



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



2024



Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
C&C IN SINTESI	6
01. IL PROFILO DI C&C	8
1.1 Storia e missione	10
1.2 Modello di business	12
02. GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ	14
2.1 Struttura di governance	16
2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali	19
03. LE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ	22
3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	24
3.2 Sostenibilità Ambientale	25
3.2.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti	26
3.2.2 Mobilità sostenibile e riduzione degli impatti ambientali	28
3.2.3 Gestione dei materiali e dei rifiuti	30
3.3 Sostenibilità Sociale	32
3.3.1 Le persone di C&C	34
3.3.2 Diversità e pari opportunità	42
3.3.3 Formazione e sviluppo delle competenze	46
3.3.4 Salute e sicurezza	48
3.3.5 Welfare aziendale	51
3.4 Sostenibilità Economica	53
3.4.1 Il valore economico generato e distribuito	53
3.4.2 Progetti sul territorio	56
NOTA METODOLOGICA	59
ANALISI DI MATERIALITÀ	61
GRI CONTENT INDEX	67



Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

È con profondo orgoglio e grande entusiasmo che vi presentiamo il primo Bilancio di Sostenibilità di C&C.

Il nostro percorso imprenditoriale è iniziato nel 2001, quando – spinti da una visione condivisa e da una forte passione per la tecnologia – abbiamo fondato C&C nella nostra città natale, Bari. Da allora, molto è cambiato: dagli esordi in un appartamento di 80 metri quadri, da cui spedivamo i primi prodotti Apple, siamo arrivati a costruire una realtà solida, in costante crescita, con un headquarter moderno, operativo dal 2017, alimentato da fonti rinnovabili grazie a impianti fotovoltaici e geotermici.

Crescere per noi non ha mai significato solo espandersi, ma farlo con coerenza, responsabilità e velocità d’esecuzione. I nostri punti di forza – attenzione al cliente, tempestività, professionalità – ci hanno permesso di consolidarci sul mercato italiano e di aprirci progressivamente a quello europeo.

Fin dall’inizio, la sostenibilità ha fatto parte della nostra visione. E oggi diventa anche parte del nostro modo di raccontarci. Con questo primo Bilancio vogliamo rendere visibili le scelte e le azioni che stiamo mettendo in campo per migliorare il nostro impatto ambientale e sociale, anche in preparazione ai nuovi obblighi previsti dalla Direttiva Europea CSRD.

Il 2024 ha rappresentato per noi un passaggio importante: abbiamo ottenuto il Rating di Legalità e sono in corso le procedure per ottenere la Certificazione 37001 anti corruzione. Sono traguardi che testimoniano il nostro impegno per l’etica, la trasparenza e l’integrità in ogni ambito della nostra attività.

Questo Bilancio di Sostenibilità è più di un documento: è una dichiarazione di intenti e soprattutto un nuovo punto di partenza. È l’occasione per raccontare la nostra storia, condividere i valori che ci guidano e dialogare con tutti voi – partner, collaboratori, clienti e utilizzatori dei nostri servizi – su ciò che stiamo facendo e su ciò che vogliamo costruire insieme per il futuro.

Auguriamo a tutti voi una buona lettura,

Michele Gigli e Luca Gigli,

Luglio 2025

C&C

23 ANNI

DI ATTIVITÀ

232.077.626 €

DI VALORE ECONOMICO
GENERATO

49 STORE

SOLO IN ITALIA

14 REGIONI

ITALIANE IN CUI SONO
PRESENTI GLI STORE DI C&C

37,15 MWH

DI ENERGIA DERIVANTE DA
FONTI RINNOVABILI

-8,9 TON

DI CO₂ RISPARMIATE





in sintesi

+78%

DI DISPOSITIVI
RIGENERATI VS 2022

472 UNITÀ

DI RISORSE UMANE

+7%

DI DIPENDENTI VS 2022

24%

DI DONNE

76%

DI UOMINI

82%

DI DIPENDENTI UNDER 50

01



IL PROFILO DI C&C



iPad Pro

1.1 Storia e missione

Fondata a Bari nel 2001, C&C S.p.A.¹ è nata con l'obiettivo di **avvicinare la tecnologia alle persone**, promuovendo un uso consapevole, evoluto e accessibile degli strumenti digitali. Sin dai primi anni, l'Azienda ha creduto nell'importanza di **coniugare innovazione tecnologica e qualità del servizio**, costruendo una relazione duratura con i propri clienti.

Nel corso di oltre **vent'anni di attività**, C&C ha progressivamente ampliato il proprio raggio d'azione tanto da arrivare, attraverso le società da essa controllate, ad affermarsi come una delle realtà di riferimento nel panorama europeo per la distribuzione e i servizi legati all'ecosistema Apple. Il posizionamento strategico si è consolidato nel tempo grazie alla **capacità di anticipare i bisogni del mercato**, all'**attenzione verso il mondo education** e alla **qualità delle competenze interne**, oggi rappresentate da oltre 1.200 professionisti in tutta Europa.

In Italia, C&C opera dal 2006, anno dell'apertura del primo store nella città di Bari, ove risiedono anche gli *Headquarters* dell'Azienda. L'Italia rappresenta il Paese di origine e il mercato più maturo, dove l'Azienda ha costruito una forte *brand reputation* grazie alla qualità dell'offerta *retail* e alla leadership nel settore *education*. I **49 store italiani** sono infatti collocati sia in grandi centri urbani che in città di medie dimensioni del Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna, Abruzzo, Marche, Campania, Basilicata, Lazio, con una presenza particolarmente capillare in Sardegna e in Puglia oltre che nelle regioni del Nord-Est.

Il *payoff* "*People Around Technology*" sintetizza la visione di un'**innovazione centrata sulle persone, sul miglioramento continuo e sull'impatto positivo** nei contesti in cui C&C opera.

¹ Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta le informazioni di sostenibilità limitate al perimetro della Capogruppo C&C S.p.A. (per dettagli vedasi la Nota Metodologica).



LA MISSION

Crediamo nel futuro, applichiamo il progresso.

Lavoriamo ogni giorno per semplificare la quotidianità delle persone che decidono di affidarsi a noi.

Elaboriamo e soddisfiamo, nel minor tempo possibile, i bisogni dei nostri clienti.

Miglioriamo costantemente la nostra velocità di esecuzione degli ordini per offrire un'esperienza d'acquisto eccellente.

Crediamo che la tecnologia rappresenti uno strumento prezioso nelle mani di ciascuno di noi nella vita di tutti i giorni.

1.2 Modello di business

Il modello di business di C&C si fonda su un approccio integrato alla tecnologia, che mette **al centro l'utente, la qualità del servizio e l'innovazione continua**. L'Azienda è *Apple Premium Partner, Apple Authorized Service Provider e Apple Authorized Education Specialist*, rappresentando un punto di riferimento per la distribuzione di prodotti Apple e per l'erogazione di servizi ad alto valore aggiunto.

C&C opera attraverso **quattro principali linee di attività**: *retail, education, business-to-business (B2B)* e fornitura alla Pubblica Amministrazione:

- Il canale *retail* è il cuore pulsante del modello, con 123 store localizzati in sei Paesi europei, di cui 49 solo in Italia. Ogni punto vendita è pensato non solo come spazio di acquisto, ma come **luogo di consulenza tecnologica, assistenza tecnica certificata e relazione costante con il cliente**. Gli store sono supportati da una rete capillare di Centri di Assistenza Autorizzata Apple, che assicurano **interventi rapidi e conformi agli standard internazionali**, grazie al lavoro di tecnici specializzati.
- Nel settore *education* C&C, in qualità di *Apple Authorised Education Specialist* dal 2012, **si rivolge a scuole di ogni ordine e grado, università e centri di formazione**, offrendo soluzioni integrate che comprendono dispositivi, ambienti di apprendimento innovativi, software didattici, piattaforme di gestione e percorsi formativi per docenti e personale tecnico. L'approccio è personalizzato e affianca l'istituzione educativa dalla progettazione alla piena operatività. Grazie a un team qualificato che include *Apple Professional Learning Specialist* e *Apple Distinguished Educator*, C&C è oggi il principale partner Apple per il mondo scuola in Italia e un operatore in forte espansione in tutta Europa.
- La divisione B2B **fornisce soluzioni tecnologiche per imprese e professionisti**, con un'offerta che copre tutte le fasi del ciclo di vita IT: consulenza, fornitura hardware e software, implementazione, formazione, manutenzione e assistenza. Le competenze interne spaziano dal cloud computing alla sicurezza informatica, dalla gestione documentale all'automazione dei processi, fino alle soluzioni per il mondo creativo e industriale. La **personalizzazione è il tratto distintivo di questa area**, grazie a team multidisciplinari capaci di affiancare ogni cliente nel percorso verso la trasformazione digitale.
- Infine, C&C è attiva nel mercato della Pubblica Amministrazione, attraverso il canale MePA, strumento B2G (*Business to Government*). Qui ha assunto un ruolo strategico, diventando **uno dei principali fornitori italiani di tecnologia per enti centrali e locali, università, strutture sanitarie e agenzie governative**. Con 3182 gare vinte e più di 5000 contratti ed ordini, i risultati ottenuti, anche nell'ambito delle convenzioni Consip, hanno confermato l'affidabilità dell'Azienda nella gestione di progetti complessi su scala nazionale.

In tutte le sue aree di attività, C&C adotta una logica di ecosistema, dove prodotti, servizi, formazione e assistenza si combinano per garantire valore duraturo, efficienza operativa e soddisfazione del cliente.



La società ha per oggetto:

- la vendita in Italia e all'estero di prodotti software e hardware, la produzione e post-produzione di audiovideo, l'assistenza ai prodotti ridetti e di produzione di terzi, anche tramite Internet, i servizi per la comunicazione;
- la realizzazione di servizi informatici per privati, aziende ed enti pubblici, soluzioni informatiche, web, assistenza, gestione e registrazione domini informatici;
- la realizzazione e/o commercializzazione di software e hardware, di prodotti, mobili, cancelleria, macchine e attrezzature per archivi e/o uffici;
- l'assunzione di mandati di rappresentanza nei suddetti settori;
- la produzione di servizi culturali, dello spettacolo e della informazione;
- la gestione di sale teatrali e cinematografiche;
- la gestione e promozione di attività inerenti il turismo;
- la gestione di iniziative editoriali.

02



GOVERNANCE E
SOSTENIBILITÀ



2.1 Struttura di governance

C&C S.p.A. adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale, con una struttura di governance societaria articolata in **tre organi principali**: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

L'Assemblea dei Soci nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i membri del Collegio Sindacale, designandone anche il Presidente. In assenza di una designazione assembleare, è lo stesso Consiglio a nominare tra i propri membri il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da due membri: il Presidente e Amministratore Delegato, Michele Gigli ed il Consigliere Delegato, Luca Gigli. Ai due amministratori spetta in via esclusiva la gestione dell'Impresa, con poteri ordinari e straordinari. Entrambi percepiscono una **remunerazione fissa**, e l'Assemblea ha previsto per loro l'**indennità di cessazione e un fondo di quiescenza**, la cui definizione è rimessa alle determinazioni ordinarie dell'organo amministrativo.

Composizione degli organi di governo	2022		2023		2024	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
CdA						
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni	1	-	-	-	-	-
Sopra i 50 anni	1	-	2	-	2	-
Collegio sindacale						
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-
Sopra i 50 anni	5	-	5	-	5	-

Le riunioni del CdA si tengono in occasione di **decisioni ordinarie o su richiesta motivata** del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale è affidato allo studio penalista Severino di Roma nella forma monocratica, con il supporto di uno specialista in diritto amministrativo a cui è stato assegnato l'onere ulteriore della formazione interna sul tema.

Rapporto (in percentuale) tra la retribuzione più elevata e la retribuzione media dei dipendenti*:

2022 1,4%

2023 1,7%

2024 1,9%

*Il rapporto è stato calcolato dividendo la retribuzione totale annuale per il ruolo di amministratore per la retribuzione totale annuale media dei dipendenti.

Il risultato è stato poi convertito in percentuale e arrotondato al secondo decimale, al fine di facilitarne la lettura e il confronto con altri esercizi o benchmark settoriali.

La retribuzione considerata è lorda e si riferisce agli importi effettivamente erogati durante l'anno solare di riferimento.

Le **deleghe** operative attribuite al Presidente comprendono una vasta gamma di funzioni, tra cui la rappresentanza legale della Società, la convocazione e presidenza del CdA e dell'Assemblea, la direzione delle operazioni di bilancio, la stipula di contratti, la gestione del contenzioso e la firma della corrispondenza ufficiale. Il Consigliere Delegato a sua volta esercita funzioni chiave nella sicurezza sul lavoro, nella gestione dei progetti di sviluppo (logistica, nuove aperture, manutenzioni), e nel project management operativo e autorizzativo, incluso il potere di firma su atti amministrativi pertinenti.

Il **Collegio Sindacale, composto da cinque membri** (Presidente, due Sindaci effettivi, due supplenti), svolge funzioni di vigilanza sull'amministrazione e sulla conformità alle norme di legge e statutarie. A questo organo è formalmente affidata anche la revisione legale dei conti, funzione che tuttavia è svolta, per mandato assembleare, dalla società di revisione esterna RIA Grant Thornton.

Ad oggi, non è presente in Azienda una funzione formalmente dedicata alla gestione delle tematiche ESG. **Le attività afferenti alla sostenibilità sono presidiate dalle singole funzioni aziendali**, in assenza di un processo strutturato di reporting verso il massimo organo di governo o di una valutazione sistematica della performance del CdA in relazione agli impatti economici, ambientali e sociali dell'Organizzazione.

