

il 100% dei dipendenti d DARF SRL SB è coperto da CCNL EDIL INDUSTRIA.

COMPOSIZIONE DIPENDENTI DARF

 Totale dipendenti 2024 102	 Totale dipendenti 2025 96	 % donne 2024 10%	 % donne 2025 9%
--	---	--	---

1. DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE

Categoria	2024				2025			
	M	F	Tot.	% DONNE	M	F	Tot.	% DONNE
Quadri	3	0	3	0%	0	0	0	0%
Impiegati	17	10	27	37%	16	9	25	36%
Operai	72	0	72	0%	71	0	71	0%

2. DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

Fascia di età	2024				2025			
	M	F	Tot.	% DONNE	M	F	Tot.	% DONNE
<30	8	1	9	11%	10	2	12	17%
30 - 50	46	8	54	15%	38	5	43	12%
>50	38	1	39	3%	39	2	41	5%
Totale	92	10	102	10%	87	9	96	9%

3. DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE

Tipologia di contratto	2025		
	M	F	Tot.
Numero di dipendenti full-time a tempo indeterminato	77	9	86
Numero di dipendenti full-time a tempo determinato	10	0	10
Numero di dipendenti part-time a tempo indeterminato	0	0	0
Numero di dipendenti part-time a tempo determinato	0	0	0
Numero di dipendenti a ore non garantite (es. lavoratori occasionali; lavoratori a chiamata)	0	0	0
Numero totale di dipendenti	87	9	96

* Il numero di dipendenti considera l'organico in forza al 31 dicembre 2025. Nelle categorie impiegati e operai sono inclusi gli apprendisti.

Obiettivo 2027: Introduzione Sistema di Performance Management basato anche su obiettivi ESG



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

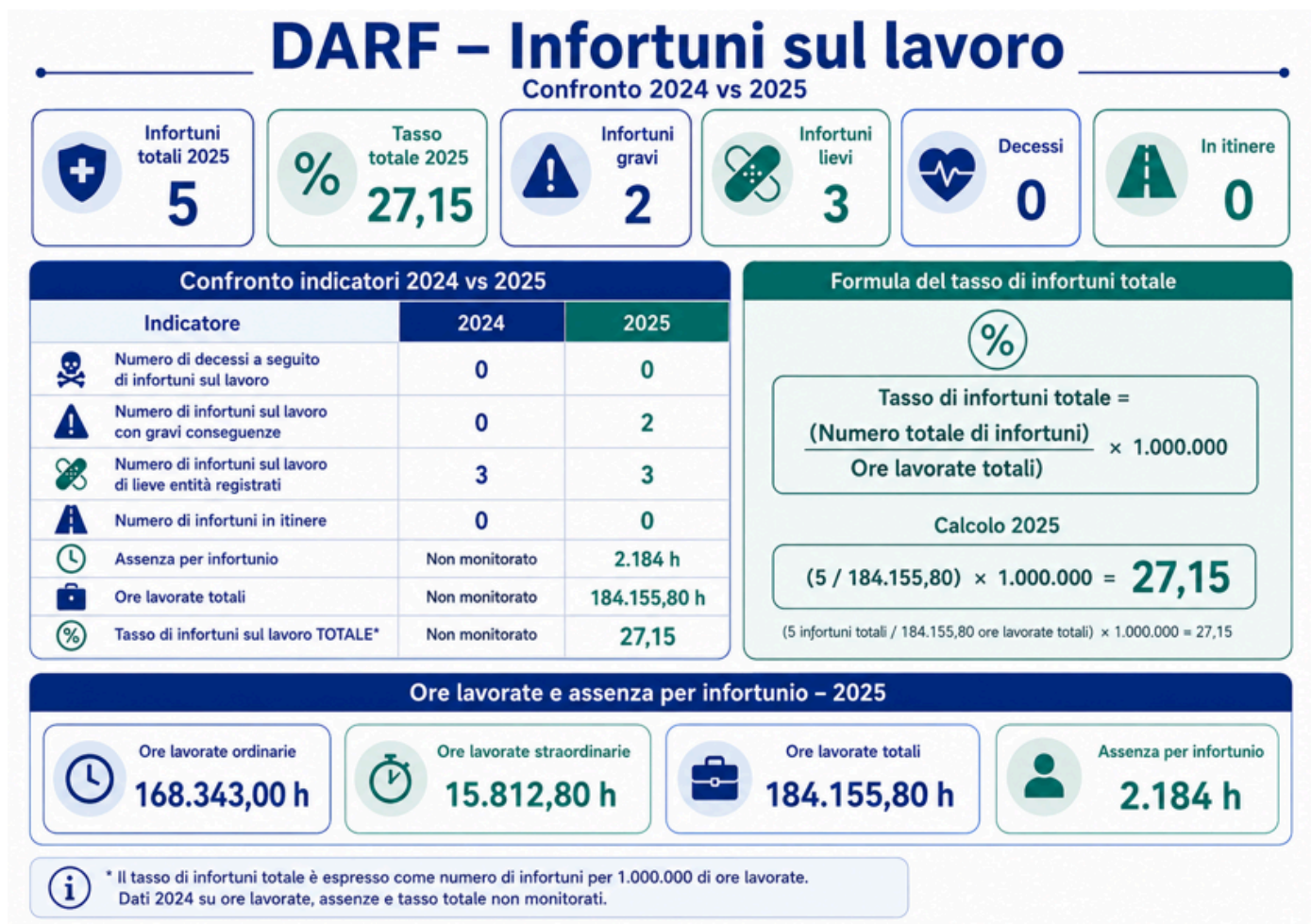
-  Struttura e composizione della forza lavoro
-  Salute e sicurezza sul lavoro
-  Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
-  Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
-  Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori rappresenta per DARF una priorità imprescindibile, strettamente connessa alla natura delle attività svolte e alla responsabilità dell'azienda nei confronti delle proprie persone.

