



Bilancio di Sostenibilità
2024



Bilancio di Sostenibilità
2024

Sommario

Informazioni generali

Lettera agli stakeholder	6
1. Sielte al centro delle connessioni	8
1.1 La nostra storia	10
1.2 I nostri partner	13
1.3 Mission	14
1.4 Vision	14
1.5 Struttura della governance	15
1.6 Road Map Sistemi di gestione e cammino verso la sostenibilità	21
1.7 Appartenenza ad associazioni	22
2. Sielte e la Sostenibilità	24
2.1 Nota metodologica	26
2.2 Strategia di sostenibilità	30
2.3 Stakeholder engagement	36
2.4 Temi materiali e SdG's	40
3. Infrastrutture digitali per il paese, innovazione tecnologica e cyber security	45
3.1 Contributo allo sviluppo socio-economico	48
3.2 Partnership strategiche con i principali leader tecnologici	49
3.3 Ricerca&Sviluppo (R&S)	52
3.4 Sielte Cyber Security	54

Environmental

4. Energia e ambiente: efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico	55
4.1 Energia	59
4.2 Emissioni	69
4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare	75
4.4 Gestione delle acque	77

Sommario

Social

5. Persone al centro	78
5.1 Un'azienda che investe sui giovani	83
5.2 Valutazione delle performance	84
5.3 Gestione retribuzione e welfare	85
5.4 Forza lavoro	87
5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti	90
5.6 Congedo parentale	93
5.7 Sviluppo delle competenze	94
5.8 Orientamento al cambiamento	97
5.9 Formazione e aggiornamento continuo	98
5.10 Salute, sicurezza e benessere	102
6. Responsabilità sociale, inclusione e tutela della diversità	115
6.1 Tutela del lavoro	119
6.2 Approccio inclusivo	120
6.3 Le nostre iniziative sociali	121
7. Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	124
7.1 Qualità del servizio	127
7.2 Qualità dei servizi IT/ICT	132
7.3 Miglioramento continuo	136
7.4 Cyber Security	136

Governance

8. Condotta dell'impresa	137
8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi	139
8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo	142
8.3 Privacy e gestione dei dati	145
8.4 Conformità legislativa	146
8.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	147
9. Catena di fornitura sostenibile	148
9.1 Qualifica fornitori	153
9.2 Monitoraggio delle performance	155
9.3 Analisi dei costi, dei fabbisogni organizzativi e del mercato	156
9.4 Obiettivi di miglioramento	157

GRI Content Index

10. GRI Content Index	159
------------------------------	-----

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili stakeholder,

Il settore delle telecomunicazioni rappresenta uno dei motori principali della trasformazione digitale e della transizione energetica del Paese. Reti di nuova generazione, come la fibra ottica e il 5G, insieme alle infrastrutture intelligenti, stanno ridefinendo le nostre società, rendendole sempre più interconnesse. Tuttavia, questo progresso porta con sé una responsabilità: garantire che le innovazioni tecnologiche siano sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale. Sielte ha preso in carico questo impegno. Nel 2024 abbiamo contribuito fattivamente alla costruzione delle reti italiane di telecomunicazioni fisse a banda ultra-larga in fibra ottica FTTH (Fiber To The Home), data center, servizi in ambito cybersecurity, consentendo lo sviluppo di servizi digitali complessi anche per fronteggiare le scommesse legate alla crisi climatica e alla transizione energetica.

Spingere il Paese verso una decarbonizzazione digitale è la sfida più importante che abbiamo affrontato nel 2024. La sostituzione delle vecchie infrastrutture in rame con impianti in fibra ottica riduce drasticamente il consumo energetico, migliorando l'affidabilità e la capacità di trasmissione estendendo l'efficienza energetica anche alle reti. A tal proposito, abbiamo iniziato il percorso che ci porterà nei prossimi anni a raggiungere il 100% dell'energia elettrica acquistata proveniente da fonti rinnovabili.

Il mondo cambia, e anche noi cambiamo. Sielte continua a crescere ed ampliare la propria realtà integrando competenze, innovazione e realtà interconnesse. Guardiamo al futuro con una visione chiara per rispondere alle nuove esigenze del mercato. Le nostre priorità per il futuro mirano ad accelerare la digitalizzazione delle infrastrutture pubbliche e private, a continuare ad investire in soluzioni di cybersecurity per proteggere dati e persone, e ad accrescere la nostra cultura aziendale nel solco della sostenibilità.

La sfida del nostro tempo è chiara: trasformare le telecomunicazioni in un motore di sostenibilità. Ogni azienda del mondo delle telecomunicazioni dovrebbe abbracciare questa visione, e noi stiamo facendo la nostra parte, adottando tecnologie all'avanguardia, rispettando le normative ambientali e investendo nel capitale umano.

La valorizzazione e la protezione delle persone restano i punti cardine della nostra strategia, come dimostrano la gestione delle risorse umane in conformità alla UNI/PdR 125 sulla parità di genere, l'adozione della ISO 30415 a tutela della diversità e dell'inclusione, e dall'attenzione costante alla salute e sicurezza sul lavoro.

Da sempre diamo molta importanza alla formazione, e per questo abbiamo creato l'Academy Sielte, uno spazio dedicato alla formazione teorico-pratica job oriented, con un approccio innovativo capace di mettere al centro le competenze e i bisogni dell'attuale mercato del lavoro.



La sostenibilità deve permeare e trasparire da tutti gli aspetti della vita aziendale, rimarcando, valori, obiettivi e risorse. Per noi tecnologia e sostenibilità possono coesistere ed il nostro obiettivo non è solo quello di innovare, ma di farlo in maniera responsabile, costruendo un futuro in cui progresso e rispetto per il pianeta vanno di pari passo.

Sielte è al centro delle connessioni.

Salvatore Turrisi

Presidente Sielte S.p.A.



1.

SIELTE

**Al centro delle
connessioni**



1.1 La nostra storia..... 10

1.2 I nostri partner..... 13

1.3 Mission..... 14

1.4 Vision..... 14

1.5 Struttura della governance..... 15

1.6 Road map sistemi di gestione e cammino verso la sostenibilità..... 21

1.7 Appartenenza ad associazioni..... 22

1.