La struttura organizzativa di C&C si fonda su una chiara definizione di ruoli e responsabilità, che garantisce l'efficace presidio operativo e il controllo dei principali processi aziendali. Il management aziendale – composto da figure apicali con funzioni direzionali – assicura il coordinamento strategico e operativo dell'impresa, favorendo il dialogo tra le diverse aree e il presidio dei valori aziendali.

Nell'organigramma che segue sono rappresentate le prime linee organizzative, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, responsabili della gestione quotidiana e dell'attuazione degli indirizzi strategici.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE



2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali

La Società adotta un approccio improntato alla legalità, alla trasparenza e all'integrità in ogni ambito della propria attività, nella consapevolezza che la fiducia degli stakeholder si costruisca attraverso comportamenti etici, responsabilità diffusa e sistemi di controllo efficaci.

Nel rispetto di tale visione, l'Azienda ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, finalizzato a prevenire reati che potrebbero essere commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, attraverso l'individuazione di aree a rischio, l'attuazione di protocolli di controllo e il monitoraggio da parte di un Organismo di Vigilanza indipendente. In coerenza con quanto previsto dallo stesso Modello, nonché in applicazione del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e delle Linee guida ANAC, C&C ha predisposto una piattaforma digitale dedicata alla gestione delle **segnalazioni whistleblowing**, accessibile dal sito web aziendale, che consente di segnalare in piena riservatezza eventuali violazioni di normative, incluse quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'adozione del Mod. 231/2001 ha concorso al riconoscimento del **Rating di legalità² con punteggio ★★ ++** da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), a conferma dell'impegno dell'Azienda nel promuovere un modello di governance fondato su etica, trasparenza e responsabilità.

Nella stessa direzione, inoltre, la Società è attualmente impegnata nell'iter di ottenimento della certificazione ISO 37001 sul **sistema di gestione per la prevenzione della corruzione**. Le attività relative alla predisposizione delle procedure e all'implementazione del modello organizzativo sono **attualmente in corso e verranno completate entro il 2025**.

Nel corso del triennio 2022–2024 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi o regolamenti, né sono stati ricevuti reclami relativi a condotte corruttive o scorrette. Si segnala un'unica verifica fiscale riferita alle annualità 2020–2021, conclusasi con adesione su processo verbale di constatazione (PVC) e sanzione. L'accertamento ha riguardato alcune operazioni non correttamente trasferite in piattaforma dal sistema informativo aziendale, tanto che in risposta all'evento si è provveduto a rafforzare i presidi interni di controllo amministrativo-contabile.

Un tema chiave per l'integrità e la responsabilità aziendale è rappresentato dalla **tutela dei dati personali**, ambito che incide direttamente sulla sfera dei diritti fondamentali delle persone, in particolare il diritto alla privacy e all'autodeterminazione informativa³.

² Il rating di legalità è stato istituito dall'art. 5-ter del d.l. 1/2012 con l'intento di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali. L'attribuzione del rating richiede il rispetto di elevati standard di legalità e premia una gestione aziendale trasparente, etica e virtuosa. Le imprese con il riconoscimento del Rating di legalità possono godere di benefici nell'accesso a risorse e opportunità in ambito sia pubblico che privato, come accesso alle gare e appalti pubblici e al credito bancario.

³ All'art. art. 8 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE.

C&C, in qualità di titolare (e in alcuni casi responsabile) del trattamento, riconosce i rischi potenziali connessi alla complessità e alla numerosità dei trattamenti svolti, anche tramite soggetti terzi come fornitori IT, piattaforme cloud e outsourcer. Tra gli impatti negativi possibili, ove non adeguatamente mitigati, si annoverano violazioni dei diritti degli interessati, *data breach*, danni reputazionali e sanzioni amministrative ai sensi del GDPR. Tuttavia, a conferma dell'efficacia del sistema di gestione adottato, nel corso del triennio 2022-2024 non si sono verificati episodi di violazione, perdita o furto di dati personali.

L'Azienda ha infatti definito un **sistema strutturato e proattivo di gestione della privacy**, basato su:

- l'adozione di una Policy aziendale vincolante per tutti i dipendenti e collaboratori, integrata da misure specifiche per aree a rischio (es. videosorveglianza, gestione dei *data breach*);
- la nomina di un Data Protection Officer (DPO) indipendente, in linea con l'art. 37 e seguenti del GDPR;
- l'adozione sistematica del principio di *privacy by design e by default*⁴;
- la redazione e l'aggiornamento continuo del Registro dei Trattamenti (art. 30 GDPR);
- l'esecuzione di DPIA (*Data Protection Impact Assessment*) sui trattamenti ad alto rischio, con il coinvolgimento diretto dei referenti di funzione e del DPO;
- la realizzazione di audit interni e attività di indagine in caso di anomalie, reclami o sospette non conformità;
- l'attivazione di un protocollo per la gestione delle violazioni di dati personali, che include le procedure di notifica al Garante e, se necessario, agli interessati;
- la formazione obbligatoria e continua per tutto il personale sui temi della privacy, con indicatori di efficacia tracciati e valutati nel tempo.

Per misurare i progressi raggiunti e garantire un miglioramento continuo, l'Azienda ha inoltre individuato specifici *Key Performance Indicators* (KPI), tra cui:

- la percentuale di personale formato annualmente sui temi della privacy;
- il numero di violazioni registrate;
- il tempo medio di gestione delle richieste di esercizio dei diritti da parte degli interessati.

Il sistema di gestione è sottoposto a verifiche periodiche da parte del DPO, affiancate da controlli interni sulle funzioni più esposte (es. HR, marketing, IT). Le attività di audit condotte hanno evidenziato alcune minori non conformità, che hanno portato a un rafforzamento delle procedure di valutazione preventiva e dei presidi di controllo.

La relazione con gli stakeholder – categoria che include dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali, istituzioni pubbliche e finanziarie, nonché gli azionisti – si fonda su un

⁴ Principio che il titolare del trattamento dei dati deve rispettare, prevedendo sin dall'inizio della raccolta, le garanzie indispensabili per tutelare diritti e libertà degli utenti anche in relazione al rischio privacy insito nel dato e garantire l'utilizzo dei dati strettamente necessari a finalità e periodo del trattamento.

confronto continuo e strutturato, che prevede **riunioni plenarie periodiche con i dipendenti e momenti di scambio frequenti con soggetti esterni**, incluso il partner strategico Apple, con cui il dialogo è quotidiano. Questo approccio ha permesso di consolidare la **trasparenza nei processi aziendali e di recepire con tempestività eventuali istanze**, contribuendo al miglioramento delle policy interne.

Il confronto con le risorse interne IT, HR e Marketing ha favorito l'adozione di processi più integrati e documentati. Sono stati attivati *focus group* per valutare la fruibilità delle informative privacy e workshop formativi su casi concreti, ed i feedback raccolti hanno contribuito a rendere le policy più chiare, fruibili e coerenti con le esigenze operative.

Nel complesso, l'esperienza maturata ha rafforzato una **cultura aziendale orientata alla prevenzione, alla responsabilizzazione e alla protezione dei diritti delle persone**. L'assenza di violazioni, la crescente consapevolezza interna e il miglioramento dell'efficienza operativa rappresentano impatti positivi concreti, che C&C si impegna a consolidare anche nei prossimi esercizi, all'interno di una governance sempre più integrata e attenta alla sostenibilità.

03



LE PERFORMANCE
DI SOSTENIBILITÀ



3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

L'evoluzione del contesto globale – segnato da sfide economiche, ambientali, geopolitiche e sociali sempre più complesse – richiede un'azione congiunta da parte di tutti gli attori della società. In questo scenario, anche le imprese sono chiamate a contribuire attivamente alla costruzione di un futuro più equo, resiliente e sostenibile. Negli anni, infatti, nelle aziende è maturata una crescente consapevolezza circa la necessità di ridefinire il proprio *purpose* e di adattare i modelli di business, integrando pienamente le tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica. In quanto soggetti capaci di influenzare la realtà economica e sociale, le organizzazioni non devono subire i cambiamenti del contesto esterno, ma anzi possono assumere un ruolo determinante nel promuovere il benessere collettivo, la salvaguardia ambientale e il rafforzamento di una governance etica e inclusiva.

Il “riconoscimento formale” del potenziale trasformativo del settore privato risale al 2000, con il lancio del **Global Compact delle Nazioni Unite** da parte dell'allora Segretario Generale Kofi Annan. Per la prima volta, un'iniziativa internazionale sollecitava le imprese ad allineare le proprie attività e strategie a principi universali in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Tale approccio è stato consolidato nel 2015 con l'adozione dell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, sottoscritta dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite. L'Agenda si articola in **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs – *Sustainable Development Goals*) e 169 target, delineando una visione condivisa per affrontare le grandi sfide globali entro il 2030.

Gli SDGs costituiscono una **roadmap universale**, valida per governi, istituzioni, cittadini e imprese, alle quali è riconosciuto un ruolo centrale nella realizzazione di soluzioni innovative, nell'attivazione di filiere responsabili e nella diffusione di modelli produttivi sostenibili.

In questo contesto, anche **C&C assume gli SDGs come riferimento chiave** per guidare la propria crescita verso un modello sempre più responsabile. L'Azienda si muove per integrare progressivamente gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile all'interno delle proprie politiche, strategie e attività operative, adottando una visione di medio-lungo periodo orientata alla creazione di valore condiviso.

Nei prossimi paragrafi il contributo di C&C al raggiungimento degli SDGs viene presentato attraverso la *disclosure* delle performance della Società in ambito ESG (*Environmental, Social, Governance*), e degli obiettivi futuri posti.

3.2 Sostenibilità Ambientale

C&C affronta il tema della sostenibilità ambientale conscia del contesto in cui opera: un'epoca in cui l'emergenza climatica e la crescente pressione sulle risorse naturali impongono alle imprese un ruolo attivo nella transizione ecologica.

In qualità di *Apple Premium Reseller* e centro di formazione autorizzato, C&C opera all'interno di una **filiera che richiede particolare attenzione alla sostenibilità ambientale**. Sebbene l'azienda non sia direttamente coinvolta nei processi produttivi, il proprio modello di business – fondato sulla distribuzione, assistenza e formazione sui dispositivi tecnologici– comporta comunque impatti ambientali significativi, legati soprattutto **alla logistica, al consumo energetico dei punti vendita e alle attività quotidiane** dei team commerciali e tecnici.

Consapevole del ruolo che può svolgere come attore responsabile nella promozione di comportamenti sostenibili lungo tutta la catena del valore, C&C **integra la dimensione ambientale nel proprio agire**, con iniziative volte a ottimizzare i consumi, ridurre le emissioni e sensibilizzare dipendenti, clienti e partner verso pratiche più sostenibili.

In quest'ottica, nel 2023 **l'azienda ha ottenuto la certificazione ISO 14001**, a conferma dell'impegno nella costruzione di un sistema di gestione ambientale strutturato, volto al monitoraggio e al miglioramento continuo delle proprie performance ambientali.

Tale impegno, tuttavia, non si esaurisce nella definizione di procedure formali, ma è integrato nella quotidianità, dove anche **le scelte più semplici sono orientate alla sostenibilità**, come quella che ha portato all'installazione di un depuratore d'acqua nell'*Headquarter* di Bari e la disponibilità di distributori nei punti vendita: soluzioni che contribuiscono alla riduzione della plastica monouso, alla diffusione di pratiche più consapevoli tra il personale oltre che al miglioramento del luogo di lavoro.



ISO 14001, per una gestione ambientale responsabile

Lo standard stabilisce un quadro di riferimento per **identificare, controllare e ridurre** gli impatti ambientali legati alle attività aziendali, contribuendo a rendere i processi più sostenibili ed efficienti.

Il percorso ambientale della Società si sviluppa lungo **tre direttrici principali**: la gestione efficiente dei consumi energetici e delle emissioni climalteranti, la transizione verso una mobilità aziendale a basso impatto e l'attenzione nella gestione dei materiali e dei rifiuti.

In ciascuno di questi ambiti, l'Azienda ha avviato un **percorso di analisi e miglioramento**, con l'obiettivo di minimizzare progressivamente la propria impronta ecologica e costruire un modello operativo sempre più responsabile.

I paragrafi che seguono dunque, illustrano nel dettaglio le principali iniziative messe in atto da C&C negli ultimi anni, così come i consumi e dati ambientali del 2024 e, quando possibile, dell'intero triennio 2022-2024, con uno sguardo alle prospettive future.

3.2.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti



C&C tende a un utilizzo consapevole e responsabile dell'energia, attraverso la progressiva riduzione delle emissioni climalteranti attraverso l'adozione di fonti rinnovabili e la razionalizzazione dei consumi.



L'*Headquarter* dell'Azienda è ubicato in una struttura dotata, fin dal 2017 – anno di costruzione dell'immobile – di un **impianto fotovoltaico per la produzione autonoma di energia elettrica**, affiancato da un **impianto geotermico per il riscaldamento e il raffrescamento degli ambienti**⁵.

La scelta di installare un impianto fotovoltaico nel 2017 ha anticipato una tendenza che solo negli anni successivi si sarebbe diffusa nel settore privato. Tuttavia, esso è stato realizzato con

⁵Il monitoraggio della produzione e del consumo dell'impianto geotermico non è al momento disponibile, ma l'Azienda prevede di impostare ex novo la raccolta di tali dati così da poter rendicontarli anch'essi a partire dal prossimo anno.

una configurazione non ottimale, che non consente di sfruttare appieno l' esposizione solare disponibile. Questo limita oggi la sua efficienza complessiva e, di conseguenza, la sua capacità di coprire integralmente il fabbisogno energetico della sede centrale.