Operando in contesti tecnici e operativi, spesso caratterizzati da attività sul campo, utilizzo di mezzi, attrezzature e lavorazioni potenzialmente esposte a rischio, DARF considera la sicurezza non soltanto come un obbligo normativo, ma come un elemento strutturale della qualità organizzativa e della sostenibilità del proprio modello operativo.

Nel corso del 2025, non si sono registrati decessi a seguito di infortuni sul lavoro, né infortuni in itinere, confermando l'attenzione costante dell'azienda verso la prevenzione e il presidio delle condizioni di sicurezza. Nel medesimo periodo, sono stati registrati 2 infortuni sul lavoro con gravi conseguenze e 3 infortuni di lieve entità. Tali dati sono oggetto di attenzione e monitoraggio da parte dell'azienda, che considera ogni evento infortunistico come un elemento da analizzare con serietà, al fine di rafforzare ulteriormente le misure di prevenzione, la sensibilizzazione interna e il miglioramento continuo delle condizioni operative.



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

-  Struttura e composizione della forza lavoro
-  Salute e sicurezza sul lavoro
-  Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
-  Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
-  Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Benessere



PUNTO 404-1 – PROMOZIONI

Dipendenti che hanno ricevuto una promozione nell'anno per genere e fascia di età

TOTALE PROMOZIONI 2024

8

di cui M: 6 | F: 2

TOTALE PROMOZIONI 2025

9

di cui M: 6 | F: 3

TASSO DI PROMOZIONE 2024*

7,84%

di cui M: 8,22% | F: 6,45%

TASSO DI PROMOZIONE 2025*

8,51%

di cui M: 8,57% | F: 9,38%

PROMOZIONI PER GENERE E FASCIA DI ETÀ

Fascia di età	2024				2025			
	M	F	Tot.	% sul totale promozioni	M	F	Tot.	% sul totale promozioni
< 30 anni	1	0	1	12,50%	1	0	1	11,11%
30 – 50 anni	4	1	5	62,50%	4	2	6	66,67%
> 50 anni	1	1	2	25,00%	1	1	2	22,22%
TOTALE	6	2	8	100%	6	3	9	100%

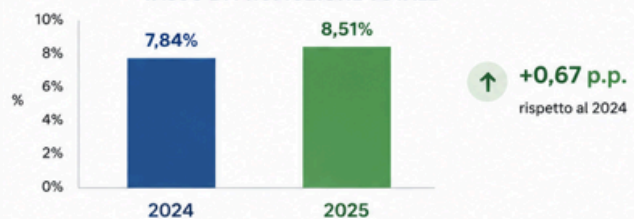


FORMULA TASSO DI PROMOZIONE TOTALE*

$$\text{Tasso di promozione totale} = \frac{\text{Numero totale di promozioni nell'anno}}{\text{Numero medio di dipendenti nell'anno}} \times 100$$

* Numero medio di dipendenti = (Organico al 01/01 + Organico al 31/12) / 2

TASSO DI PROMOZIONE TOTALE*



Nel 2025 DARF non ha ancora formalmente avviato un sistema strutturato di Performance Management. La Società assicura tuttavia un confronto costante tra responsabili e collaboratori attraverso momenti periodici di feedback, valutazione e condivisione delle aspettative. Tali occasioni consentono di monitorare l'andamento delle attività, valorizzare le competenze, individuare eventuali aree di miglioramento e accompagnare la crescita professionale dei dipendenti. Questo approccio rappresenta una base utile per la futura definizione di un processo formalizzato di valutazione delle performance, fondato su obiettivi, competenze e percorsi di sviluppo.