SIELTE

Al centro delle connessioni

1.1 La nostra storia

Sielte S.p.A. è un'azienda interamente italiana con una storia centenaria nel settore delle telecomunicazioni. Fondata nel 1925 come una Società del Gruppo svedese Ericsson, dal 1999 è una Società per Azioni di diritto privato, controllata dal gruppo ITEL S.p.A. di proprietà della famiglia Turrisi. La sede legale della società si trova a San Gregorio di Catania (CT), mentre la Direzione Generale a Roma (RM).

Tutte le funzioni di staff e la direzione commerciale sono centralizzate presso la direzione generale di Roma, mentre la direzione amministrativa è collocata nella sede legale.

Sielte con il suo Management concentra tutti i suoi investimenti sul territorio nazionale.

A partire dal 2002, Sielte ha avviato un processo strutturato di diversificazione dei servizi erogati, mantenendo il proprio core business nel settore delle telecomunicazioni. Tale strategia ha consentito all'azienda di consolidare la propria posizione tra i principali operatori nazionali, integrando con successo soluzioni orientate alla trasformazione digitale e affermandosi come uno dei system integrator più affidabili ed efficienti a livello nazionale. In tal senso, Sielte opera nei seguenti settori:



INFRASTRUTTURE TLC

Progettazione, realizzazione, attivazione, assistenza tecnica, installazione e collaudo di:

- Reti FTTX
- Reti mobili
- Reti Rame

SERVIZI TECNICI

Progettazione, installazione, e manutenzione per dare un servizio E2E completo al cliente:

- E2E process management
- Progettazione preliminare e definitiva
- Customer Care
- Competence Center
- Managed Services (NOC)

ICT E DIGITAL SERVICES

Progettazione, sviluppo e gestione di soluzioni IT innovative:

- Networking
- Gestione delle identità digitali SPID
- Information Technology
- IoT e Servizi Digitali
- Piattaforme Software
- Soluzioni Cloud e Data Center

- Sistemi di sicurezza (TVCC/Controllo Accessi/Antintrusione)

- Infrastrutture e Sistemi Tecnologici

CYBER SECURITY

Progettazione, realizzazione, sviluppo e gestione di soluzioni per la sicurezza informatica:

- Protezione dei Servizi DNS
- Protezione della navigazione
- Information protection Mail protection
- Protezione delle Reti NGFW-XDR
- Protezione dell'accesso ai Dati On Prem – Cloud
- Penetration Test/VA
- Security Awareness
- Threat Intelligence
- Vulnerability Management

ENERGIA

Progettazione, realizzazione e manutenzione impianti MT-BT:

- Linee di Media e Bassa Tensione
- Cabine Primarie e secondarie
- Gruppi di misura di nuova generazione
- Sistemi di efficienza energetica



Per la gestione di queste attività, svolte su tutto il territorio nazionale, che hanno generato nel 2024 un fatturato pari a € 700.037.566,00, Sielte si avvale, oltre che del suo personale sociale altamente specializzato, anche di fornitori a loro volta altamente qualificati. Rientrano tra questi: broker finanziari e assicurativi, istituti bancari, studi professionali, imprese di costruzione, imprese di fornitura, collaborando coi principali Vendor di settore.

Sielte opera sia nel settore pubblico che privato lavorando per i clienti più importanti del panorama nazionale:

Fibercop S.p.A.	Aeroporti di Roma S.p.A.
Telecom Italia S.p.A.	e-distribuzione S.p.A.
Open Fiber S.p.A.	Terna Rete Italia S.p.A.
Fastweb S.p.A.	Exa Infrastructure Italy s.r.l.
Vodafone Italia S.p.A.	Iliad Italia S.p.A.
Wind Tre S.p.A.	Sitaf S.p.A.
Noovle S.p.A.	Intred S.p.A.
Rai Way S.p.A.	Inwit S.p.A.
Retelit Digital Services S.p.A.	Rai Radio Televisione Italiana S.p.A.
Anas S.p.A.	Poste Italiane S.p.A.
Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.	Società Francaise du Tunnel du Frejus
Ges.A.P. S.p.A.	Infratel Italia S.p.A.
Das & Towers S.p.A.	Ministero della Difesa
Sogei S.p.A.	Ministero dell'Interno
Ministero degli Affari Esteri	Eolo S.p.A.
Lepida S.c.p.A.	Towers Das S.p.A.
Leonardo S.p.A.	Areti S.p.A.
INFN	Lottomatica S.p.A.
Telecom Italia Sparkle S.p.A.	Altri

1.2 I nostri partner

La società controllante ITEL S.p.A. detiene il 96,5% di Sielte S.p.A., quest’ultima controlla, al 31 dicembre 2024, le seguenti società:

Ragione sociale	Sede	Codice fiscale	Quota di partecipazione
Sieltiberica SL	Madrid (Spagna)	B-85359230	99,99%
Sielte Energy S.r.l.	Roma (RM)	10815121008	99,00%
Levratti S.r.l.	Mirandola (MO)	00994250363	99,95%
Consorzio Stabile NextHera S.c.r.l. (già Consorzio Stabile CONSELTE S.c.r.l.)	Roma (RM)	13359921007	95,30%
Sielte Trasporti S.r.l.	Villorba (TV)	03792890265	62,00%
Sieltre S.r.l.	Monza (MB)	02790260968	60,00%
Ways S.r.l.	Roma (RM)	05295971005	51,00%
Be-On S.r.l.	Roma (RM)	04758670873	60,00%
MET – Middle East Telecommunications S.r.l.	Laives (BZ)	01297350892	66,67%
Sielte Net Mobile S.r.l.	San Gregorio di Catania (CT)	06096530875	90,00%

La capogruppo ITEL S.p.A. pubblica con cadenza annuale un bilancio finanziario consolidato, mentre per quanto concerne Sielte S.p.A. il perimetro del presente Bilancio di Sostenibilità coincide con la relazione finanziaria annuale della Sielte. Nell’approccio adottato da Sielte per la redazione del bilancio finanziario le partecipazioni sono valutate a costo e la svalutazione viene effettuata in caso di perdite durevoli di valore. Le stesse non rientrano nel perimetro di rendicontazione.