I dati riportati nella tabella successiva si riferiscono ai consumi energetici dell'*Headquarter* e dei punti vendita distribuiti sul territorio nazionale. Mentre le informazioni relative all'energia da fonti rinnovabili – utilizzata esclusivamente presso la sede centrale – sono monitorate internamente, tutti gli altri consumi sono rendicontati sulla base di quanto trasmesso dal gestore di energia.

Energia consumata (in MWh)	2022	2023	2024
Energia consumata nell'Headquarter			
Energia elettrica da fotovoltaico	12,02	16,83	7,79
Energia elettrica non rinnovabile acquistata	99,41	94,51	93,89
Energia derivante da Gas da Teleriscaldamento	51,76	40,91	44,40
Energia consumata negli store locator in Italia			
Energia elettrica da fotovoltaico	-	-	-
Energia elettrica non rinnovabile acquistata	691,10	765,48	810,55
Energia derivante da Gas da Teleriscaldamento	-	-	-
Totale di energia consumata	854,29	917,73	956,63

Nel triennio 2022-2024, il consumo energetico complessivo di C&C ha registrato un incremento costante, passando da 854,29 MWh nel 2022 a 956,63 MWh nel 2024. Questa crescita riflette l'espansione delle attività aziendali e l'aumento della domanda operativa, in particolare nei punti vendita distribuiti sul territorio italiano passati da 47 nel 2022 a 49 nel 2024. Nonostante ciò, **il consumo medio di energia per singolo punto vendita è rimasto pressoché stabile.**

L'*Headquarter* ha registrato nel triennio una lieve riduzione dell'energia elettrica non rinnovabile acquistata e una fluttuazione nell'uso di energia da fotovoltaico, con un picco nel 2023 (16,83 MWh) prima di calare nel 2024 (7,79 MWh) a causa di problemi tecnici che hanno comportato un arresto temporaneo dell'impianto. In totale, tra il 2022 e il 2024, sono stati autoprodotti 37,15 MWh di energia da impianto fotovoltaico, dei quali 36,64 MWh sono stati

autoconsumati, a dimostrazione di un'elevata efficienza nell'utilizzo **dell'energia rinnovabile generata internamente**.

Negli *store locator*, invece, si evidenzia una crescita significativa dell'energia elettrica non rinnovabile acquistata, che ha raggiunto 810,55 MWh nel 2024 rispetto ai 691,10 MWh del 2022, rappresentando la voce principale del fabbisogno energetico aziendale.

L'analisi complessiva evidenzia l'importanza di proseguire nel percorso di transizione energetica, attraverso una progressiva **ottimizzazione dei consumi nei punti vendita e rafforzamento dell'impiego di fonti rinnovabili**. In quest'ottica, è prevista l'installazione di nuovi impianti fotovoltaici a servizio dei punti vendita, come già programmato per lo *store* di **Vicenza** – uno dei principali in Italia – con l'obiettivo di migliorare l'efficienza complessiva e contribuire alla graduale decarbonizzazione delle attività aziendali.

Il solo impianto fotovoltaico dell'Headquarter ha contribuito, seppur in misura variabile nel triennio 2022-2024, alla riduzione delle emissioni di CO₂ legate al consumo energetico. Complessivamente, **l'energia autoprodotta ha evitato l'immissione in atmosfera di circa 8,9 tonnellate di CO₂ eq.**⁶, che sarebbero altrimenti derivate dalla produzione di energia elettrica da fonti fossili. Solo nel 2024, l'autoproduzione ha consentito di evitare l'immissione di circa 1,9 tonnellate di CO₂ eq., a fronte di un totale di 228 tonnellate di CO₂ eq.⁷ dovute ai consumi energetici della sede centrale e degli *store locator* (di cui 218,7 tonnellate attribuibili all'energia elettrica acquistata e 9,3 tonnellate al teleriscaldamento).

Sebbene i risultati siano ancora marginali rispetto al fabbisogno complessivo, C&C li considera come un punto di partenza verso un modello energetico più sostenibile.

3.2.2 Mobilità sostenibile e riduzione degli impatti ambientali



Nel 2024, C&C ha compiuto un passo importante nel proprio percorso di consapevolezza ambientale, attivando il servizio **DKV Mobility Carbon Monitor**⁸, strumento che consente di calcolare in modo strutturato e trasparente le emissioni climalteranti associate alla mobilità aziendale. Il sistema si basa sul metodo **Well-to-Wheel** (WTW), che tiene conto dell'intero ciclo di vita del carburante:

- dalla **produzione, raffinazione e distribuzione del combustibile** (*Well-to-Tank*, WTT),

⁶ Il calcolo è stato basato sul fattore di emissione ISPRA per l'energia elettrica immessa in rete, pari a 0,2418 kg CO₂/kWh.

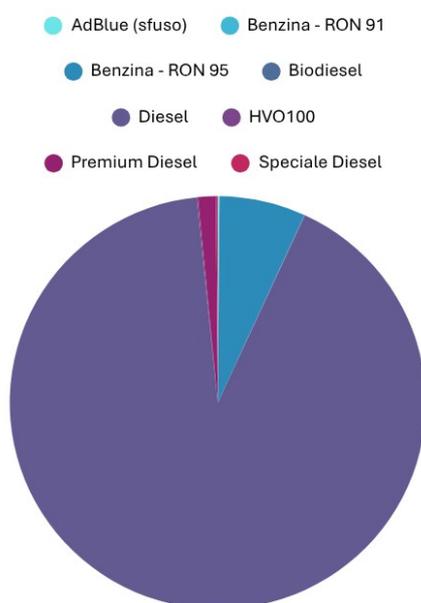
⁷ Il calcolo è stato basato sia sul fattore di emissione ISPRA per l'energia elettrica immessa in rete, sia sul fattore ISPRA per il teleriscaldamento, pari a 0,2095 kg CO₂/kWh.

⁸ Servizio offerto da DKV Mobility, la piattaforma B2B leader nel settore dei pagamenti e delle soluzioni per la mobilità su strada, attiva in oltre 50 Paesi europei.

- fino alla sua **combustione nei veicoli aziendali** (*Tank-to-Wheel*, TTW).

Nel corso dell'anno, la flotta aziendale ha generato 356,91 tonnellate di CO₂ eq. nel 2024, la cui suddivisione dettagliata è riportata nella tabella seguente.

Emissioni di gas serra (in ton CO2 eq.)	2024
AdBlue (sfuso)	0,34
Benzina - RON 91	0,19
Benzina - RON 95	23,85
Biodiesel	0,17
Diesel	326,59
HVO100	0,37
Premium Diesel	4,87
Speciale Diesel	0,53
Totale emissioni	356,91



La misurazione effettuata costituisce una base solida per la definizione di **strategie di decarbonizzazione della mobilità**. In tale direzione, C&C ha elaborato un piano di **progressiva sostituzione del parco auto aziendale**, costituito da circa 50 veicoli impiegati a supporto delle attività commerciali e del settore *education*. Il piano, avviato nel 2024 con l'introduzione dei primi mezzi elettrici e la contestuale installazione di due colonnine di ricarica presso la sede centrale, prevede la **conversione completa della flotta verso veicoli elettrici entro il 2029**, in coincidenza con la scadenza dell'ultimo contratto di leasing attivo.

Il processo di rinnovamento non si limita alla sostituzione dei mezzi, ma si inserisce in una visione più ampia di responsabilità ambientale, che affianca l'adozione di veicoli a basse emissioni a iniziative mirate all'efficienza logistica, alla riduzione degli spostamenti non essenziali e alla promozione di comportamenti sostenibili all'interno dell'Organizzazione.

3.2.3 Gestione dei materiali e dei rifiuti



La Società è attiva nella riduzione dell'impatto delle proprie attività sulla gestione dei rifiuti attraverso una doppia azione sinergica: da un lato, il recupero e la rigenerazione interna dei dispositivi tecnologici tramite il programma di permuta "Trade in" presso gli store; dall'altro, una gestione responsabile e conforme alla normativa dei rifiuti derivanti dalle attività aziendali, con particolare attenzione alla loro corretta separazione, classificazione e tracciabilità.



Nel triennio 2022–2024 sono stati complessivamente rigenerati **11.014 dispositivi** tra iPhone, iPad, Mac e MacBook, con una crescita significativa del 78%, passando da 2.702 unità nel 2022 a 4.820 nel 2024. Il trend positivo registrato riflette non solo il consolidamento delle iniziative interne in materia di economia circolare, ma anche la crescente sensibilizzazione dei clienti verso pratiche di consumo più sostenibili.

Prodotti recuperati o rigenerati (in numero)	2022	2023	2024
iPhone/iPad	2.501	3.292	4.537
Mac	52	40	142
Macbook	149	160	141
Totale prodotti recuperati o rigenerati	2.702	3.492	4.820

Un elemento chiave che ha favorito tale incremento è la capillarità della rete commerciale. Come già detto, nel 2024 C&C ha raggiunto il traguardo di **49 store distribuiti su tutto il territorio nazionale**. La prossimità fisica ai clienti rende più agevole e immediato il conferimento dei dispositivi inutilizzati ma ancora funzionanti, favorendo così il loro reimpiego. L'adesione al programma da parte di C&C e dei suoi clienti permette non solo di **prolungare il ciclo di vita dei prodotti**, ma ridurre anche la domanda di nuove risorse vergini, contenere le emissioni legate alla produzione e allo smaltimento, e minimizzare l'impatto ambientale complessivo.

Accanto alle attività di rigenerazione, C&C gestisce con responsabilità i rifiuti derivanti dalle proprie attività, secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente (D.Lgs. 152/2006 e successive modificazioni). L'Azienda è in particolare attiva nella fase a monte della gestione, curando la corretta **separazione dei rifiuti** nei propri spazi operativi, secondo le categorie di rifiuti pericolosi, non pericolosi e rifiuti a specchio⁹. C&C garantisce il conferimento corretto e

⁹ Trattasi di tipologie di rifiuti che, a seconda della loro composizione, possono essere classificate come pericolose o meno, e che richiedono un'analisi specifica per la corretta attribuzione del codice CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti).

tracciabile dei rifiuti fino alla consegna a gestori terzi autorizzati incaricati del trasporto, del trattamento e del recupero dei materiali secondo le disposizioni normative.

Nel 2024, il totale dei rifiuti prodotti ha raggiunto **1.967 kg**, con un incremento del 95% rispetto al 2023. Tale aumento è riconducibile a diversi fattori, tra cui l'incremento dei punti vendita e conseguente clientela, nonché -e soprattutto- al miglioramento nella capacità di rilevazione e classificazione dei rifiuti, che ha permesso una tracciabilità più puntuale delle diverse frazioni merceologiche.

Totale rifiuti prodotti (in Kg)	2022	2023	2024
Rifiuti non pericolosi	230	1.010	1.742
Apparecchiature fuori uso senza sostanze pericolose	230	110	1.615
Altre batterie e accumulatori	-	-	22
Imballaggi in materiali misti	-	300	105
Prodotti tessili	-	520	-
Imballaggi in carta e cartone	-	20	-
Rifiuti pericolosi	120	-	84
Apparecchiature fuori uso con componenti pericolosi	120	-	84
Rifiuti non pericolosi a specchio	-	-	141
Cavi	-	-	136
Toner per stampa esauriti	-	-	5
Totale rifiuti prodotti	350	1.010	1.967



4.820

dispositivi recuperati nel
2024

+78%

rispetto al 2022

3.3 Sostenibilità Sociale

La sostenibilità sociale è uno dei pilastri attraverso cui C&C esprime il proprio impegno verso una crescita responsabile e inclusiva. L'Azienda riconosce nelle persone il motore dello sviluppo organizzativo e della continuità del proprio modello di business, valorizzando il contributo quotidiano di collaboratori giovani, preparati e motivati. La costruzione di **ambienti di lavoro fondati sul rispetto, sull'ascolto e sulla partecipazione attiva**, in cui ciascuno possa sentirsi parte integrante di un progetto comune e riconosciuto per le proprie competenze e peculiarità, è fondamentale per la Società. L'obiettivo è **promuovere una cultura aziendale che favorisca il benessere, la collaborazione tra team e la piena espressione del potenziale individuale**, come leva per generare valore nel lungo periodo.

Nei paragrafi che seguono, vengono analizzati la composizione della forza lavoro, la stabilità occupazionale e la distribuzione delle diverse tipologie contrattuali. I fabbisogni di personale vengono pianificati con puntualità per garantire un'**occupazione stabile, inclusiva e di qualità**, evitando squilibri nei carichi di lavoro e assicurando una copertura efficace dei ruoli nei punti vendita e negli uffici. In caso di criticità, l'azienda attiva percorsi di riorganizzazione interna, riqualificazione o ricollocamento.

Ampio rilievo è poi attribuito alla **promozione delle pari opportunità e alla valorizzazione della diversità**, con l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro equo, rispettoso e privo di discriminazioni. Le procedure aziendali favoriscono la trasparenza nelle selezioni e la parità nei percorsi di carriera e sono in vigore policy dedicate alla tutela dei diritti, all'inclusione e al contrasto di ogni forma di disuguaglianza.

Un altro asse strategico riguarda lo **sviluppo delle competenze e il rafforzamento del capitale umano**, considerato leva essenziale per la competitività e l'innovazione.

C&C investe in programmi di formazione continua, percorsi di inserimento per i giovani e opportunità di crescita interna, in un'ottica di empowerment individuale e di collaborazione tra team. L'investimento in formazione ha già prodotto impatti tangibili: il miglioramento della produttività, la maggiore qualità del servizio, la riduzione del turnover e una crescita più solida del *know-how* interno.

L'attenzione al benessere delle persone si estende anche agli ambiti della salute e sicurezza sul lavoro, con misure preventive, attività di formazione specifica e una costante attività di monitoraggio per garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e conformi alle normative vigenti.