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

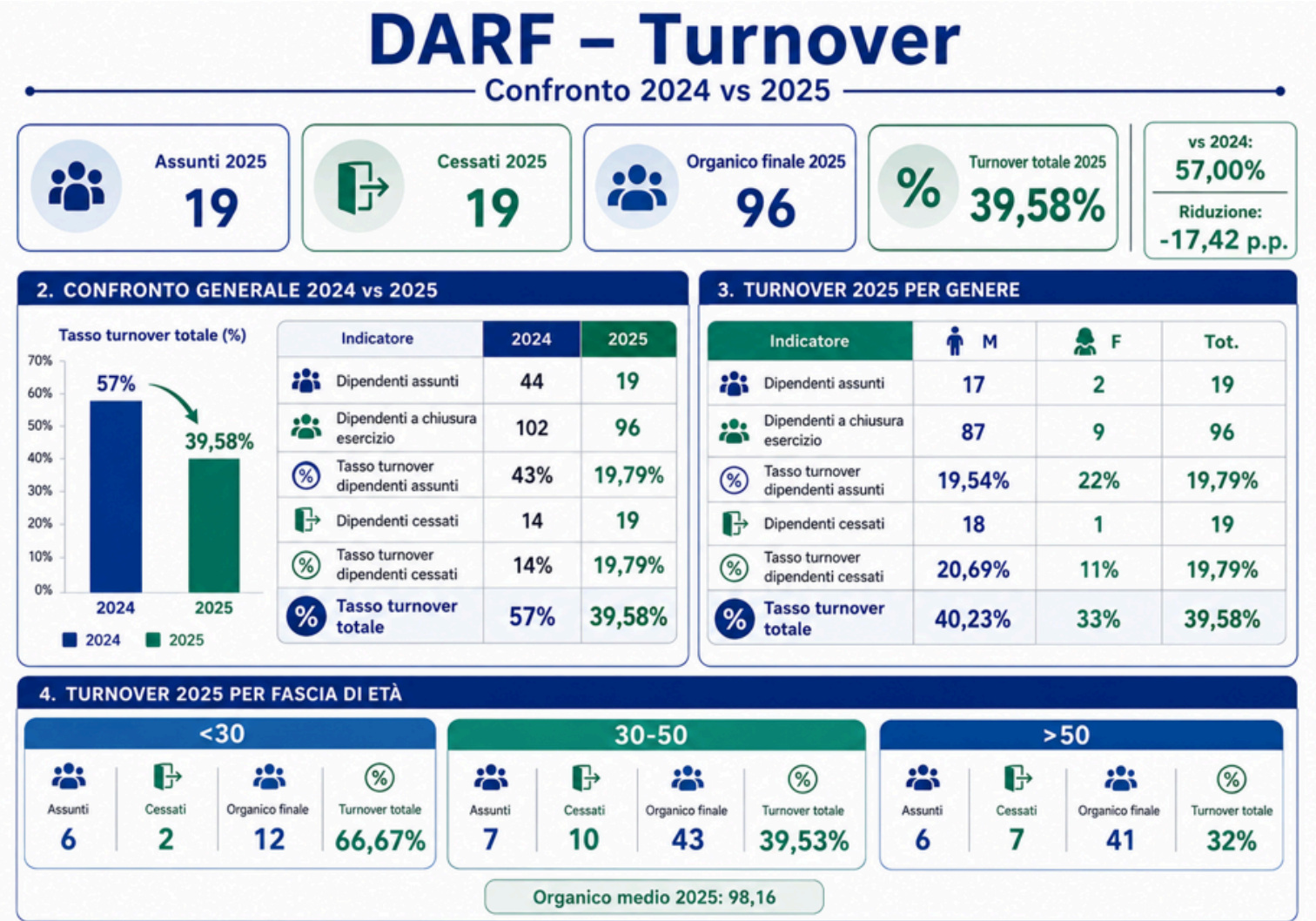
-  Struttura e composizione della forza lavoro
-  Salute e sicurezza sul lavoro
-  Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
-  Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
-  Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Per DARF, valorizzare le persone significa anche ascoltarle in modo strutturato, riconoscendo che il benessere organizzativo, il senso di appartenenza e il coinvolgimento attivo rappresentano elementi fondamentali per la qualità del lavoro e per la crescita sostenibile dell'azienda.

In questa prospettiva, DARF ha scelto di dotarsi di uno strumento di ascolto periodico interno, attraverso la somministrazione di una survey annuale di engagement, finalizzata a raccogliere in modo sistematico la percezione dei collaboratori rispetto ad alcuni aspetti chiave della vita aziendale, quali il senso di appartenenza, la motivazione, l'orgoglio professionale, la propensione alla permanenza in azienda e il livello di coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi comuni.

L'indagine rappresenta per DARF non un semplice esercizio di rilevazione, ma uno strumento concreto di ascolto organizzativo, utile a comprendere meglio il vissuto interno, individuare eventuali aree di attenzione e orientare nel tempo azioni di miglioramento coerenti con i bisogni e le aspettative delle persone.