1.3 Mission

Siamo un'azienda di riferimento nel settore delle telecomunicazioni con attività diversificate di progettazione, installazione e manutenzione di reti TLC fisse e mobili, sistemi tecnologici ed energetici per infrastrutture complesse di interesse nazionale, soluzioni di networking, ICT, digital solutions fino alle competenze più sofisticate della cybersecurity.

Vogliamo differenziare i servizi e ampliare i settori di business per creare valore aggiunto nel mercato, anticipare le esigenze e proporre soluzioni innovative tecnologicamente avanzate.

Siamo pronti ad affrontare la sfida della sostenibilità, tema di particolare rilevanza per preservare il futuro delle prossime generazioni, per rispondere oggi ai bisogni e le esigenze di Clienti e Collaboratori di Sielte.

Valorizziamo le nostre Persone formandole e coinvolgendole nelle scelte strategiche ed importanti che l'azienda si trova davanti.

Lavoriamo per contrastare la povertà digitale e dare maggiori possibilità per il futuro favorendo l'inclusione sociale.

1.4 Vision

Siamo protagonisti nel settore dei Servizi delle Telecomunicazioni operando come Service & System Integrator nel mercato delle digital solutions, ICT e Cybersecurity.

Il nostro impegno mira a contribuire allo sviluppo della digitalizzazione e dell'innovazione con l'obiettivo di innescare una vera e propria rivoluzione digitale, garantendo efficienza ed efficacia del servizio. La digital transformation impone di guardare alla sostenibilità e noi continueremo a fornire il nostro supporto per migliorare la qualità della vita delle persone, l'inclusione sociale e l'ambiente verso un'economia più sostenibile.

Il capitale umano è il vero punto di forza della nostra azienda e per questo valorizziamo le nostre persone attraverso progetti di formazione mirati con lo scopo di migliorare know-how e competenze, accrescere la customer satisfaction e avviare nuovi progetti e aree di business.

Il nostro obiettivo è favorire un cambiamento positivo per il progresso della società e per le future generazioni con l'obiettivo di utilizzare la tecnologia sempre più al servizio dell'uomo.

1.5 Struttura della governance

La corporate governance di Sielte è articolata nel seguente modo:

- Consiglio di amministrazione (di seguito CdA), investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'assemblea;
- Collegio sindacale, cui spetta il compito di vigilare:
 - sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull'adequatezza della struttura organizzativa della società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
 - sull'adequatezza delle disposizioni impartite alle società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione;
- Società di revisione: l'attività di revisione legale dei conti viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una società di revisione iscritta nell'Albo tenuto dal Ministero dell'Economia e delle

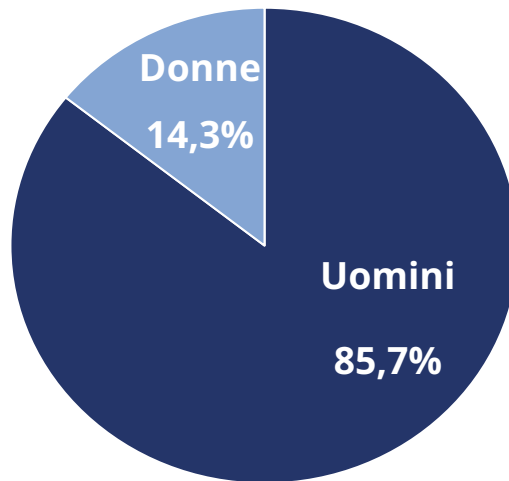
Finanze;

- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01: responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello 231/01, che Sielte adotta, di segnalare eventuali deficienze del Modello, di aggiornare il Modello in seguito a modifiche normative od organizzative; ha l'obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione, organizza l'informazione e formazione;
- Data Protection Officer (DPO): Il data Protection Officer (di seguito DPO) è una figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) 2016/679 , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale europea L. 119 il 4 maggio 2016.

La sua responsabilità principale è quella di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali (e dunque la loro protezione) all'interno dell'azienda, affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali.
- Comitato di Controllo e Rischi: costituito nel 2024, il suo compito è di individuare, misurare e controllare i rischi, in coerenza con gli obiettivi aziendali.

Di seguito presentiamo la composizione di tali organi:

Consiglio di Amministrazione	
Nominativo	Carica
Turrisi Salvatore	Presidente del C.d.A.
Piergiovanni Luigi	Consigliere Delegato
Trovato Prospero Antonio	Consigliere Delegato
Barbato Antonio	Consigliere indipendente
Giubilo Flavia	Consigliere indipendente
Strazzeri Ciro Alessio	Consigliere Delegato
Briga Antonio	Consigliere senza poteri



Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (GRI 2-9c, GRI 405-1)

Persone all'interno degli organi di governance dell'organizzazione divisi per genere e fasce d'età

Membri del CdA

Genere	Età	al 31/12/2024	%
Uomo	< 30 anni	0	0,0
	tra 30 e 50 anni	3	42,8
	> 50 anni	3	42,8
Totale uomo		6	85,7
Donna	< 30 anni	0	0,0
	tra 30 e 50 anni	0	0,0
	> 50 anni	1	14,3
Totale donna		1	14,3

Collegio Sindacale

Nominativo	Carica
Loioli Renato	Presidente del Collegio Sindacale
Ascanio Stefano	Sindaco Effettivo
Cotellessa Stefano	Sindaco Effettivo
Ascanio Gabriella Maria	Sindaco Supplente
Bosia Gian Luigi	Sindaco Supplente