Infine, l'Azienda promuove **iniziative di welfare aziendale finalizzate a migliorare la qualità della vita lavorativa e personale dei propri dipendenti**, con strumenti orientati alla conciliazione vita-lavoro, al sostegno delle famiglie e al benessere psicofisico.

Tutti questi aspetti sono monitorati attraverso analisi periodiche dei dati occupazionali (assunzioni, turnover, tipologie contrattuali) e confronto con i piani di *workforce planning*. Tra gli indicatori utilizzati figurano il tasso di stabilizzazione contrattuale, il tempo medio di copertura delle posizioni aperte, la percentuale di ruoli coperti tramite mobilità interna e il tasso di rotazione del personale.

Le analisi condotte nel 2024, ad esempio, hanno evidenziato miglioramenti nella tempestività delle assunzioni, nella copertura dei ruoli chiave e nella riduzione del turnover non desiderato. Inoltre, il confronto costante con le persone – tramite colloqui, momenti di *onboarding/offboarding* e feedback – ha permesso di individuare ulteriori aree di miglioramento, come la necessità di rafforzare la comunicazione interna sulle opportunità di carriera e di anticipare i fabbisogni di personale nei periodi di picco.

La sostenibilità sociale, dunque, si traduce in pratiche concrete volte a rafforzare il capitale umano, garantire pari opportunità e accompagnare la crescita professionale dei lavoratori.

I paragrafi che seguono approfondiscono questi temi, illustrando le principali iniziative intraprese da C&C in ambito sociale.

3.3.1 Le persone di C&C



L'efficacia delle politiche di gestione del personale in C&C è monitorata attraverso analisi periodiche dei dati occupazionali – tra cui assunzioni, turnover e tipologie contrattuali – e mediante il confronto con i piani di *workforce planning*.



Tra gli indicatori chiave rientrano il tasso di stabilizzazione contrattuale, il tempo medio di copertura delle posizioni aperte, la percentuale di ruoli coperti tramite mobilità interna e il tasso di rotazione del personale.

Nel corso del 2024 sono stati registrati miglioramenti nella tempestività delle assunzioni, nella copertura dei ruoli chiave e nella riduzione del turnover non desiderato.

Dall'analisi dei risultati e dai feedback raccolti in fase di *onboarding* e *offboarding* sono emerse ulteriori aree di miglioramento, tra cui la necessità di rafforzare la comunicazione interna sulle opportunità di carriera e anticipare i fabbisogni di personale nei periodi di picco.

Questi elementi sono oggi pienamente integrati nei processi HR e nei programmi di *employer branding*, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più attrattivo, equo e orientato alla crescita professionale.

Al 31 dicembre 2024, l'organico di C&C in Italia conta **472 dipendenti**¹⁰, segnando una crescita del 7% rispetto ai due anni precedenti, quando le persone impiegate erano 439. Tale dato comprende anche 19 lavoratori con disabilità: a partire dal 2023, infatti, C&C ha firmato un Protocollo d'Intesa con l'Associazione Italiana Persone Down (AIPD) per l'inserimento lavorativo su tutto il territorio italiano di persone con sindrome di Down, impiegate per lo più nei reparti magazzino e contatto col cliente.

Dipendenti per genere (in numero)	2022	2023	2024
Donne	111	116	113
Uomini	328	323	359
Totale dipendenti	439	439	472

L'analisi della tipologia contrattuale evidenzia un'elevata stabilità occupazionale: il **90% dei dipendenti** di C&C è assunto con contratto a tempo indeterminato, a conferma dell'impegno della Società nella costruzione di relazioni professionali durature e nella valorizzazione del capitale umano. Il restante 10% è impiegato con contratto a tempo determinato, principalmente in ruoli operativi come addetti vendita, tecnici e operatori logistici che, secondo la prassi aziendale, vengono inizialmente inseriti con contratti di durata

¹⁰ Tutti i dipendenti sono inquadrati secondo il CCNL Commercio.

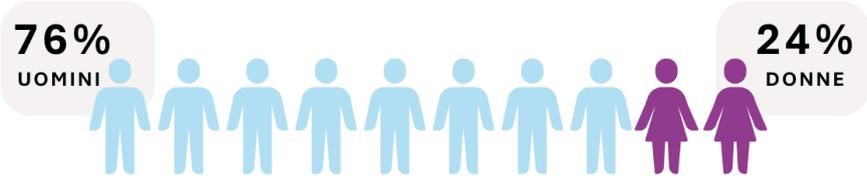
compresa tra i 6 e i 12 mesi. Tale periodo rappresenta una fase di valutazione al termine del quale, in caso di esito positivo, si procede alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Dipendenti per contratto (in numero)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Contratto a tempo indeterminato	107	316	423
Contratto a tempo determinato	6	43	49
Totale	113	359	472

Anche rispetto all'orario di lavoro, la **formula prevalente** è quella **a tempo pieno**, che interessa il **92% dei dipendenti**. I contratti part time sono attivati principalmente in due casi: per agevolare il rientro delle neomamme che dopo il congedo di maternità lo richiedano, oppure per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, in ottemperanza alla normativa sul collocamento obbligatorio.

Dipendenti per orario lavorato (in numero)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Full time	93	343	436
Part time	20	16	36
Totale	113	359	472





Nel corso del 2024, sono state effettuate **62 nuove assunzioni** e si sono registrate **34 cessazioni** di rapporto di lavoro. Il tasso di turnover positivo¹¹ per il periodo di rendicontazione è pari al 14%, mentre quello negativo¹² si attesta all'8%. Il tasso di turnover complessivo¹³ è del 21%.

Numero nuove assunzioni per:	2022	2023	2024
Genere			
Donne	21	14	10
Uomini	64	29	52
Fascia d'età			
<30 anni	42	16	35
30-50 anni	36	23	23
>50 anni	7	4	4
Regione			
Abruzzo	2	1	2
Basilicata	-	-	-
Campania	1	-	1
Emilia Romagna	4	2	1
Friuli-Venezia Giulia	2	-	4
Lazio	3	5	4
Liguria	3	-	2
Lombardia	3	1	6
Marche	-	-	-
Piemonte	1	1	-
Puglia	42	21	25
Sardegna	12	3	5
Trentino-Alto Adige	3	-	7
Veneto	9	9	5
Totale nuove assunzioni	85	43	62

¹¹ Il tasso di turnover positivo è calcolato come il rapporto tra le nuove assunzioni nel periodo di riferimento e l'organico aziendale all'inizio del periodo, moltiplicato per 100.

¹² Il tasso di turnover negativo è calcolato come il rapporto tra le cessazioni di lavoro nel periodo di riferimento e l'organico aziendale all'inizio del periodo, moltiplicato per 100.

¹³ Il tasso di turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra la somma delle nuove assunzioni e delle cessazioni nel periodo di riferimento e l'organico medio del periodo, moltiplicato per 100. L'organico medio è stato calcolato in termini di Unità di Lavoro Annue (ULA), sommando il numero di dipendenti full time e i dipendenti part time, questi ultimi ponderati con un coefficiente stimato pari a 0,6.

Numero cessazioni per:	2022	2023	2024
Genere			
Donne	9	12	7
Uomini	32	16	27
Fascia d'età			
<30 anni	15	14	12
30-50 anni	25	10	20
>50 anni	1	4	2
Regione			
Abruzzo	2	1	1
Basilicata	-	-	-
Campania	1	-	-
Emilia Romagna	5	2	-
Friuli-Venezia Giulia	3	1	-
Lazio	2	1	3
Liguria	4	1	1
Lombardia	5	2	4
Marche	1	-	1
Piemonte	2	-	-
Puglia	6	8	7
Sardegna	2	4	6
Trentino-Alto Adige	2	2	6
Veneto	6	6	5
Totale cessazioni	41	28	35

Dopo una prima fase di espansione rapida sul territorio nazionale, negli ultimi tre anni C&C ha concentrato le proprie energie sul consolidamento della presenza nelle 14 regioni italiane già presidiate. Tra il 2022 e il 2024, il numero di dipendenti impiegati nelle sedi regionali è rimasto pressoché stabile, grazie a una gestione puntuale del personale che ha assicurato la continuità operativa, soprattutto nei punti vendita dove eventuali uscite sono state prontamente compensate da nuove assunzioni. Unica eccezione è rappresentata dalla regione Puglia che, in quanto sede dell'*Headquarter* aziendale, registra un aumento progressivo di personale impiegato – da 157 nel 2022 a 189 nel 2024 – correlato in particolare all'intensificarsi delle attività dei settori "B2B" e "PSO"¹⁴.

¹⁴ Professional Service Office.

Dipendenti per regione in numero)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Abruzzo	1	8	9
Basilicata	2	-	2
Campania	2	5	7
Emilia Romagna	-	4	4
Friuli-Venezia Giulia	3	14	17
Lazio	7	30	37
Liguria	6	29	35
Lombardia	8	25	33
Marche	1	3	4
Piemonte	1	5	6
Puglia	46	143	189
Sardegna	9	24	33
Trentino-Alto Adige	5	20	25
Veneto	22	49	71
Totale	113	359	472

Parallelamente all'evoluzione della struttura organizzativa e alla distribuzione territoriale delle risorse, l'Azienda garantisce e monitora l'effettivo esercizio dei diritti previsti dalla normativa, tra cui la possibilità di usufruire del congedo parentale a tutela della genitorialità. Le tabelle che seguono riportano i dati relativi all'ultimo triennio.

Congedo parentale	UdM	2022	2023	2024
Tot. dipendenti che ne hanno avuto diritto	n.	*	*	73
di cui donne	n.	*	*	21
di cui uomini	n.	*	*	52
Tot. dipendenti che ne hanno usufruito	n.	12	16	21
di cui donne	n.	2	6	7
di cui uomini	n.	10	10	14
Tot. dipendenti che hanno fatto rientro al lavoro al termine del congedo parentale	n.	12	16	21
di cui donne	n.	2	6	7
di cui uomini	n.	10	10	14
Tot. dipendenti che continuano ad essere impiegati nell'organizzazione 12 mesi dopo il rientro dal congedo parentale	n.	12	16	21
di cui donne	n.	2	6	7
di cui uomini	n.	10	10	14
Tasso di rientro al lavoro per genere				
donne	%	100	100	100
uomini	%	100	100	100

Come è possibile rinvenire dai dati in tabella, il censimento degli aventi diritto al congedo parentale è stato avviato nel 2024, motivo per cui per gli anni 2022 e 2023 sono disponibili esclusivamente le informazioni sui dipendenti che ne hanno effettivamente usufruito. Nel 2024, invece, è stato possibile rilevare l'intera **platea degli aventi diritto, pari a 73 dipendenti**. Di questi, **21 hanno usufruito del congedo** nel corso dell'anno di analisi, di cui 7 donne e 14 uomini.

Si segnala inoltre che tutti i dipendenti che hanno fatto ricorso al congedo parentale nel 2024 sono rientrati in Azienda al termine del periodo di assenza e risultano ancora in forza trascorsi 12 mesi dal rientro. Il **tasso di rientro al lavoro**, per il 2024 così come per gli anni precedenti è del **100%**.

Accanto al personale dipendente, C&C si avvale anche della collaborazione di **figure professionali esterne**. Tra queste rientrano gli **agenti di commercio monomandatari**, incaricati della ricerca e gestione dei rapporti con clienti privati e con la Pubblica

Amministrazione, in forza di un contratto di agenzia con iscrizione a ENASARCO¹⁵. Il loro numero è passato da 7 unità nel biennio 2022–2023 a 10 nel 2024, in linea con la crescita delle attività commerciali.

Parallelamente, nell’ambito del team *Educational*, C&C collabora con figure specializzate di **Apple Teacher**, ovvero docenti che promuovono l'integrazione dei prodotti Apple nella didattica e offrono supporto operativo agli istituti scolastici e universitari, legati a C&C tramite contratti di prestazione occasionale. Nel 2024 il numero di *Apple Teacher* è aumentato in modo significativo, passando da 40 nel 2023 a 150 unità nel 2024, in risposta alle misure PNRR dedicati alla digitalizzazione delle scuole e alla formazione del personale scolastico su metodologie didattiche innovative e strumenti digitali, che nell’ultimo biennio hanno rappresentato un impulso significativo alla crescita del programma e alla sua adozione su scala nazionale.

Lavoratori non dipendenti (in numero)	2022	2023	2024
Agenti di commercio	7	7	10
Apple Teacher	30	40	150
Totale	37	47	160

3.3.2 Diversità e pari opportunità



C&C riconosce il valore strategico della diversità, e si impegna nella promozione di un ambiente di lavoro equo, accogliente e inclusivo, in cui ogni persona possa sentirsi rispettata, rappresentata e valorizzata. L’attenzione all’equità e alle pari opportunità permea la cultura aziendale, traducendosi in una leva di benessere, motivazione e coesione interna, nonché in un fattore di attrattività e competitività.



Per dare concretezza a questi principi, l’Azienda ha adottato un insieme di pratiche che spaziano dalla selezione equa alla gestione trasparente delle carriere, accompagnate da misure preventive come la formazione sui *bias* inconsci e la revisione periodica dei processi HR. Tali **strumenti contribuiscono a prevenire discriminazioni e garantire pari accesso alle opportunità professionali**. In parallelo, i canali di ascolto e segnalazione rappresentano presidi fondamentali per l’intercettazione tempestiva di eventuali criticità. Nel 2024 **non sono stati registrati episodi di esclusione o discriminazione**, ma il tema è oggetto di costante monitoraggio, a riprova della centralità attribuita all’inclusione.