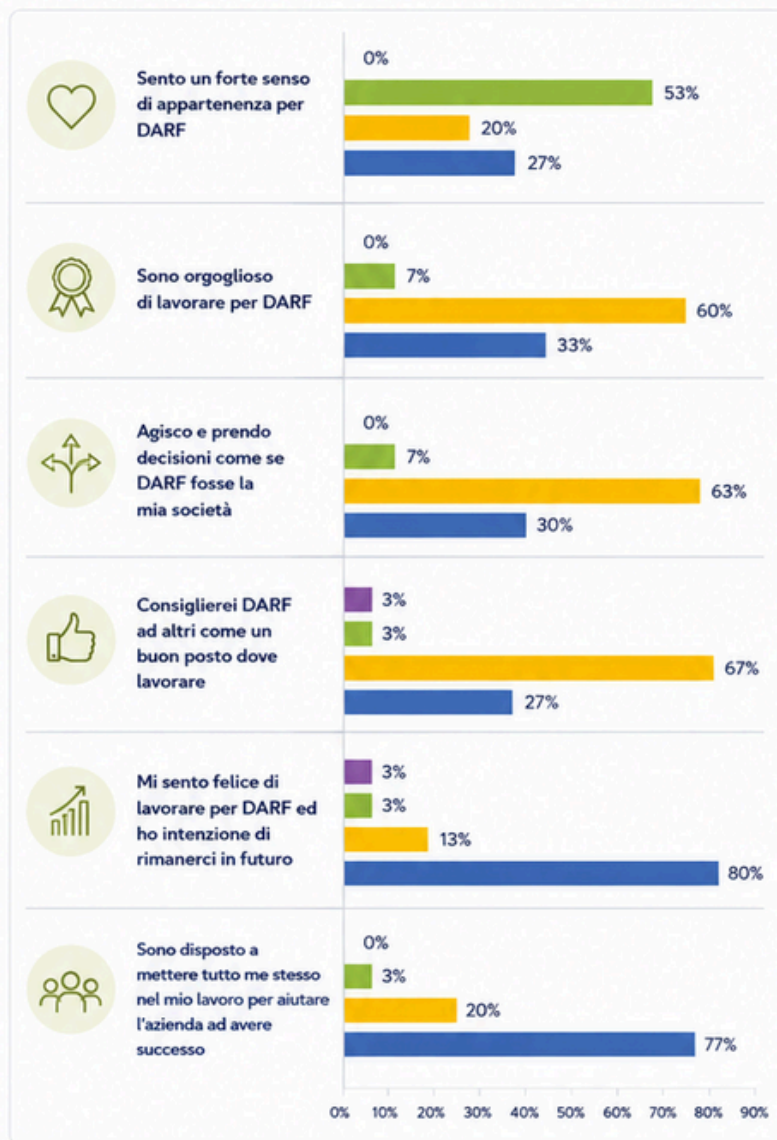
I risultati emersi restituiscono un quadro complessivamente positivo, evidenziando un buon livello di coinvolgimento, identificazione e disponibilità a contribuire attivamente al percorso aziendale. In particolare, la survey mostra segnali rilevanti in termini di orgoglio di appartenenza, propensione alla permanenza e disponibilità personale a sostenere il successo dell'organizzazione, a conferma di un legame percepito come solido tra persone e contesto aziendale.



INDICI DI ENGAGEMENT

Nel grafico sono riportati i risultati della survey di engagement inviata ai dipendenti di DARF.

■ Per niente d'accordo ■ Poco d'accordo ■ Abbastanza d'accordo ■ Molto d'accordo



COMMENTO AI RISULTATI

I risultati della survey mostrano un forte livello di engagement complessivo e un legame significativo dei dipendenti con l'azienda.



Elevato senso di appartenenza: il 87% dei dipendenti si sente abbastanza o molto legato a DARF, segno di una forte identità aziendale condivisa.



Orgoglio diffuso: ben il 93% è orgoglioso di lavorare per DARF, indice di soddisfazione e riconoscimento del valore dell'azienda.



Responsabilità e ownership: il 93% agisce come se DARF fosse la propria società, dimostrando un forte senso di responsabilità e partecipazione.



Ambasciatori dell'azienda: il 94% consiglierebbe DARF come un buon posto di lavoro, conferma di un clima positivo e di fiducia.



Fiducia nel futuro: il 93% è felice di lavorare in DARF e intende rimanerci, un segnale importante di stabilità e prospettiva.



Impegno e dedizione: il 97% è disposto a dare il massimo per contribuire al successo aziendale, valore fondamentale per raggiungere gli obiettivi comuni.



ENGAGEMENT COMPLESSIVO MOLTO ALTO

In media, oltre il 93% dei dipendenti esprime un livello positivo (abbastanza o molto d'accordo) sugli aspetti chiave dell'engagement.



Questi risultati evidenziano una cultura aziendale solida, una leadership efficace e un ambiente di lavoro che favorisce motivazione, identificazione e collaborazione.



FOCUS DI MIGLIORAMENTO

Continuare a rafforzare la comunicazione interna, le opportunità di crescita professionale e il riconoscimento dei risultati per mantenere e accrescere ulteriormente questo livello di engagement eccellente.