Organo di Vigilanza

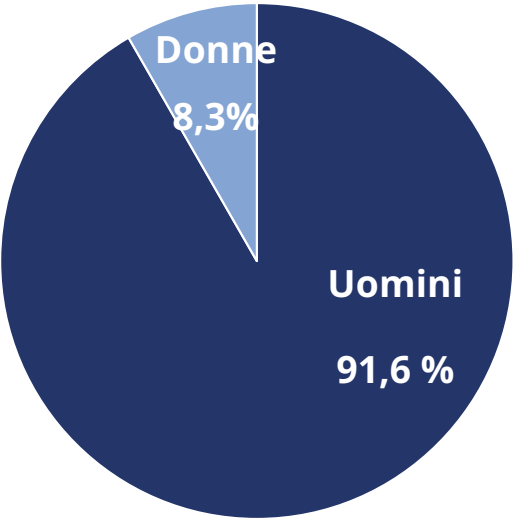
Nominativo	Carica
Bozzi Stefano	Presidente dell' OdV
Corti Paolo	Membro dell'OdV
Amicucci Francesco	Membro dell'OdV

DPO (Data Protection Officer)

Nominativo	Carica
Del Ninno Alessandro	DPO

Comitato di Controllo e Rischi

Nominativo	Carica
Maio Vittorio	Presidente del Comitato
Barbato Antonio	Membro del Comitato
Pernetti Leonardo	Membro del Comitato



Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (GRI 2-9c, GRI 405-1)

Persone all'interno degli organi di governance dell'organizzazione divisi per genere e fasce d'età

Membri di altri organi (Collegio Sindacale, OdV, DPO, Comitato di Controllo e Rischi)

Genere	Età	al 31/12/2024	%
Uomo	< 30 anni	0	0,0
	tra 30 e 50 anni	1	8,3
	> 50 anni	10	83,3
Totale uomo		11	91,7
Donna	< 30 anni	0	0,0
	tra 30 e 50 anni	0	0,0
	> 50 anni	1	8,3
Totale donna		1	8,3

Pricewaterhousecoopers S.p.A. è la società di revisione del bilancio di Sielte.

Ai sensi dello Statuto e della normativa vigente, il CdA è nominato dall'Assemblea degli Azionisti determinandone le attribuzioni e le facoltà.

La nomina avviene nel rispetto della disciplina di legge e regolamentare applicabile. I membri del Consiglio di Amministrazione possono essere soci e non soci, durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Il CdA, qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, elegge fra i propri membri il Presidente, che in Sielte non riveste anche il ruolo di dirigente (GRI 2-11) e, se lo ritiene, uno o più Vicepresidenti, i quali restano in carica per la durata del mandato come Amministratori.

Il CdA può nominare, tra i suoi membri, uno o più Amministratori Delegati e, di volta in volta nomina un segretario che può essere scelto tra i suoi membri o può anche essere estraneo.

Nel 2024, per rendere più efficace l'operato del consiglio di amministrazione, è stato elevato il numero dei membri da 3 a 7, introducendo figure dotate di alta competenza e spiccata professionalità.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, viene eletto dall'assemblea degli azionisti.

L'Organismo di Vigilanza, che nel 2024 da monocratico è divenuto collegiale, viene individuato dal CdA, anche mediante delega al Presidente, mentre il DPO viene nominato dal Presidente del CdA, dopo aver eseguito le opportune verifiche sulla competenza e professionalità dei candidati.

Il Comitato di Controllo e Rischi, introdotto nel 2024 per rispondere alle esigenze di governance dell'azienda, viene nominato dal CdA ogni due anni.

La distribuzione dei poteri interni e di rappresentanza verso l'esterno è coerente con quanto previsto dai requisiti normativi, dai processi operativi e dal Sistema di Gestione Integrato di Sielte tramite un'attenta analisi dei requisiti di competenza, indipendenza e, ove necessario, attraverso l'adozione di un sistema di deleghe e procure. Per il personale interessato sono identificate le attribuzioni di responsabilità, i poteri di rappresentanza e di firma, l'assegnazione di attività e compiti, le soglie/poteri di spesa. Il sistema di deleghe e procure è aggiornato



tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca).

Al CdA sono affidate le attività d'indirizzo e di supervisione strategica, certamente con l'obiettivo prioritario di creare valore per l'azionista in un orizzonte di medio-lungo periodo, ma con un interesse attento alle necessità degli altri stakeholder, al fine di ottenere un importante ma sostenibile successo sul mercato.

Per implementare un modello di governance di sostenibilità, il CdA ha adottato diverse politiche e ha aderito a standard internazionali.

Questo sistema consente un'armonizzazione e un'interconnessione delle diverse politiche, contribuendo a definire gli obiettivi e le linee guida che indirizzano i processi, le procedure e le istruzioni operative dell'azienda.

Questa armonizzazione è affidata alla funzione Qualità Sicurezza Ambiente Energia e Sostenibilità.

Il responsabile dei sistemi di gestione riporta direttamente al CdA, il quale viene quindi costantemente informato sulle iniziative proposte e sulla definizione dei progetti correlati alle politiche adottate in un'ottica di sviluppo pienamente sostenibile.

L'operato dell'azienda in materia di sostenibilità viene costantemente supportato dal CdA, il quale ha il compito di revisionare le attività svolte e le prassi adottate, e di individuare, di concerto con le funzioni competenti, nuovi approcci volti all'ottenimento dell'obiettivo definito nelle politiche.

Il gruppo di Sostenibilità
si occupa di valutare i
rischi e gli impatti in
stretta collaborazione con
i sistemi di gestione,
gestire, proporre,
implementare e
rendicontare tutte le
azioni valevoli per il
miglioramento continuo
e lo **sviluppo sostenibile**
dell'azienda.

I componenti degli organi sociali assumono le proprie scelte con libero apprezzamento, nell'interesse della società e della generalità degli azionisti, comunicando tempestivamente ogni interesse extrasociale di cui risultino portatori rispetto alle operazioni sottoposte al loro esame a fini deliberativi, propositivi, istruttori, consultivi o di controllo.

Al fine di mitigare e prevenire eventuali conflitti di interesse la società si è dotata di un sistema di gestione D.Lgs. 231/01, prevedendo nel Codice Etico diverse misure atte a prevenire queste circostanze.

Le procedure e le modalità di azione ivi contenute hanno garantito alla società, e ai suoi massimi organi di governo, di non incorrere in situazioni di conflitto di interesse come confermato dalla due diligence eseguita annualmente dall'ODV.