La promozione della diversità è inoltre sostenuta da iniziative di sensibilizzazione interne e da una comunicazione che valorizza il rispetto delle differenze – di genere, età, provenienza,

¹⁵ L’ENASARCO è la cassa previdenziale per gli agenti di commercio.

condizioni personali – come fonte di arricchimento collettivo. In questo contesto, strumenti come la formazione, la raccolta di feedback, il coinvolgimento attivo consentono di valutare l’efficacia delle azioni intraprese.

L’Azienda si avvale poi di un **set di indicatori atti a garantire un monitoraggio costante** e ad orientare eventuali azioni correttive. Tra questi, fa dunque uso dell’analisi della composizione del personale per genere, livello contrattuale ed età, della verifica dei differenziali retributivi, della distribuzione delle promozioni e dell’analisi del turnover. Nello specifico, l’analisi della forza lavoro evidenzia una prevalenza maschile in tutte le categorie professionali, coerente con le caratteristiche settoriali. Tuttavia, la presenza femminile nel triennio si mantiene stabile intorno al 25%, un dato significativo che riflette la volontà dell’Azienda di promuovere un’organizzazione sempre più rappresentativa e inclusiva, pur in un contesto sfidante.

Dal punto di vista anagrafico, la distribuzione mostra una maggioranza di lavoratori (59%) nella fascia tra i 30 e i 50 anni, accompagnata da una presenza rilevante di giovani sotto i 30 anni (23%). **L’82% del personale è dunque under 50**, a conferma della **propensione a investire sui talenti emergenti**, favorendo la trasmissione delle competenze in un contesto intergenerazionale dinamico e aperto.

Dipendenti per genere e livello contrattuale (in numero)	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	-	8	8	-	8	8	-	10	10
Impiegati	103	298	401	106	296	402	103	331	434
Operai	8	22	30	10	19	29	10	18	28
Totale	111	328	439	116	323	439	113	359	472

Dipendenti per fascia d’età e livello contrattuale (in numero)	2022				2023				2024			
	<30	30-50	>50	Tot.	<30	30-50	>50	Tot.	<30	30-50	>50	Tot.
Quadri	-	3	5	8	-	3	5	8	-	3	7	10
Impiegati	100	249	52	401	92	248	62	402	104	261	69	434
Operai	7	19	4	30	5	17	7	29	4	17	7	28
Totale	107	271	61	439	97	268	74	439	108	281	83	472

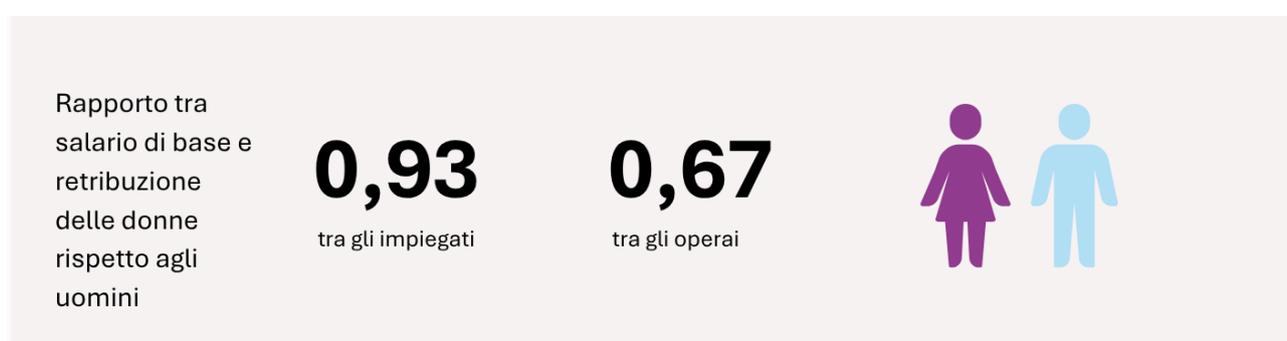
23%
ha meno di 30 anni

59%
ha tra i 30 e i 50 anni

18%
ha più di 50 anni

Di cui lavoratori con disabilità	2022	2023	2024
Impiegati	8	9	11
Operai	8	10	8

C&C persegue l'equità salariale, garantendo un trattamento imparziale a parità di ruolo e competenza, indipendentemente dal genere o altre caratteristiche individuali non correlate al merito. Per il 2024, **il rapporto tra il salario medio femminile e maschile è stato pari a 0,92 tra gli impiegati**, segnale di una sostanziale parità. Nella categoria degli operai, invece, il rapporto si attesta a 0,67, evidenziando margini di miglioramento su cui concentrare future azioni correttive¹⁶.



In continuità con il percorso intrapreso, **per il 2025 C&C ha in programma di avviare le attività preliminari per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere**. Questo cammino rappresenta un'evoluzione naturale delle azioni già adottate, con l'obiettivo di rendere sempre più visibile e concreta la volontà di costruire un'organizzazione equa e inclusiva.

¹⁶ Per il calcolo del rapporto del salario medio di entrambe le categorie professionali sono stati considerati anche i lavoratori con disabilità.



**PEOPLE
AROUND
TECHNOLOGY**



3.3.3 Formazione e sviluppo delle competenze



C&C considera la formazione e lo sviluppo delle competenze leve strategiche per la crescita sostenibile dell’Azienda e per il benessere delle persone. L’investimento nella valorizzazione del capitale umano risponde a una duplice finalità: da un lato, accrescere la qualità e l’efficienza dei processi aziendali, dall’altro sostenere il percorso professionale individuale, promuovendo opportunità di apprendimento accessibili, eque e coerenti con i valori aziendali.

Il rafforzamento delle competenze professionali è parte integrante della visione di lungo periodo di C&C, che si adopera per costruire un’organizzazione resiliente e competitiva, capace di adattarsi con prontezza alle sfide del mercato. In questo senso, **la formazione si configura come uno strumento chiave non solo per la produttività, ma anche per la fidelizzazione delle risorse**: offrire occasioni di sviluppo continuo contribuisce a rafforzare l’*engagement* interno, valorizzando le capacità interne e riducendo il rischio di turnover.

La Società realizza programmi formativi per tutti i livelli dell’organizzazione – operai, impiegati e quadri – riflettendo un approccio inclusivo e diffuso alla crescita professionale.

La formazione tocca **materie tecnico-operative** indispensabili per lo sviluppo delle competenze di business, ma anche **conoscenze trasversali quali la sostenibilità, l’etica, la sicurezza, l’inclusione e la cultura aziendale**. L’Azienda si impegna in ogni caso ad aggiornare annualmente il piano formativo sulla base dei bisogni espressi, a promuovere una cultura della formazione permanente e a integrare sempre più criteri ESG nella progettazione delle attività, in collaborazione anche con enti esterni.

L’accesso alla formazione è garantito in modo equo **a tutto il personale**, a prescindere da ruolo, genere o anzianità, coerentemente con i principi di inclusione e pari opportunità. I contenuti formativi a loro volta sono selezionati affinché rispecchino i valori aziendali, siano rilevanti per il ruolo ricoperto e contribuiscano agli obiettivi ESG, tanto che la formazione mirata su comportamenti sostenibili ha accresciuto la consapevolezza ambientale nei punti vendita e nelle sedi, favorendo la riduzione degli sprechi e l’adozione di pratiche più responsabili.

La fruizione dei corsi è resa accessibile grazie all’utilizzo della modalità mista, digitale e in presenza, che permette una maggiore flessibilità oltre una generale riduzione dell’impatto ambientale rispetto ad una totalità di incontri in presenza. Oltre a privilegiare la formazione digitale, C&C seleziona i partner esterni per la formazione sulla base di criteri etici e monitora l’equità nell’accesso ai percorsi, consapevole che una cattiva gestione dei percorsi di crescita o una difficoltà di accesso potrebbero, in prospettiva, generare disparità di fruizione e frustrazione o percezioni di discriminazione.

In caso di transizioni interne, come cambi di ruolo o riorganizzazioni, sono previste **azioni di supporto alla mobilità interna**, tra cui la mappatura delle competenze, i colloqui individuali,

l'affiancamento on the job, workshop e *coaching* interni, oltre che formazione mirata per lo sviluppo di nuove competenze.

Nella tabella seguente sono riepilogate le **ore medie di formazione** erogate nell'ultimo triennio.

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti, per:	2022	2023	2024
Genere			
Donne	226	216	74
Uomini	226	216	74
Categoria di lavoratori			
Quadri	226	216	74
Impiegati	226	226	74
Operai	226	216	74

A questo proposito, percorsi specifici sono dedicati ai nuovi assunti, alle persone in posizioni chiave e ai profili manageriali. Gran parte della formazione è poi quella specifica per gli *Apple Consultants*, ed include i corsi obbligatori previsti per poter operare come reseller Apple, tra cui quelli di *Apple Deployment* e *Apple Consultants Series* e relativi aggiornamenti.

Grazie al monitoraggio delle attività, affidato a strumenti di tracciamento e valutazione come report interni, tassi di completamento, rilevazioni sul livello di soddisfazione e misurazione della copertura per ruolo e funzione, **la Società riesce a misurare il successo e l'efficacia della formazione fornita**. Il confronto costante con i dipendenti, infatti, orienta di anno in anno la scelta dei contenuti e dei formati, **accrescendo altresì il livello di partecipazione e l'aderenza alle reali esigenze formative**. L'inserimento nel piano formativo di moduli brevi e flessibili, ad esempio, è stato il risultato dei feedback ricevuti.

Nel triennio 2022–2024, l'Organizzazione ha continuato a implementare attività di valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale rivolte al personale, con livelli di copertura differenti a seconda del genere e della categoria professionale. Per quanto riguarda la ripartizione di genere, si osserva una **crescita graduale della quota di dipendenti coinvolti nei processi valutativi**: tra le donne si è passati dal 12% nel 2022 al 13% nei due anni successivi, mentre tra gli uomini la percentuale è aumentata dal 24% al 25%, mantenendosi stabile tra il 2023 e il 2024. Sul piano della classificazione professionale, i quadri risultano pienamente inclusi nel sistema di valutazione con una copertura costante del 100%. Per la categoria degli impiegati, la percentuale si attesta al 15% in ciascun anno, mentre gli operai al momento non rientrano nei processi di valutazione formalizzati, ma l'Azienda intende ampliare progressivamente il perimetro delle valutazioni, con l'obiettivo di rafforzare il dialogo tra manager e collaboratori e favorire l'allineamento sugli obiettivi.

Dipendenti oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale, per	UdM	2022	2023	2024
Genere				
Donne	%	12	13	13
Uomini	%	24	25	25
Categoria di lavoratori				
Quadri	%	100	100	100
Impiegati	%	15	15	15
Operai	%	-	-	-

Nel complesso, il quadro restituisce una fotografia in evoluzione, con una struttura valutativa già consolidata per i profili apicali e una progressiva estensione delle pratiche di monitoraggio e sviluppo alle altre componenti dell'Organizzazione.

3.3.4 Salute e sicurezza



La **tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rappresenta per C&C un valore imprescindibile** e parte integrante dell'agire quotidiano.



La Società adotta un approccio preventivo, sistemico e partecipato, conforme al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, volto a garantire ambienti di lavoro sicuri, ridurre gli incidenti e promuovere il benessere fisico e mentale dei lavoratori, che non si limita alle proprie attività interne ma si estende lungo l'intera catena del valore, coinvolgendo fornitori, appaltatori e partner commerciali.

Tutto il personale dipendente è coperto dal sistema di gestione della salute e sicurezza, con l'unica eccezione dei rappresentanti di commercio che, in quanto lavoratori autonomi, non operano presso le sedi aziendali. I processi di individuazione dei pericoli e di valutazione dei rischi sono affidati a consulenti esterni qualificati, in grado di assicurare un'analisi approfondita e aggiornata.

La valutazione dei rischi è il pilastro dell'approccio adottato e interessa la totalità dei lavoratori, indipendentemente dal ruolo o dalla mansione svolta. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è aggiornato periodicamente per riflettere nuove evidenze o cambiamenti operativi e guidare l'implementazione di misure tecniche, organizzative e formative tali da prevenire ogni possibile criticità. Il DVR si fonda sulla raccolta di molteplici dati provenienti da audit interni, segnalazioni spontanee, osservazioni dei preposti, incidenti occorsi e non conformità rilevate. Ogni rischio individuato viene valutato in base a probabilità e gravità, definendo priorità d'intervento e misure di prevenzione e protezione.

La **sorveglianza sanitaria**, affidata a un medico competente abilitato, è **parte integrante del sistema**. Comprende visite preventive, periodiche e su richiesta, con valutazione dell'idoneità alla mansione. Il medico partecipa alla redazione del DVR e promuove campagne di sensibilizzazione su stili di vita sani, stress lavoro-correlato e disturbi muscolo-scheletrici. L'accesso al servizio è facilitato da comunicazioni chiare, flessibilità oraria e rispetto della privacy. La formazione costituisce un elemento strategico della politica aziendale, essenziale per mantenere alta la consapevolezza e promuovere una cultura diffusa della sicurezza. **Tutti i lavoratori**, dai dirigenti agli operatori, **partecipano regolarmente a corsi di aggiornamento sulle procedure di sicurezza, l'utilizzo corretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e la gestione delle emergenze**. I percorsi formativi, conformi al D.Lgs. 81/2008 e agli Accordi Stato-Regioni, sono strutturati per garantire aggiornamenti costanti in linea con le normative più recenti e con le evidenze operative maturate. L'offerta comprende:

- un corso di sicurezza generale, della durata di quattro ore sui principi fondamentali della sicurezza;
- corsi specifici, modulati in base ai rischi legati alla mansione e al contesto (ad es. movimentazione dei carichi, esposizione ad agenti, rischio elettrico, stress lavoro-correlato);
- piani di aggiornamento periodico sulla base di novità normative e risultati degli audit interni.