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

- Struttura e composizione della forza lavoro
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
- Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
- Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Formazione, sicurezza e crescita delle competenze

Le iniziative DARF nel 2025



La formazione rappresenta per DARF uno strumento centrale per valorizzare le competenze, rafforzare la qualità dell'operatività aziendale e promuovere condizioni di lavoro sempre più sicure, consapevoli ed efficaci.



In un contesto tecnico e operativo complesso, la formazione continua e specialistica è essenziale per tutelare le persone, mantenere elevati standard di affidabilità e garantire un servizio di qualità.



PIANO FORMATIVO 2025

Nel corso del 2025, DARF ha sviluppato un piano formativo articolato, con particolare attenzione agli ambiti della salute e sicurezza sul lavoro, della formazione obbligatoria e dell'abilitazione tecnico-professionale.

PRINCIPALI PERCORSI EROGATI

Formazione generale e specifica per rischio alto	Corsi per preposti
Primo soccorso	Antincendio
Utilizzo di macchine movimento terra	Piattaforme di lavoro elevabili
Lavori in spazi confinati	Segnaletica stradale
Lavori in quota	Rischio amianto
Lavori elettrici	Conduzione di carrelli industriali



CRESCITA E SVILUPPO

Oltre alla formazione obbligatoria, DARF promuove percorsi di crescita e sviluppo delle competenze attraverso la partecipazione alla RDR Academy, che valorizza il capitale umano anche sotto il profilo relazionale, manageriale e organizzativo.



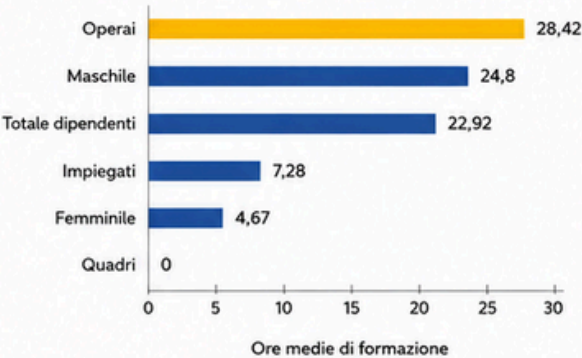
18 ore
di formazione aggiuntiva

Nel corso del 2025, alcuni collaboratori DARF hanno preso parte a percorsi dedicati alla gestione delle relazioni interpersonali e a iniziative formative più strutturate come il Master 231.

KPI FORMAZIONE 2025

 22,92 ore medie di formazione per dipendente 2.200 ore totali / 96 dipendenti	 4,67 ore medie per dipendenti di genere femminile 42 ore totali / 9 dipendenti	 24,8 ore medie per dipendenti di genere maschile 2.158 ore totali / 87 dipendenti
 7,28 ore medie per impiegati 182 ore totali / 25 dipendenti	 28,42 ore medie per operai 2.018 ore totali / 71 dipendenti	 0 ore medie per quadri 0 ore totali / 0 dipendenti

CONFRONTO ORE MEDIE PER CATEGORIA



La formazione continua rappresenta un investimento strategico per la sicurezza, la qualità del servizio e la crescita delle persone.



Finalità 3 – Persone, Sicurezza e Formazione

- Struttura e composizione della forza lavoro
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
- Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
- Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori



Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Accanto allo sviluppo delle competenze e alla tutela della salute e sicurezza, DARF promuove iniziative orientate al benessere delle persone, nella consapevolezza che la qualità del lavoro dipende anche dalla capacità dell'organizzazione di accompagnare i collaboratori nei principali momenti della vita personale e familiare.

Nel corso del periodo di rendicontazione, l'azienda ha confermato alcune misure di welfare aziendale rivolte a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di offrire un supporto concreto e rafforzare la qualità della relazione tra impresa e persone.

LE PRINCIPALI INIZIATIVE DI WELFARE ATTIVE



BONUS
NASCITA AZIENDALE



BONUS
MATRIMONIO



MISURE COLLEGATE
AL LAVORO SVANTAGGIATO
NEL SETTORE ACQUA



TICKET MENSA
DEL VALORE DI € 7,50



FAMILY DAY



VISITE
NUTRIZIONALI

Questi strumenti, pur nella loro semplicità, riflettono la volontà di DARF di costruire un contesto di lavoro attento non solo alla dimensione professionale, ma anche alle esigenze quotidiane delle persone e alla loro qualità di vita.

CRESCITA PROFESSIONALE ED EQUITÀ RETRIBUTIVA

L'attenzione al benessere delle persone si riflette anche nelle opportunità di crescita professionale e nella volontà di garantire trasparenza ed equilibrio nei sistemi di riconoscimento. In questa prospettiva, DARF monitora sia le dinamiche di promozione interna sia alcuni indicatori sintetici della propria struttura retributiva.