L'articolato sistema di organi e procure adottato da Sielte nel suo sistema di Governance permette diversi livelli di analisi di eventuali criticità rilevate. Queste vengono gestite primariamente dal responsabile di funzione per poi attenzionare il CdA nel caso in cui abbiano caratteristiche tali da rendere necessario un suo intervento secondo quanto previsto dal modello adottato dall'azienda. Nel corso del 2024 non si registrano criticità per le quali sia stato attenzionato il massimo organo di governo.

Il gruppo di sostenibilità aggiorna tempestivamente il responsabile dei sistemi sui temi dello sviluppo sostenibile che riporta costantemente al CdA gli aggiornamenti trattati in riferimento ai singoli temi e attività.

L'assemblea dei soci valuta annualmente l'operato del CdA e propone eventuali azioni correttive sui piani strategici.

Al fine di rafforzare la governance di sostenibilità, in coerenza con il miglioramento continuo, l'azienda ha individuato come obiettivo per il 2025 la costituzione di un Comitato di Sostenibilità manageriale, che, collaborando col Gruppo di Sostenibilità, supporterà il CdA nelle decisioni relative al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale.



1.6 Road map sistemi di gestione e cammino verso la sostenibilità



1.7 Appartenenza ad associazioni

Sielte, con l'obiettivo di contribuire ad un contesto socioeconomico di primaria importanza, ha scelto di aderire alle seguenti associazioni datoriali:

• **Federazione ANIE**

Federazione ANIE rappresenta, nel Sistema Confindustria, oltre 1.100 imprese ad alta e medioalta tecnologia attive nelle filiere dell'Elettrotecnica e dell'Elettronica e i General Contractor industriali. ANIE riunisce player strategici che rendono disponibili tecnologie all'avanguardia per i mercati del Building, dell'Energia, dell'Industria e delle Infrastrutture. Creando quotidianamente occasioni di dialogo e confronto, ANIE è un punto di incontro importante per la comunità di imprese che rappresenta, da cui originano nuove sinergie e nuove opportunità di business. Il Direttore Commerciale di Sielte, Ing. Luigi Piergiovanni, già Presidente del Gruppo System Integrator Reti Tlc di ANIE, è Presidente dell'Associazione System Integrator Telecomunicazioni denominata ANIE SIT. L'associazione, all'interno di Federazione ANIE, rappresenta le aziende che si occupano di progettazione, realizzazione e manutenzione di infrastrutture tecnologiche fisse e radiomobili per le telecomunicazioni e servizi associati. ANIE SIT rappresenta ad oggi oltre venti imprese, per un fatturato aggregato di circa 3 mld di euro nel 2022, con 35.000 addetti diretti. Le aziende associate ad ANIE SIT sono abilitatori di tecnologia e sviluppano sinergie con le imprese degli altri comparti federati in ANIE, in un mercato che spazia dalle costruzioni, ai trasporti, all'energia, all'industria.

• **ASSTEL**

Asstel, della cui assemblea fa parte il Presidente del CdA di Sielte Salvatore Turrisi, è l'Associazione di categoria aderente a Confindustria che rappresenta la Filiera delle telecomunicazioni. È

costituita dalle imprese delle diverse aree merceologiche appartenenti al settore delle Tlc, tra cui quelle che gestiscono reti di telecomunicazioni fisse e radio-mobili e servizi digitali accessori. Rientrano nella categoria i produttori e i fornitori di terminali-utente, di infrastrutture di rete, di apparati e servizi software per le telecomunicazioni, i gestori di servizi e infrastrutture di rete – anche esternalizzati – e, infine, quelli di Customer Relationship Management e Business Process Outsourcing. Asstel ha la missione di favorire e promuovere lo sviluppo e la crescita della Filiera Tlc nell'interesse generale del sistema economico-produttivo nazionale, tutelando quello delle imprese associate nelle sedi istituzionali, politiche ed economiche, pubbliche e private. Fra i compiti dell'Associazione anche quello di curare la rappresentanza in materia sindacale e del lavoro delle imprese della Filiera che applicano il CCNL TLC, sostenendole nella gestione delle questioni attinenti, inclusi il rinnovo e l'applicazione dei relativi contratti collettivi nazionali. Asstel cura, inoltre, a livello nazionale l'assistenza e la tutela degli interessi delle imprese associate in tutti i problemi sindacali e del lavoro che, direttamente o indirettamente, le riguardano.

• **Assolombarda**

Assolombarda è l'associazione delle imprese che operano nella Città Metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia.

Assolombarda, per dimensioni e rappresentatività, è l'associazione più importante di tutto il Sistema Confindustria.

L'associazione tutela gli interessi delle imprese associate nel rapporto con gli interlocutori istituzionali e gli stakeholder del territorio attivi in vari ambiti: formazione, ambiente, cultura,

economia, lavoro, società civile. Offre, inoltre, servizi di consulenza specialistica in tutti i settori di interesse aziendale.

• **Confindustria Catania**

Confindustria Catania è una Associazione, costituita nel 1926, cui aderiscono le imprese produttrici di beni e servizi che dispongano di una adeguata struttura organizzativa e che abbiano nel territorio della Provincia sede legale/stabilimenti/cantieri/attività sussidiarie di filiale o di deposito.

Confindustria Catania rappresenta e tutela le imprese associate, nei rapporti con le Istituzioni e le Amministrazioni, con le Organizzazioni Sindacali, economiche e politiche, per contribuire al benessere e al progresso della società.

• **Unindustria Roma**

È l'Associazione su scala regionale, la più grande del Sistema Confindustria per estensione territoriale, che opera non solo per rappresentare gli interessi collettivi delle imprese associate, ma anche per accompagnarle nella risoluzione delle problematiche che ostacolano la vita aziendale, grazie a un solido rapporto con tutte le istituzioni locali e nazionali, enti, sindacati, movimenti politici e operando come soggetto terzo di riferimento, riconosciuto in termini di capacità progettuale e di interlocuzione politica.

I rappresentanti dell'Associazione si siedono ai tavoli di enti, amministrazioni, istituzioni, commissioni, organizzazioni di vario genere, organismi economici del territorio: dalle Camere di Commercio alle Università, dai Ministeri alla Regione Lazio.