C&C promuove inoltre la **partecipazione attiva del personale e dei suoi rappresentanti** nella definizione e implementazione delle misure di sicurezza: l'Azienda coinvolge formalmente i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), organizza incontri periodici di monitoraggio e garantisce canali di comunicazione aperti per segnalazioni di *near miss*¹⁷, situazioni pericolose o non conformità, anche in forma anonima. Tutti questi strumenti assicurano che i lavoratori non siano semplici destinatari delle misure di sicurezza, ma parte attiva e consapevole del sistema, contribuendo al miglioramento continuo e al consolidamento di una vera cultura della prevenzione.

L'impegno in materia di salute e sicurezza si estende all'intera catena del valore. Ai fornitori, appaltatori e subappaltatori vengono richiesti:

- documenti di conformità (DVR, certificazioni, attestati formativi);
- rispetto delle normative vigenti;
- adesione a un Codice Etico e/o Codice Fornitori, con specifiche clausole contrattuali su salute e sicurezza e relative sanzioni.

Per le attività affidate a terzi viene redatto il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) e si effettua un coordinamento operativo continuo, attraverso riunioni preliminari, sopralluoghi, formazione dedicata e audit presso i fornitori critici. I partner che non rispettano i requisiti minimi di sicurezza possono essere sospesi o esclusi. Questo

¹⁷ È tale qualsiasi evento, correlato al lavoro, che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio.

modello di gestione integrata consente a C&C di prevenire e mitigare efficacemente i rischi, anche quelli indiretti, consolidando una gestione della sicurezza responsabile e sostenibile lungo tutta la filiera.

In un’ottica di miglioramento continuo, C&C monitora i propri risultati in tema di salute e sicurezza attraverso indicatori chiave tra cui:

- riduzione del numero di infortuni sul lavoro;
- incremento delle segnalazioni di *near miss*;
- ore di formazione erogate;
- riduzione dei costi diretti e indiretti degli infortuni;
- miglioramento della cultura della sicurezza.

Tali esperienze sono state integrate in:

- policy aziendali aggiornate con il coinvolgimento dei RLS e principi guida rivisti;
- procedure operative arricchite con checklist, istruzioni pratiche e strumenti di feedback;
- piani formativi mirati e adattati alle evidenze emerse.

Considerato il numero totale del personale, il numero di infortuni registrato tra i dipendenti nell’ultimo triennio è relativamente limitato e con un andamento stabile. In particolare, **gli infortuni del 2024, seppure di diversa entità, sono tutti ascrivibili alla categoria degli “infortuni in itinere”**. Non si sono registrate malattie professionali.

Incidenti sul lavoro per i dipendenti	UdM	2022	2023	2024
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n.	-	-	-
Infortuni sul lavoro per i quali la ripresa dello stato di salute non avviene prima dei 6 mesi dall'incidente	n.	3	-	3
Infortuni sul lavoro registrabili	n.	3	-	3

Il coinvolgimento crescente della leadership, la sinergia tra reparti operativi e tecnici, l’attenzione al fattore umano e l’utilizzo di strumenti innovativi come la piattaforma di *whistleblowing*, contribuiscono dunque a garantire un ambiente di lavoro sempre più sicuro, responsabile e sostenibile, in linea con i valori aziendali. **Gli effetti positivi di tali azioni si sono riflesse:**

- sulla **produttività**, grazie alla creazione di contesti lavorativi più sicuri che riducono incidenti e assenze;

- sulla **sostenibilità economica**, attraverso il contenimento dei costi connessi agli infortuni;
- sulla **reputazione aziendale**, che si consolida come realtà affidabile e attenta alla sicurezza, capace di attrarre investitori e clienti responsabili;
- sulla **stabilità occupazionale**, attraverso l'instaurazione di relazioni più solide e durature con il personale.

3.3.5 Welfare aziendale



C&C considera il benessere delle proprie persone un elemento centrale della strategia aziendale, promuovendo un sistema di **welfare che combina benefit economici, servizi e strumenti pensati per migliorare la qualità della vita lavorativa e personale dei dipendenti**. Il pacchetto di iniziative adottate si articola nel pieno rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento (CCNL Commercio) e si armonizza con le policy interne, assicurando un'applicazione coerente e un'equa distribuzione delle opportunità, calibrata sulla base della tipologia contrattuale e dell'orario di lavoro. Pur nella diversificazione delle condizioni individuali, l'accesso ai benefit resta sempre ispirato al principio di equità e alla volontà di valorizzare ogni persona.

Tra le principali misure previste, l'Organizzazione riconosce a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, sia full time che part time, l'**adesione al Fondo EST**, il fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal contratto nazionale, che consente di accedere a prestazioni mediche, specialistiche e diagnostiche a condizioni agevolate, rafforzando così la protezione sanitaria complessiva dei lavoratori.

Per il personale impiegato nei punti vendita, è stato implementato un **sistema di incentivazione economica variabile legato al raggiungimento di obiettivi di vendita specifici**. Tali incentivi vengono riconosciuti con cadenza mensile direttamente in busta paga, premiando le performance individuali e incoraggiando un ambiente di lavoro orientato al merito e ai risultati.

Presso la sede centrale, i dipendenti possono usufruire di una **cucina attrezzata**, che, pur in assenza di una mensa aziendale, offre uno spazio funzionale e accogliente per la pausa pranzo. In aggiunta, nelle vicinanze dell'edificio una **foresteria aziendale** è a disposizione per ospitare stakeholder provenienti da altre sedi o da contesti esterni, a conferma della volontà di garantire accoglienza e servizi di qualità in un'ottica di efficienza e cura relazionale.

Tra le misure di welfare più distintive adottate da C&C, si menziona l'introduzione nel 2021 della **quindicesima mensilità per tutti i dipendenti**, erogata sotto forma di premio con regime fiscale agevolato. Questa iniziativa, sospesa nel 2024 a causa di investimenti straordinari necessari, rappresenta un sostegno economico concreto ai lavoratori oltre che un importante

strumento di redistribuzione del valore generato, coerente con una visione partecipativa della crescita aziendale.

A partire dal 2025, il piano di welfare sarà ulteriormente potenziato con l'erogazione dei **buoni pasto**, assegnati in base all'orario di lavoro e con un valore giornaliero determinato secondo i criteri previsti dalle policy aziendali. Questo benefit aggiuntivo si inserisce nel più ampio impegno di C&C a supporto del potere d'acquisto e del benessere quotidiano delle proprie persone.



3.4 Sostenibilità Economica

3.4.1 Il valore economico generato e distribuito



Per avviare un percorso solido e coerente verso lo sviluppo sostenibile, è essenziale che l'impresa riconosca l'interdipendenza tra le dimensioni ambientale, sociale ed economica. In quest'ottica, la **performance economica** non rappresenta soltanto l'esito della gestione finanziaria, ma anche l'**indicatore della capacità dell'organizzazione di creare valore per l'insieme degli stakeholder** e per i territori in cui opera, contribuendo al benessere collettivo e alla salvaguardia dell'ambiente.



Questo approccio trova una rappresentazione concreta nel **valore economico generato e distribuito**, ricavato da una rielaborazione dei dati del conto economico. Tale indicatore costituisce un importante **punto di connessione tra il Bilancio di esercizio¹⁸ e il Bilancio di sostenibilità**, offrendo una visione integrata della performance aziendale.

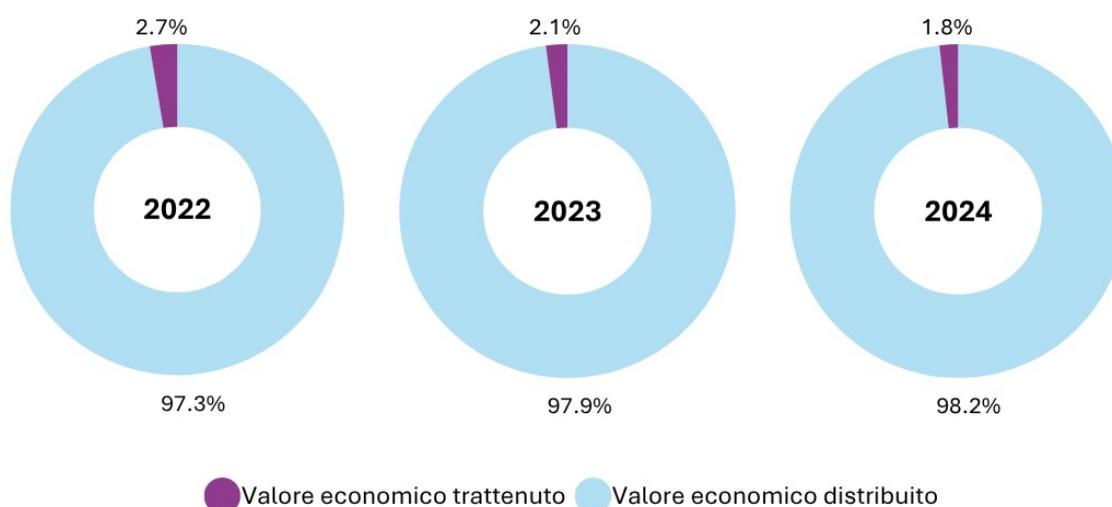
Il valore economico generato corrisponde al valore della produzione risultante dal conto economico, ovvero ai “Ricavi delle vendite e delle prestazioni”, agli “Altri ricavi e proventi” e ai proventi di natura finanziaria. **Il valore distribuito**, invece, **riflette l'allocazione di tale ricchezza tra le diverse categorie di stakeholder**, attraverso una riclassificazione mirata dei costi sostenuti.

La differenza tra valore generato e distribuito costituisce infine il valore economico trattenuto, che comprende l'utile (o la perdita) d'esercizio, nonché gli ammortamenti e gli accantonamenti destinati a sostenere la continuità e lo sviluppo dell'impresa nel lungo periodo.

¹⁸ Cui si rinvia per il dettaglio delle singole voci.

Valori in euro	2022	2023	2024	Var. % 2023-2024
Valore economico generato	254.916.999	245.021.569	232.077.626	-5%
Valore economico distribuito	248.156.372	239.997.893	227.947.575	-5%
Costi operativi	229.218.861	216.335.650	203.158.312	-6%
Costo del personale	15.631.254	19.539.228	19.419.123	-1%
Pagamenti a fornitori di capitale	1.000.558	1.885.002	3.381.160	79%
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	2.305.699	2.238.013	1.988.980	-11%
Valore economico trattenuto	6.760.627	5.023.676	4.130.051	-18%
Ammortamenti	3.449.840	3.184.002	3.263.172	2%
Risultato d'esercizio	3.310.787	1.839.674	866.879	-53%

Composizione del valore economico generato

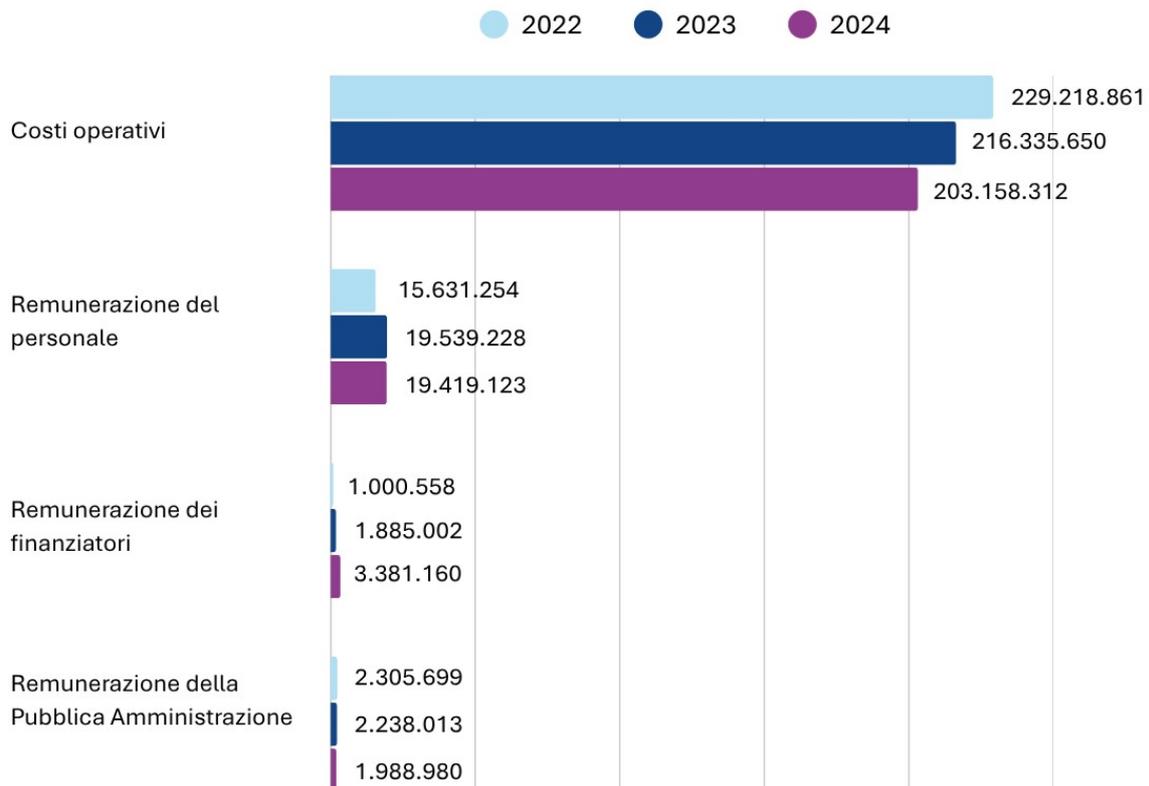


La quota di risorse economiche trattenute all'interno dell'Organizzazione – pari a 4.130.051 euro nel 2024 – rappresenta un importante indicatore della **stabilità finanziaria e della capacità dell'impresa di sostenere nel tempo la propria attività**. Questo valore, che include l'utile d'esercizio e gli ammortamenti, consente di alimentare nuovi investimenti, rafforzare la resilienza organizzativa rispetto a scenari avversi e mantenere un solido equilibrio patrimoniale.