PROMOZIONI 2024-2025

TOTALE PROMOZIONI
2024

8

M: 6 | F: 2

TOTALE PROMOZIONI
2025

9

M: 6 | F: 3

TASSO DI
PROMOZIONE 2024

7,84%

M: 8,22% |
F: 6,45%

TASSO DI
PROMOZIONE 2025

8,51%

M: 8,57% |
F: 9,38%



Il tasso di promozione totale 2025 cresce di
+0,67 p.p. rispetto al 2024.

PROMOZIONI PER GENERE E FASCIA DI ETÀ

Fascia di età	2024				2025			
	M	F	Tot.	% sul totale promozioni	M	F	Tot.	% sul totale promozioni
< 30 anni	1	0	1	12,50%	1	0	1	11,11%
30 - 50 anni	4	1	5	62,50%	4	2	6	66,67%
> 50 anni	1	1	2	25,00%	1	1	2	22,22%
TOTALE	6	2	8	100%	6	3	9	100%



Nel 2025 le promozioni aumentano rispetto al 2024 e coinvolgono in misura prevalente la fascia 30-50 anni, confermando l'attenzione di DARF alla crescita interna.



RAPPORTO RETRIBUTIVO 2025

In conformità con le best practice di trasparenza retributiva, DARF rende noto il rapporto tra la retribuzione totale annua della figura con la massima remunerazione e la retribuzione totale annua mediana dell'intera popolazione aziendale per l'anno 2025.

1,70

RAPPORTO RETRIBUTIVO



Questo indicatore, calcolato considerando la retribuzione totale annua, riflette un approccio retributivo equilibrato e coerente con i principi di equità interna adottati dall'organizzazione.



Al centro del nostro impegno ci sono le persone:

benessere, crescita e riconoscimento contribuiscono a costruire un ambiente di lavoro più solido, inclusivo e orientato al futuro.

Obiettivo 2026: zero infortuni gravi, piattaforma formativa digitale.



Finalità 3 – Persone,
Sicurezza e Formazione

- Struttura e composizione della forza lavoro
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ascolto, coinvolgimento e clima organizzativo
- Formazione, affiancamento e sviluppo delle competenze
- Benessere, welfare e attenzione alla vita dei collaboratori

Favorire la vicinanza ai territori in cui opera l'azienda, anche attraverso progetti volti a favorire l'inserimento e lo sviluppo professionale della parte più giovane della cittadinanza;

DARF Educational Acqua, territorio e nuove generazioni

DARF riconosce nel rapporto con il territorio e con le nuove generazioni una dimensione centrale del proprio impegno come impresa.

Operando nel settore idrico, l'azienda considera fondamentale promuovere una maggiore consapevolezza culturale e ambientale sul valore dell'acqua e sulla necessità di tutelarla.

In questa prospettiva nasce DARF Educational, programma rivolto alle scuole elementari e medie.



Perché nasce il progetto

La sostenibilità non si costruisce solo con investimenti, tecnologie e processi, ma anche diffondendo una cultura della responsabilità ambientale capace di coinvolgere le nuove generazioni in modo semplice, concreto e accessibile.

**Valore distribuito alla
Comunità 25.622,30 euro.**



Cosa racconta DARF Educational



Il valore dell'acqua
come risorsa essenziale
per la vita e per
i territori.



**Tutela della
risorsa idrica**
l'importanza di proteggere
l'acqua e l'ambiente.



**Infrastrutture
e servizi**
il ruolo delle attività
tecniche e delle infrastrutture
per garantire servizi efficienti.



**Comportamenti
quotidiani**
le azioni semplici che aiutano
a usare l'acqua in modo più
consapevole e responsabile.



Un progetto di vicinanza al territorio

Il progetto si inserisce in una visione più ampia di vicinanza al territorio, intesa non solo come presenza operativa, ma anche come volontà di generare conoscenza, consapevolezza e valore condiviso nelle comunità in cui DARF opera.



**Educare al valore dell'acqua significa
investire oggi nella consapevolezza
ambientale di domani.**



Obiettivo 2026: Darf Educational esteso anche nelle altre regioni in cui DARF ha un presidio

Finalità 5 – Stakeholder, Clienti e Governance

Sviluppare collaborazioni con i clienti, i partner e gli stakeholder al fine di sviluppare una relazione sinergica sul tema della sostenibilità



RELAZIONI SINERGICHE E DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

La forza delle relazioni per costruire insieme
un futuro sostenibile.

DARF considera il dialogo con clienti, partner e stakeholder un elemento essenziale del proprio percorso di crescita sostenibile.

In un settore caratterizzato da una forte componente tecnica, operativa e territoriale, la sostenibilità si costruisce anche attraverso la qualità delle relazioni, la capacità di fare rete e la volontà di condividere esperienze, competenze e visioni di lungo periodo.

Per DARF, sviluppare relazioni sinergiche significa promuovere un modello di collaborazione che non si limiti alla sola dimensione esecutiva del servizio, ma che sappia integrare anche aspetti legati alla qualità, all'innovazione, alla sicurezza, all'efficienza operativa e alla responsabilità ambientale e sociale.