• Aderiamo inoltre a **Confindustria Sassari**, **Confindustria Emilia-Romagna**, **Unione Industriali Torino**.



2.

**Sielte e la
sostenibilità**



2.1 Nota metodologica..... 26

 2.1.1 L'evoluzione normativa..... 27

 2.1.2 Principi di rendicontazione..... 27

 2.1.3 Le policy Sielte..... 28

 2.1.4 Assurance esterna..... 28

2.2 Strategia di sostenibilità..... 30

 2.2.1 Analisi degli impatti..... 32

 2.2.2 Analisi della materialità..... 34

2.3 Stakeholder engagement..... 36

 2.3.1 Mappa degli stakeholder..... 36

 2.3.2 Modalità di coinvolgimento..... 36

2.4 Temi materiali e SdG's..... 40

 2.4.1 Processi di rimedio agli impatti negativi..... 44

2.

Sielte e la sostenibilità

2.1 Nota metodologica

Per il terzo anno consecutivo, Sielte SpA (di seguito anche "Sielte" o "la Società") è lieta di presentare il proprio Bilancio di Sostenibilità con l'obiettivo di comunicare il continuo impegno societario verso la responsabilità sociale e ambientale.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 (di seguito anche "Bilancio" o "documento") è redatto su base volontaria, in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards 2021" pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) seguendo un approccio "In accordance". Il Bilancio è presentato con cadenza annuale e si riferisce all'esercizio precedente rispetto all'anno di pubblicazione.

Il presente documento è relativo al periodo di rendicontazione che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

Gli indicatori oggetto della rendicontazione e i contenuti ad essi connessi sono stati stabiliti sulla base dei risultati dell'analisi di materialità, condotta ai sensi del GRI-3, nel corso del 2024, come riportato nel paragrafo "2.2. Strategia di Sostenibilità".

I capitoli successivi affrontano le tematiche materiali emerse, analizzando il nostro impegno verso una governance responsabile, la tutela dell'ambiente e la responsabilità sociale. Inoltre, in



linea con il principio di massima trasparenza, abbiamo integrato informazioni quali-quantitative utili alla rendicontazione delle performance di sostenibilità, anche quando non direttamente riconducibili a una specifica informativa GRI.

In appendice al Bilancio è disponibile il GRI Content Index dove sono elencati gli Standard GRI associati a ogni tematica trattata.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è stato sottoposto ad approvazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Sielte. Lo stesso non è stato oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo indipendente.

2.1.1 L'evoluzione normativa

Sielte, con la pubblicazione del proprio Bilancio di Sostenibilità, si sta preparando in vista dell'adempimento dell'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per imprese di grandi dimensioni in conformità alla nuova Direttiva 2022/2464/UE "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD) riguardante la rendicontazione societaria di Sostenibilità. La CSRD, attraverso gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), stabilisce le linee guida per integrare la sostenibilità nel business aziendale. Secondo la CSRD, dal 2026 (FY 2025) Sielte sarà soggetta all'obbligo di seguire gli ESRS come Standard di riferimento per il Reporting di sostenibilità, garantendo una maggiore uniformità e comparabilità delle informazioni per gli stakeholder.

Tuttavia, con l'introduzione del Pacchetto Omnibus sulla rendicontazione di sostenibilità, la Commissione Europea ha modificato alcuni requisiti, innalzando la soglia dimensionale per l'obbligo di rendicontazione alle imprese con più di 1.000 dipendenti. Sielte, rientrando nei limiti previsti dagli ESRS e dalle nuove disposizioni del Pacchetto Omnibus, conferma il proprio impegno

nel garantire una comunicazione trasparente e conforme alle normative europee. L'obbligo di rendicontazione in seguito all'approvazione della Direttiva Europea 794/2025 "Stop the Clock", è stato posticipato all'anno 2027 nel quale Sielte SpA sarà obbligata a rendicontare seguendo gli ESRS.

2.1.2 Principi di rendicontazione

Per garantire la qualità della rendicontazione, nella redazione del Report si sono seguiti i principi di reporting del GRI:

Accuratezza: il livello di dettaglio dei contenuti riportati è commisurato alla performance di sostenibilità che Sielte vuole mostrare, evitando ambiguità o errori che potrebbero compromettere la comprensione dei dati;

Equilibrio: il presente report presenta le informazioni relative agli impatti positivi e negativi in maniera oggettiva;

Chiarezza: al fine di rendere i contenuti comprensibili e accessibili per tutti gli stakeholder, è necessario ricorrere ad un linguaggio chiaro e presentare le informazioni in maniera consona a quanto si vuole comunicare, se necessario anche tramite tabelle, grafici o link;

Comparabilità: si riportano indicatori che possono consentire di confrontarne l'andamento societario nel tempo permettendo un paragone con altre organizzazioni e facilitando l'analisi delle performance di ambientali, sociali e di governance;

Completezza: nel presente report verranno rendicontati gli impatti più significativi per l'azienda rappresentanti i temi materiali di Sielte per l'anno di rendicontazione, in modo da fornire un quadro completo in merito alle performance aziendali;

Contesto di sostenibilità: i temi materiali trattati tengono conto degli impatti ambientali, sociali, di governance ed economici di Sielte nel contesto

globale di sviluppo sostenibile;

Tempestività: le informazioni saranno messe a disposizione e rendicontate con cadenza regolare per garantire una qualità dei dati elevata ed in accordo con gli altri principi di rendicontazione;

Verificabilità: per assicurare che i dati e le informazioni siano raccolti, compilati e analizzati in modo da poter essere esaminati per stabilirne la qualità, vige un sistema di controlli interni e si documenta il processo decisionale alla base della rendicontazione di sostenibilità dell'azienda.

2.1.3 Le policy Sielte

Le policy e le procedure organizzative di Sielte, a disposizione degli stakeholder, permettono di gestire il business definendo degli obiettivi chiari e le normative cui si fa riferimento. Di seguito è riportata una tabella riepilogativa con le principali policy ESG adottate da Sielte.