Nel 2024, il valore economico distribuito da C&C ai suoi stakeholder è stato pari a 227.947.575 euro, composto da:

- i **costi operativi**, pari a 203.158.312 euro, equivalenti all'89% del totale distribuito, in diminuzione del 6% rispetto all'anno precedente. Questa voce comprende le spese sostenute nei confronti dei fornitori di beni e servizi funzionali allo svolgimento delle attività aziendali;
- la **remunerazione del personale**, pari a 19.419.123 euro, corrispondenti al 9% del valore complessivo e in lieve calo rispetto al 2023 (-1%). Si riferisce ai compensi riconosciuti al personale dipendente, ovvero a coloro che, a titolo oneroso, operano all'interno dell'Organizzazione;
- la **remunerazione dei finanziatori**, pari a 3.381.160 euro, ovvero circa l'1% del totale, rappresentata dagli oneri finanziari versati al sistema bancario, in relazione al capitale di credito reso disponibile all'Impresa;
- la **remunerazione della Pubblica Amministrazione**, pari a 1.988.980 euro, poco meno dell'1% del totale, corrispondente all'ammontare delle imposte versate e destinato a sostenere la spesa pubblica e i servizi collettivi.

Composizione del valore economico distribuito



3.4.2 Progetti sul territorio



Consapevole che il valore di un'azienda non si misuri esclusivamente attraverso i risultati economici, ma anche dall'impatto positivo che è in grado di generare nelle comunità grazie alle proprie performance, per la Società la **sostenibilità economica rappresenta un mezzo**: attraverso la solidità del suo operato, essa può investire con continuità in progetti sociali, educativi e sanitari, contribuendo attivamente al benessere delle comunità in cui è presente.



Nel corso degli anni, C&C ha promosso e sostenuto numerose iniziative, convinta che la tecnologia, se ben utilizzata, possa essere un potente strumento di inclusione, apprendimento e vicinanza. Quelle svoltesi più di recente sono qui di seguito menzionate.



Nel marzo 2020, in piena emergenza pandemica, ha lanciato insieme alla Cooperativa sociale Il Sicomoro di Matera il **progetto "Un iPad per un ciao"**, **donando 15 dispositivi alle case di riposo di Matera, Potenza e San Chirico Raparo**. In un momento di isolamento forzato gli iPad hanno permesso a circa 200 ospiti di rimanere in contatto con i propri familiari, trasformando la tecnologia in un ponte affettivo e in uno strumento di compagnia.

Sempre nello stesso anno, a dicembre, C&C ha organizzato una **raccolta fondi** presso lo store di Bari, destinando il ricavato delle vendite all'AIL di Bari (Associazione Italiana contro le Leucemie) **per sostenere la ricerca e i servizi assistenziali** rivolti ai pazienti ematologici e alle loro famiglie.

Nel periodo natalizio del 2021, in collaborazione con Marco Camisani Calzolari¹⁹, C&C ha contribuito alla **donazione di 10 iPad per i piccoli pazienti del reparto di Pediatria dell'Ospedale San Raffaele di Milano**, un gesto pensato per rendere meno sofferente la degenza ospedaliera, facilitando il gioco, l'apprendimento e il contatto con le famiglie anche nei giorni di festa.

Nel maggio 2022 C&C è stata **partner sponsor** di Radio DeeJay **per la tappa barese della DeeJay Ten**, una manifestazione sportiva che promuove stili di vita sani, aggregazione e spirito di comunità. Presente con uno stand nel DeeJay Village, l'Azienda ha coinvolto i partecipanti e i passanti, mostrando loro le ultime novità Apple e distribuendo gadget e voucher sconto validi in tutti gli store C&C d'Italia.

¹⁹ Personaggio pubblico italiano, noto soprattutto come esperto di tecnologia digitale, divulgatore scientifico e inviato per il programma televisivo "Striscia la Notizia".



Sempre a Bari, nel dicembre 2022, C&C ha **donato 10 tablet al reparto di Anestesia e Terapia Intensiva dell'Ospedale Pediatrico Giovanni XXIII**, in collaborazione con Marshmallow Games²⁰. I dispositivi, arricchiti con app educative e giochi, sono stati pensati per aiutare i bambini ricoverati a vivere il tempo dell'ospedalizzazione in modo più sereno e stimolante, trasformando l'attesa in un momento di scoperta e distrazione positiva.

Nell'ottobre 2023, ha **partecipato all'evento benefico "Volo al Castello"**, organizzato dalla Flying Angels Foundation ETS²¹, **donando un premio per la lotteria solidale**. L'iniziativa ha raccolto oltre 26.000 euro, fondi destinati a garantire viaggi salvavita per 15 bambini gravemente malati, che necessitavano di interventi chirurgici urgenti in strutture ospedaliere specializzate.

Ognuna di queste iniziative racconta un frammento dell'impegno di C&C per una tecnologia più accessibile e utile. Attraverso il sostegno a progetti di prossimità, l'Azienda rafforza il proprio legame con il territorio, contribuendo a creare una rete di supporto concreta e continuativa. In questo modo, **i risultati economici raggiunti si traducono in occasioni per investire nella costruzione di una società più solidale, all'interno della quale l'innovazione si pone al servizio delle persone.**

²⁰ Società specializzata nella produzione di contenuti per bambini.

²¹ Organizzazione no profit specializzata nel trasporto aereo di bambini gravemente malati verso le cure mediche specialistiche non disponibili nel loro paese di origine.

NOTA
METODOLOGICA



Nota metodologica

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità redatto da C&C S.p.A. Esso si riferisce all'esercizio 2024 (dal 01/01/2024 al 31/12/2024) e riguarda esclusivamente le attività condotte in Italia da C&C S.p.A., con l'esclusione delle unità estere del Gruppo, che non rientrano nel presente perimetro di rendicontazione.

La redazione del Bilancio è avvenuta in conformità ai *Sustainability Reporting Standards 2021*, pubblicati dalla *Global Reporting Initiative (GRI)*, secondo la modalità "with reference". In osservanza dei suddetti standard, la rendicontazione è avvenuta secondo i principi previsti nello Standard GRI 1, ovvero accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

In aggiunta, C&C ha adottato il principio della doppia materialità, anticipando volontariamente l'allineamento ai requisiti previsti dalla nuova *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* e dagli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, la cui applicazione obbligatoria per la Società è prevista a partire dall'esercizio 2025²². L'analisi di doppia materialità ha permesso di identificare i temi rilevanti per la Società in termini sia di impatti generati sull'ambiente, la società e le persone (materialità d'impatto), sia di rischi e opportunità legati alla sostenibilità con potenziali ripercussioni sulla performance economico-finanziaria (materialità finanziaria). I risultati dell'analisi sono descritti nel paragrafo dedicato.

I dati riportati nel Bilancio sono stati raccolti con il supporto delle funzioni aziendali competenti, attraverso sistemi informativi e processi di monitoraggio interni. Per alcune aree, trattandosi del primo esercizio di rendicontazione, non è stato possibile disporre di serie storiche complete o dati quantitativi puntuali. In tali casi, è stata data evidenza dell'utilizzo di stime o approssimazioni, in coerenza con i principi di trasparenza e chiarezza. C&C si impegna, per i prossimi esercizi, a estendere progressivamente il perimetro informativo e a migliorare la qualità e la precisione dei dati raccolti.

Il Bilancio di Sostenibilità di C&C sarà pubblicato con cadenza annuale e successivamente condiviso con tutti gli stakeholder della Società.

Per qualsiasi informazione o approfondimento in merito al presente documento è possibile scrivere all'indirizzo e-mail amministrazione@cec.com

²² Queste le tempiste per l'obbligatorietà dettate dalla Dir. UE 2022/2646 cd. CSRD, recepita in Italia con D.lgs. 125/2024. Si segnala che la più recente Dir. UE 794/2025 cd. Stop The Clock, ha rimandato di due anni il termine di applicazione dell'obbligatorietà della rendicontazione di sostenibilità per le imprese di grandi dimensioni come C&C. Quest'ultima Direttiva, alla data di pubblicazione del presente documento, non è ancora stata recepita nell'ordinamento italiano.

ANALISI DI MATERIALITÀ



Analisi di materialità

L'analisi di materialità rappresenta uno **strumento strategico attraverso cui C&C ha individuato i temi di sostenibilità più rilevanti** per sé e per i propri stakeholder. Questo processo consente di allineare le strategie aziendali alle priorità ambientali, sociali ed economiche del contesto in cui l'impresa opera, **favorendo un approccio orientato alla creazione di valore condiviso e alla gestione proattiva dei rischi.**

Nel 2024, in conformità con il d.lgs. 125/2024 di recepimento della Direttiva Europea CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) e con quanto previsto dagli standard ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), C&C ha adottato su base volontaria il **principio della doppia materialità** come guida per la propria rendicontazione di sostenibilità. Sebbene per C&C l'obbligo formale di applicazione dei nuovi standard europei sia stabilito per il 2026 sui dati dell'anno precedente²³, l'Azienda ha scelto di anticipare questo percorso, avviando già nel 2025 un processo di allineamento progressivo alla normativa. In questa fase di transizione, C&C ha mantenuto come riferimento principale per gli indicatori di rendicontazione gli standard GRI (*Global Reporting Initiative*), ad oggi il framework più diffuso a livello internazionale. Al contempo, per l'individuazione dei temi materiali, ha realizzato l'analisi di doppia materialità prevista dagli ESRS, nell'ottica di implementare gradualmente i relativi indicatori nei futuri report.

L'adozione della doppia materialità, in particolare, consente di considerare due prospettive tra loro complementari:

- la **materialità d'impatto**, che prevede la valutazione degli impatti più significativi – positivi e negativi, effettivi e potenziali – che l'Organizzazione genera sull'ambiente e sulle persone;
- la **materialità finanziaria**, che consiste nell'identificazione dei rischi e delle opportunità legati ai temi di sostenibilità che influenzano, o potrebbero potenzialmente influenzare in modo significativo lo sviluppo, la performance e la situazione finanziaria dell'Azienda nel breve, medio o lungo periodo.

Il processo di materialità di C&C si è articolato nelle sette fasi di seguito descritte, finalizzate all'individuazione delle questioni di sostenibilità per essa rilevanti.

1. Valutazione dei temi potenzialmente rilevanti

La prima fase ha riguardato la valutazione dei temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti per C&C. L'attività è stata condotta a partire da un'analisi del contesto esterno (normativo, competitivo e di mercato) e da una valutazione interna delle iniziative già intraprese dall'Azienda. A supporto, è stata utilizzata la lista dei temi proposta dallo

²³ Vedi nota precedente.

standard ESRS 1 all'AR16²⁴ come base di riferimento, da cui sono stati selezionati quelli più coerenti con le caratteristiche settoriali e operative di C&C. Dall'analisi congiunta del contesto esterno e interno, sono stati individuati 15 questioni di sostenibilità da dover approfondire per l'individuazione di impatti, rischi o opportunità a essi collegati.

2. Mappatura degli stakeholder

In questa fase è stata realizzata una mappatura dei principali portatori di interesse dell'Azienda, suddivisi in sette categorie: dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali, enti pubblici, istituzioni finanziarie e azionisti, al fine di poter valutare gli impatti, rischi e opportunità anche nella loro prospettiva. Per questo primo anno di rendicontazione, infatti, in attesa di solidificare il processo, si è deciso di non provvedere al loro diretto coinvolgimento.

3. Identificazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO)

Per ciascun tema emerso nella fase 1, sono stati analizzati gli impatti ad esso collegati generati sulle persone, sull'ambiente e in materia di governance. Parallelamente, sono stati esaminati i rischi legati alla sostenibilità, intesi come fattori che possono compromettere la continuità operativa, la solidità finanziaria e la reputazione dell'Azienda. Tra questi, sono stati considerati sia i rischi fisici che quelli di transizione. I rischi fisici derivano direttamente dagli effetti del cambiamento climatico o da eventi ambientali estremi e possono essere di natura acuta, come alluvioni, incendi o ondate di calore improvvise, oppure cronica, come nel caso dell'innalzamento graduale delle temperature, della siccità prolungata o dell'erosione costiera. I rischi di transizione, per contro, si riferiscono alle perdite finanziarie subite durante il passaggio verso un modello economico a basse emissioni di carbonio, includendo cambiamenti normativi, tecnologici, reputazionali e di mercato, come l'introduzione di nuove politiche ambientali, regimi fiscali legati alla CO₂ o l'evoluzione delle preferenze dei consumatori. Accanto all'analisi dei rischi, sono state valutate anche le opportunità derivanti dai temi di sostenibilità, come l'accesso a nuovi mercati, l'adozione di tecnologie per il risparmio energetico, l'incremento della produttività del personale motivato e il miglioramento reputazionale.

4. Definizione del modello di valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO)

C&C ha poi utilizzato un modello di valutazione allineato agli standard ESRS e alle linee guida EFRAG, con scale specifiche per ciascuna dimensione:

- per la valutazione degli impatti, i parametri considerati sono stati la tipologia di impatto (se positivo o negativo, attuale o potenziale), l'entità, la portata, la natura irrimediabile (specificatamente per gli impatti negativi), la probabilità di accadimento (per gli impatti potenziali, sia negativi che positivi);
- per la materialità finanziaria, la valutazione dei rischi e delle opportunità è stata ottenuta combinando l'effetto finanziario (se attuale e dunque riflesso in bilancio o atteso), la probabilità di accadimento (raro, improbabile, possibile,

²⁴ L'ESRS 1 definisce l'architettura degli standard ESRS, stabilendo i requisiti generali per la preparazione del report di sostenibilità.

probabile, quasi certo) con la magnitudo degli effetti (minimo, contenuto, moderato, significativo, elevato).