PARTECIPAZIONE A EVENTI DI SETTORE

Nel corso del periodo di rendicontazione, DARF ha preso parte, insieme a RDR, a momenti di incontro e visibilità come Ecomondo e Servizi a Rete, contesti di riferimento per il mondo dell'ambiente, delle infrastrutture, dell'innovazione e del servizio idrico.

La presenza a questi eventi rappresenta un'opportunità di posizionamento, confronto e dialogo con il mercato e con gli stakeholder.



ECOMONDO

Appuntamento di riferimento per l'economia circolare, l'innovazione ambientale e le tecnologie sostenibili.



SERVIZI a rete TOUR

SERVIZI A RETE

Occasione di confronto sul servizio idrico, sulle infrastrutture e sui modelli operativi sostenibili.



I VALORI CHE GUIDANO LE NOSTRE RELAZIONI



DIALOGO



INNOVAZIONE



SICUREZZA



EFFICIENZA



RESPONSABILITÀ



La partecipazione a questi contesti rafforza relazioni professionali e istituzionali e consolida il posizionamento di DARF nel settore.





SINERGIA, REPUTAZIONE E VALORE CONDIVISO

Particolarmente significativo è il valore della sinergia con RDR, con cui DARF condivide un percorso di collaborazione orientato allo sviluppo di servizi, competenze e visioni comuni.

La partecipazione congiunta a momenti di settore contribuisce a rafforzare un'identità industriale integrata, capace di valorizzare complementarità operative e approcci condivisi anche sui temi della sostenibilità e dell'innovazione.

Il dialogo con stakeholder e filiera si riflette inoltre nella capacità dell'azienda di costruire nel tempo una reputazione fondata su affidabilità, correttezza e qualità del lavoro.



RICONOSCIMENTO: CASSA EDILE AWARDS 2025

DARF S.r.l. Società Benefit è stata inserita tra le imprese premiate ai Cassa Edile Awards 2025 di Arezzo e Firenze, riconoscimento che valorizza le imprese distinte per comportamenti virtuosi, correttezza nei rapporti di lavoro e attenzione alla regolarità e alla qualità del proprio operato.



Un riconoscimento che testimonia trasparenza, serietà e responsabilità.

PERCHÉ CONTA



RAFFORZA LA REPUTAZIONE AZIENDALE

Una reputazione solida è il risultato di comportamenti coerenti e affidabili nel tempo.



GENERA FIDUCIA CON CLIENTI E PARTNER

Relazioni trasparenti e collaborative creano fiducia e valore condiviso.



PROMUOVE APPRENDIMENTO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il confronto e l'innovazione sono leve per crescere insieme e generare impatto.



CONTRIBUISCE ALLA CRESCITA DEL SETTORE E DEI TERRITORI

Sostenibilità e responsabilità sono motori di sviluppo durevole per la comunità.



Per DARF, il rapporto con clienti, partner e stakeholder rappresenta non solo una dimensione relazionale, ma una vera leva di sviluppo, apprendimento e miglioramento continuo. Costruire relazioni sinergiche sul tema della sostenibilità significa promuovere un modo di fare impresa aperto, responsabile e orientato alla collaborazione, nella convinzione che il valore più duraturo sia quello che si genera insieme.



IL VALORE PIÙ DURATURO È QUELLO CHE SI GENERA INSIEME.



RELAZIONI SINERGICHE E DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

DARF considera il dialogo con clienti, partner e stakeholder un elemento essenziale del proprio percorso di crescita sostenibile.

In un settore caratterizzato da una forte componente tecnica, operativa e territoriale, la sostenibilità si costruisce anche attraverso la qualità delle relazioni, la capacità di fare rete e la volontà di condividere esperienze, competenze e visioni di lungo periodo.

Per DARF, sviluppare relazioni sinergiche significa promuovere un modello di collaborazione che non si limiti alla sola dimensione esecutiva del servizio, ma che sappia integrare anche aspetti legati alla qualità, all'innovazione, alla sicurezza, all'efficienza operativa e alla responsabilità ambientale e sociale.

In questa prospettiva, un ruolo importante è svolto anche dalla partecipazione ai principali appuntamenti di settore, intesi come occasioni di confronto, aggiornamento e costruzione di relazioni professionali e istituzionali. Nel corso del periodo di rendicontazione, DARF ha preso parte, insieme a RDR, a momenti di incontro e visibilità come Ecomondo e Servizi a Rete, contesti di riferimento per il mondo dell'ambiente, delle infrastrutture, dell'innovazione e del servizio idrico.

La presenza a questi eventi rappresenta per DARF non solo un'opportunità di posizionamento, ma anche uno strumento concreto di dialogo con il mercato e con gli stakeholder, utile a rafforzare la condivisione di esperienze, promuovere il confronto su soluzioni e modelli operativi sostenibili e consolidare relazioni con clienti, partner tecnologici, operatori del settore e attori istituzionali.