Policy e procedure
Politica Ambientale
Politica Energetica
Politica di Sostenibilità
Politica Qualità
Politica Salute e Sicurezza
Politica per la Diversità, Equità & Inclusione e Parità di genere
Stop Work Policy
Politica per la Responsabilità Sociale
Politica per la sicurezza delle informazioni
Politica per la gestione dei servizi IT
Procedura Whistleblowing
Politica Anticorruzione

2.1.4 Assurance esterna e rating ESG

Il presente documento, così come definito dalle evoluzioni legislative in corso, non è sottoposto ad assurance esterna. Dal punto di vista normativo è previsto che l'organizzazione si sottoponga al processo di assurance esterna entro il 2028 relativamente alla rendicontazione dell'anno 2027, in concomitanza con l'obbligo della rendicontazione non finanziaria.

Nonostante ciò, le performance ESG della Società registrate nel 2024 sono state oggetto di valutazione da parte di rinomate agenzie di rating, che hanno espresso riconoscimenti significativi, come illustrato di seguito:

ECOVADIS

Piattaforma globale indipendente per la valutazione della sostenibilità aziendale. Sielte nel 2024 per le performance ESG in materia di lavoro, diritti umani, ambiente, etica e catena di fornitura, ottiene il livello «silver».

OPEN-ES

È un'iniziativa di sistema per coinvolgere tutte le imprese in un percorso comune di miglioramento e crescita sulle performance di sostenibilità, promossa da Eni in collaborazione con BCG e Google Cloud. Lo scoring raggiunto è di 77/100 e Sielte si colloca al livello 11/12.

SYNESGY

Network mondiale dedicato alle performance ESG per large corporate e PMI sviluppato da CRIF e CRIBIS, società leader nella fornitura di informazioni per la gestione di supply chain internazionali e nella valutazione di aziende italiane ed estere. La metodologia con cui opera Synesgy si basa sugli standard internazionali di sostenibilità, tra cui la Global Reporting Initiative, il Global Compact delle Nazioni Unite, il Carbon

Disclosure Project e le guidelines di Taxonomy. La piattaforma ha inoltre beneficiato della collaborazione con la Credit Ratings Agency del Gruppo CRIF, che da anni incorpora i fattori ESG nell'assegnazione del rating emittente di imprese

non finanziarie residenti all'interno dell'Unione Europea. Sielte nel 2024 ha ottenuto lo score ESG "A-Ottimo" che indica un ottimo livello di sostenibilità rispetto alle best practice nazionali e internazionali.



2.2 Strategia di sostenibilità

Nell'ottica del rafforzamento delle performance economiche, di governance, ambientali, sociali e reputazionali, Sielte nel 2021 ha redatto la sua prima Politica di Sostenibilità, al fine di integrare nei propri processi la sostenibilità come cardine per il miglioramento continuo e costante nel tempo. I riferimenti per il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità sono: i principi del Global Compact delle Nazioni Unite; la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite; la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO - International Labour Organization); e l'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Gli obiettivi per i prossimi anni, ispirandosi agli SDG's (Sustainable Development Goals) mirano in particolare a:

- assicurare salute e benessere realizzando programmi volti alla riduzione degli infortuni sul lavoro;
- accrescere le competenze tecniche e professionali attraverso una formazione specifica;
- aumentare la quota di energia elettrica acquistata prodotta da fonti rinnovabili;
- favorire una catena di fornitura sostenibile secondo le linee guida della ISO 20400:2017 per un approvvigionamento sostenibile;
- contribuire a combattere i cambiamenti climatici monitorando le emissioni di gas ad effetto serra secondo le linee guida della ISO 14064-1:2019;
- implementare soluzioni a favore della riduzione delle emissioni inquinanti come il car pooling, educando i dipendenti ad un uso più razionale e consapevole dell'auto tramite i corsi di Eco-guida e rinnovando il parco auto aziendale.

Di rilievo l'adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite**, iniziativa a livello globale incentrata sulla promozione della responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità del business.

Il Global Compact dal 1999 ha creato una rete internazionale di imprese, governi, istituzioni e organizzazioni, volta a condividere, promuovere ed implementare principi e valori per l'adozione di politiche comuni nel segno della sostenibilità. L'iniziativa prevede dieci principi a cui Sielte ha scelto di aderire:

DIRITTI UMANI

Principio I: promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;

Principio II: assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Le persone sono il motore del business ed il rispetto dei diritti umani è una priorità assoluta. La tutela delle Risorse Umane passa dalla salvaguardia della Salute e Sicurezza sul Lavoro attraverso il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza certificato ISO 45001, il Codice Etico e la SA8000; nonché dal Rispetto della Privacy. Controlli e verifiche vengono esercitati anche sui fornitori sia per sensibilizzare, sia per verificare che svolgano le proprie attività in conformità ai Principi del Global Compact.

LAVORO

Principio III: alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

Principio IV: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio V: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio VI: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Sielte, a tutela di tutti i lavoratori, ha implementato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in ottemperanza allo Standard SA8000. L'organizzazione garantisce a tutti i dipendenti la libertà di associarsi ad un sindacato che potrà intraprendere una contrattazione collettiva, per cui è garantito il rispetto del Principio III. L'azienda condanna ogni tipo di sfruttamento del lavoro minorile e di conseguenza non contempla alcun tipo di collaborazione con società che non rispettino i diritti dei minori. A dimostrazione dell'impegno dell'azienda nel rispetto del principio VI, nel 2023 si è ottenuta la certificazione ai sensi della norma ISO 30415 che fornisce le linee guida per implementare e valorizzare la diversità, l'equità e l'inclusione nell'ambiente di lavoro.