Questi criteri sono stati applicati a ciascun IRO per attribuire punteggi e determinare il livello di significatività.

Per ciascun impatto, rischio o opportunità individuati, è stato inoltre considerato il posizionamento lungo la catena del valore – sia a monte o a valle – e l’orizzonte temporale su cui possono manifestarsi (breve, medio o lungo periodo).

5. Valutazione della significatività degli IRO

Tramite due distinti questionari – uno per la dimensione d’impatto e uno per la dimensione finanziaria – è stato condotto un processo di *engagement* del management, così da raccogliere la percezione di rilevanza dei vari temi secondo l’organismo.

6. Validazione e prioritizzazione degli IRO rilevanti

I risultati emersi dalla valutazione del management hanno determinato l’elenco dei temi materiali rilevanti per C&C, che costituiscono il perimetro della rendicontazione di sostenibilità.

7. Costruzione della tabella di doppia materialità

L’esito del processo di valutazione degli IRO ha portato alla realizzazione della tabella di doppia materialità, che sintetizza in modo immediato i risultati dell’analisi condotta valorizzando gli impatti, i rischi, le opportunità e la loro scala di valutazione data dal management aziendale.

I temi, sinteticamente riassunti secondo la definizione datane dagli ESRS 1 AR16, rappresentano gli ambiti su cui l’Azienda ha i maggiori impatti e da cui può al contempo ricevere influenze rilevanti sul piano economico-finanziario. Per questo motivo, essi costituiscono il fulcro della rendicontazione di sostenibilità e delle strategie aziendali, guidando sul medio periodo la definizione degli obiettivi ESG.

Le attività sopra elencate sono state realizzate da C&C S.p.A. nel corso del 2025 con il supporto metodologico di Grant Thornton Consultant S.r.l., società internazionale riconosciuta nel settore della consulenza su tematiche di Sostenibilità.

TEMA	MATERIALITÀ D'IMPATTO						
	Descrizione dell'impatto	Attività proprie/catena del valore	Orizzonte temporale	Entità	Portata	Rimedia-bilità	Proba-bilità
CAMBIAMENTI CLIMATICI	(+) Riduzione delle emissioni di gas serra tramite l'installazione di impianti fotovoltaici e impianto geotermico negli HQ a Bari, promozione di tecnologie efficienti. (E)			Alta	Estesa		
	(+) Riduzione dell'uso di energia da combustibili fossili attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici negli HQ a Bari. (E)			Alta	Estesa		
	(+) Minore consumo di energia grazie ad interventi di efficientamento energetico. (E)			Alta	Estesa		
ECONOMIA CIRCOLARE	(+) Promozione dell'economia circolare tramite il ricondizionamento dei dispositivi elettronici e la loro messa sul mercato. (E)			Alta	Estesa		
	(+) Riduzione dell'impatto ambientale grazie al monitoraggio continuo dei rifiuti, che favorisce un'efficace separazione, riciclo e smaltimento dei materiali. (E)			Alta	Estesa		
FORZA LAVORO PROPRIA	(+) Attenzione alla conciliazione vita lavoro. (E)			Alta	Estesa		
	(-) Infortuni, malattie professionali e/o danni alla salute psico-fisica dei dipendenti a causa della mancata adesione ad obblighi legislativi, di un'inadeguata gestione della sicurezza e di un'errata valutazione e monitoraggio dei rischi. (P)			Minima	Minima	Facile	Raro
	(+) Valorizzazione del capitale umano attraverso investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze dei dipendenti. (E)			Alta	Estesa		
	(-) Impatto negativo sul benessere del personale a causa di eventi di discriminazione nei confronti o tra i dipendenti compresa l'iniquità in termini di responsabilità, retribuzione e avanzamento di carriera. (P)			Minima	Minima	Facile	Raro
	(+) Promozione di una cultura inclusiva che favorisca la diversità, l'equità e l'inclusione a tutti i livelli all'interno dell'azienda e che faciliti l'espressione del talento e dell'unicità di ciascuno. (E)						
COMUNITÀ INTERESSATE	(+) Contributo allo sviluppo di opportunità professionali e sociali nella comunità locale con conseguenti ricadute economiche dirette/indirette sulle famiglie e sulla comunità. (E)			Minima	Minima		
LEGENDA	+/- Positivo/Negativo		Attività proprie		Breve termine		
	E/P Effettivo/Potenziale		Catena del valore		Medio termine		
					Lungo termine		

CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

(+) Servizio di assistenza, Learning e Education per garantire l'accesso e uso consapevole dei prodotti Apple. (E)



Alta

Estesa



CONDOTTA DELLE IMPRESE

(+) Miglioramento dell'ambiente lavorativo e della produttività grazie alla promozione di una cultura dell'etica e dell'integrità. (E)
 (+) Protezione dei dipendenti e creazione di un ambiente lavorativo più etico e rispettoso, grazie alla procedura di whistleblowing per la gestione corretta delle segnalazioni. (E)
 (+) Prevenzione dei reati societari, corruzione, frodi e riciclaggio attraverso l'adozione del Modello 231/01. La presenza di un Organismo di Vigilanza (OdV) garantisce il controllo costante sulla governance aziendale. (E)



Alta
Alta
Massima

Estesa
Estesa
Globale/
totale



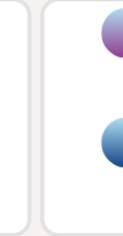
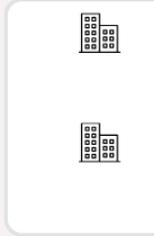
TEMA

MATERIALITÀ FINANZIARIA

Descrizione del rischio	Attività proprie/catena del valore	Orizzonte temporale	Entità	Probabilità
-------------------------	------------------------------------	---------------------	--------	-------------

CAMBIAMENTI CLIMATICI

Incremento dei costi legati all'aumento del costo dell'energia. (E)
 La tropicalizzazione del clima potrebbe portare a un aumento della domanda di energia per il raffreddamento degli ambienti con conseguente aumento dei costi energetici. (P)



Minima
Minima

Raro
Raro



CAMBIAMENTI CLIMATICI

Descrizione dell'opportunità	Attività proprie/catena del valore	Orizzonte temporale	Entità	Probabilità
------------------------------	------------------------------------	---------------------	--------	-------------

Riduzione dell'impatto economico-finanziario in caso di eventi climatici estremi grazie a investimenti in infrastrutture resilienti e soluzioni di prevenzione. (E)
 Certificazioni di sistema di gestione ambientale (ISO14001) possono facilitare il monitoraggio e il miglioramento delle performance ambientali (E)
 Finanziamenti, agevolazioni fiscali e incentivi per l'investimenti in progetti di sostenibilità ambientale. (P)
 Riduzione dei costi grazie ad investimenti in tecnologie per il risparmio energetico. (E)



Minima
Moderata
Minima
Moderata

Raro
Possibile
Raro
Possibile



**FORZA LAVORO
PROPRIA**

Riduzione dei costi legati all'assenteismo e aumento della produttività grazie alle iniziative per potenziare il benessere fisico e mentale dei dipendenti, inclusi il supporto psicologico e la flessibilità lavorativa. (P)



Minima

Raro

**LAVORATORI
NELLA CATENA
DEL VALORE**

Tutela e rispetto dei diritti umani grazie ad attività di due diligence sulle attività dei fornitori e dei partner aziendali. (P)



**CONDOTTA
DELLE IMPRESE**

Miglioramento dell'immagine aziendale e dell'efficienza operativa e accesso a finanziamenti a tasso agevolato, come i green bonds o altri strumenti di debito legati alla sostenibilità grazie all'adozione di pratiche sostenibili. (P)



Moderata

Possibile

Contributo al miglioramento delle prestazioni ESG dei fornitori e dell'impatto sociale nelle comunità in cui operano attraverso audit ESG e valutazioni della catena di fornitura, con effetti diretti anche sulla qualità dei materiali e dei prodotti. (P)



Conteranuta

Possibile

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Nel presente Bilancio di Sostenibilità sono rendicontate le seguenti informative GRI per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024 di C&C Consulting S.p.A.
GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Tema materiale/Disclosure GRI		Riferimenti Capitolo / Paragrafo /Ubicazione	Note Applicazione standard / Omissioni
GRI 2	INFORMATIVA GENERALE 2021		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
2-1	Dettagli organizzativi	Cap. 01 Profilo, par. 1.1 Storia e missione, par. 1.2 Modello di business	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	-	La rendicontazione di sostenibilità è limitata al perimetro geografico italiano e include esclusivamente C&C S.p.A., l'unica entità del Gruppo operativa in Italia. Il bilancio consolidato del Gruppo C&C include anche C&C Financiere SAS, francese, che non è inclusa nel perimetro di rendicontazione di sostenibilità in quanto non operativa sul territorio italiano.
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
2-4	Revisione delle informazioni	-	Il presente è il primo Bilancio di Sostenibilità pubblicato dalla Società. Non vi è alcun altro documento precedente rispetto al quale potrebbero emergere revisioni delle informazioni date.
2-5	Assurance esterna	-	Non viene effettuata assurance del documento.
Attività e lavoratori			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. 01 Profilo, par. 1.2 Modello di business.	

2-7	Dipendenti	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, par. 3.3.1 Le persone di C&C.	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, par. 3.3.1 Le persone di C&C.	
Governance			
2-9	Struttura e composizione della governance	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2 - 11	Presidente del massimo organo di governo	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2 - 12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2 - 14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Analisi di materialità.	
2 - 15	Conflitti d'interesse	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali.	
2 - 16	Comunicazione delle criticità	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali.	
2 - 17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	

2 - 18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2 - 19	Norme riguardanti le remunerazioni	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2 - 20	Procedura di determinazione della retribuzione	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
2 - 21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance.	
Strategia, politiche e prassi			
2 - 22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder.	
2 - 23	Impegno in termini di policy	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali, Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, par. 3.3 Sostenibilità sociale.	
2 - 24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali, Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, par. 3.3 Sostenibilità sociale.	
2 - 25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali, Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, par. 3.3 Sostenibilità sociale.	
2 - 26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali, Cap. 03 Le performance di	

		sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, par. 3.3 Sostenibilità sociale.	
2 – 27	Conformità a leggi e regolamenti	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali.	
2 – 28	Appartenenza ad associazioni		La Società non aderisce a associazioni di categoria o organizzazioni di advocacy nazionali o internazionali.
Coinvolgimento degli stakeholder			
2 – 29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali, Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, par. 3.3 Sostenibilità sociale.	
2 – 30	Contratti collettivi	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, par. 3.3.1 Le persone di C&C	
GRI 3	TEMI MATERIALI		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità.	
3-2	Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità.	
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
Performance economiche			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.4 Sostenibilità economica,	

		par. 3.4.1 Il valore economico generato e distribuito.	
Anticorruzione			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela di dati personali.	
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela di dati personali.	
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione, trasparenza e tutela di dati personali.	
Materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, 3.2.3 Gestione dei materiali e dei rifiuti.	
Energia			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità ambientale,	

		3.2.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti.	
302-4	Riduzione del consumo di energia	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, 3.2.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti.	
Emissioni			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, 3.2.2 Mobilità sostenibile e riduzione degli impatti ambientali.	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità ambientale, 3.2.1 Consumi energetici ed emissioni climalteranti.	
Rifiuti			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	
306-3	Rifiuti generati	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.2 Sostenibilità ambientale, 3.2.3 Gestione dei materiali e dei rifiuti.	

Occupazione			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.1 Le persone di C&C.	
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.5 Welfare aziendale.	
401-3	Congedo parentale	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.1 Le persone di C&C.	
Salute e sicurezza dei lavoratori			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-3	Servizi per la salute professionale	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	

403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-9	Infortuni sul lavoro	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
403-10	Malattia professionale	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.4 Salute e sicurezza.	
Formazione e istruzione			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile., Analisi di materialità.	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.3 Formazione e sviluppo delle competenze.	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.3 Formazione e sviluppo delle competenze.	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.3	

	performance e dello sviluppo professionale	Formazione e sviluppo delle competenze.	
Diversità e pari opportunità			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Cap. 2 Governance e sostenibilità, par. 2.1 Struttura di governance. Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.2 Diversità e pari opportunità.	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.2 Diversità e pari opportunità.	
Non discriminazione			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
406-1	Casi di discriminazione e misure correttive adottate	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.3 Sostenibilità sociale, 3.3.2 Diversità e pari opportunità.	
Comunità locali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.	
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.4 Sostenibilità economica, 3.4.2 Progetti sul territorio	
413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Cap. 3 Le performance di sostenibilità, par. 3.4 Sostenibilità economica, 3.4.2 Progetti sul territorio	

Salute e sicurezza dei clienti			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi		Non vi sono stati episodi di non conformità su salute e sicurezza rispetto ai servizi corrisposti da C&C.
Privacy dei clienti			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 03 Le performance di sostenibilità, par. 3.1 La coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, Analisi di materialità.	
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Cap. 02 Governance e sostenibilità, par. 2.2 Anticorruzione e trasparenza e tutela dei dati personali.	



**WE ARE
WHAT WE DO**



C&C S.p.A.

Viale Luigi Einaudi 29/a
70125 - Bari (BA)

Email

amministrazione@cec.com

Partita IVA

05685740721