Particolarmente significativo è, in questo contesto, il valore della sinergia con RDR, con cui DARF condivide un percorso di collaborazione orientato allo sviluppo di servizi, competenze e visioni comuni. La partecipazione congiunta a momenti di settore contribuisce infatti a rafforzare un'identità industriale integrata, capace di valorizzare complementarità operative e approcci condivisi anche sui temi della sostenibilità e dell'innovazione.

PARTECIPAZIONE A EVENTI DI SETTORE

Nel corso del 2025 DARF, insieme a RDR, ha partecipato ai principali appuntamenti di settore.



ECOMONDO

Rimini, novembre 2025

Fiera internazionale di riferimento per la transizione ecologica, l'innovazione tecnologica e l'economia circolare.



SERVIZI A RETE

Verona, ottobre 2025

Evento nazionale dedicato al servizio idrico integrato, all'innovazione e alla gestione sostenibile delle infrastrutture.



RICONOSCIMENTO: CASSA EDILE AWARDS 2025 AREZZO E FIRENZE

DARF S.r.l. Società Benefit è stata inserita tra le imprese premiate ai Cassa Edile Awards 2025 di Arezzo e Firenze.

Il premio valorizza le imprese che si distinguono per comportamenti virtuosi, correttezza nei rapporti di lavoro e attenzione alla regolarità e alla qualità del proprio operato.

Un riconoscimento che testimonia la volontà di DARF di costruire relazioni fondate su trasparenza, serietà e responsabilità.



In questa prospettiva, il rapporto con clienti, partner e stakeholder rappresenta per DARF non solo una dimensione relazionale, ma una vera leva di sviluppo, apprendimento e miglioramento continuo. La sostenibilità, infatti, si rafforza anche attraverso la capacità di stare nei contesti di confronto, di costruire alleanze di valore e di contribuire in modo attivo alla crescita del settore e dei territori di riferimento.



Per DARF, costruire relazioni sinergiche sul tema della sostenibilità significa dunque promuovere un modo di fare impresa aperto, responsabile e orientato alla collaborazione, nella convinzione che il valore più duraturo sia quello che si genera insieme.

Indice dei contenuti GRI

Rendicontazione con riferimento ai GRI Standards

Dichiarazione d'uso

Utilizzato GRI 1

GRI Standard	Informativa	Tema materiale	pagina	
GRI 2 – Informativa Generale 2021				<i>omissis</i>
2-1	Dettagli organizzativi		5	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		5	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		5	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business		8	
2-6	le attività, i prodotti, i servizi dell'organizzazione e i mercati serviti;mappatura clienti per tipologia e regione		8	
2-6	la catena di fornitura dell'organizzazione; fornitori per tipologia e regione		8	
2-7	Dipendenti		28	
2-8	Lavoratori non dipendenti		28	
2-9	Struttura e composizione della governance		13	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		13	
2-11	Presidente del massimo organo di governo		13	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		13	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti		13	
16	Comunicazione delle criticità		16	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo		13	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		16	
2-23	Impegno in termini di policy		16	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy		16	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		16	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		16	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		20	
201-1	Valore generato-condiviso con stakeholder-valore trattenuto		13	
2-30	Contratti collettivi		19	

Indice dei contenuti GRI

Rendicontazione con riferimento ai GRI Standards

Analisi di doppia materialità

GRI Standard	Informativa	Tema materiale	pagina	
GRI 3 – Temi materiali 2021				
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali		22	
3-2	Elenco di temi materiali		22	
1° finalità : Salvaguardare l’ecosistema e ridurre l’impatto ambientale dell’operatività aziendale				
3-3	Gestione dei temi materiali		22	
302	Efficienza energetica degli impianti	Benessere dipendenti	23	
302-305	Innovazione green-emissioni	Benessere dipendenti	23	
306	Rifiuti Generati		25	
303	Uso responsabile dell’acqua	Salute e sicurezza	23	
2° finalità : Favorire la ricerca e l’innovazione per migliorare l’operatività aziendale in ottica sostenibile				
3-3	Gestione dei temi materiali		22	
203	Innovazione tecnologica nei processi	Formazione	27	
418	Trasformazione digitale dei processi aziendali	Formazione	27	
3° finalità : Valorizzare le competenze dei collaboratori e il benessere dei lavoratori				
3-3	Gestione dei temi materiali		22	
	Sicurezza sul lavoro		30	
413-1	Accesso alla formazione e sviluppo		34	41

Utilizzato GRI 1

GRI Standard	Informativa	Tema materiale	pagina	
--------------	-------------	----------------	--------	--

4° finalità :Favorire la vicinanza ai territori e lo sviluppo professionale dei giovani

3-3	Gestione dei temi materiali		22	
403	Giovani e territorio		36	
404	Responsabilità sociale ed etica		36	

5° finalità :Sviluppare collaborazioni con clienti, partner e stakeholder

3-3	Gestioni dei temi materiali		22	
416	Gestione delle relazioni con i clienti		37	
416	Centralità del cliente		37	

Grazie