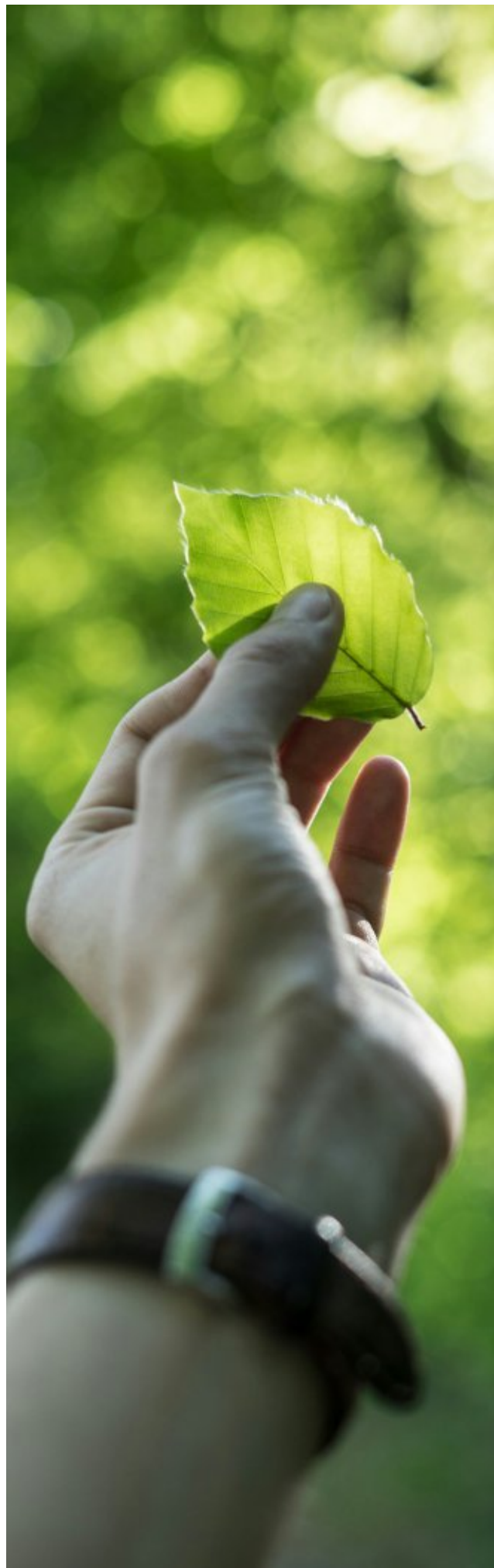
AMBIENTE

Principio VII: alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

Principio VIII: intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;

Principio IX: incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

L'attenzione all'ambiente e la lotta al



cambiamento climatico sono tra gli obiettivi di primaria importanza per l'organizzazione, la quale, operando in linea con il goal 13 degli SDG's (Sustainable Development Goals – Agenda ONU 2030), promuove azioni a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico. Il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 mira a garantire obiettivi di miglioramento delle prestazioni ambientali sempre più sfidanti. Nel 2022 si è redatto il primo Inventario delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG) a livello di organizzazione, ottenendone l'attestazione da parte di ente terzo anche nel 2024; sono state attivate iniziative per promuovere la mobilità sostenibile quali il car pooling che contribuisce anche alla diminuzione dell'inquinamento atmosferico, e percorsi di formazione di Eco-guida che mirano ad attuare un cambiamento nel comportamento di guida a favore dell'efficienza energetica e della sicurezza stradale. Nel 2024 si è ampliata la platea di partecipanti al corso e sono state implementate nuove iniziative di welfare di mobilità per sensibilizzare i lavoratori verso scelte di trasporto più sostenibili. Dal punto di vista delle tematiche ambientali si pone l'attenzione alla catena di fornitura selezionata e monitorata secondo la linea guida della ISO 20400 che Sielte ha adottato alla fine del 2022.

ANTICORRUZIONE

Principio X: le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Sielte, in conformità alle leggi vigenti nei luoghi in cui opera, esclude qualsiasi forma di corruzione diretta e indiretta, consapevole che la corruzione rappresenta un ostacolo per il business e per lo sviluppo sostenibile. Questo principio si applica anche a tutti i lavoratori, i clienti, fornitori e Autorità con cui Sielte ha rapporti. La scelta dei fornitori viene fatta sulla base di standard stabiliti senza alcun favoritismo. L'impegno mostrato per il

rispetto del Principio X si concretizza attraverso l'aggiornamento della Politica Anticorruzione, avvenuta il 23/02/2024, e il mantenimento della certificazione secondo lo standard ISO 37001 del proprio Sistema di Gestione per la lotta alla Corruzione.

2.2.1 Analisi degli impatti

Nel condurre l'analisi degli impatti, propedeutica all'individuazione dei temi materiali, Sielte ha analizzato il contesto delle proprie attività, i propri rapporti di business, il modo in cui contribuisce allo sviluppo sostenibile e tutti i suoi stakeholder. Si sono identificati gli impatti positivi e negativi, potenziali, ovvero che potrebbero verificarsi, o effettivi, che si verificano, che Sielte ha sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Il punto di partenza dell'analisi è stata una review critica della legislazione applicabile, degli standard di rendicontazione e dei rating di sostenibilità. Successivamente si è condotta un'analisi comparativa dei documenti inerenti la sostenibilità e la responsabilità sociale dei peers del settore e si è condotta una razionalizzazione di tutto ciò che è stato pubblicato dall'organizzazione nell'anno 2024 (articoli, media, social, ecc.). Infine, si è raccolta tutta la documentazione interna inerente, politiche, sistemi di gestione, procedure interne ed altri documenti rilevanti per lo scopo della trattazione, ad esempio il Codice Etico. Inoltre l'organizzazione, sulla base di risultanze di audit di terza parte sui sistemi di gestione o di seconda parte (clienti), revisioni legali, sistemi di gestione della conformità alle leggi anticorruzione, attingendo anche da analisi di rischio condotte nell'ambito dei sistemi di gestione e, non da ultimo guardando ai bisogni degli stakeholder, definisce i propri impatti a livello economico, ambientale e sociale, compresi quelli sui diritti umani effettivi o potenziali, positivi o negativi. Inizialmente si individuano gli impatti negativi, effettivi e potenziali, che l'organizzazione ha causato o ha

contribuito a causare attraverso le sue attività e riferibili ai suoi processi interni ed i suoi servizi, o impatti che sono direttamente collegati all'organizzazione; successivamente si passa all'identificazione di quelli positivi effettivi e potenziali, ovvero riferiti alle modalità con cui l'organizzazione contribuisce o potrebbe contribuire ad uno sviluppo sostenibile attraverso le sue attività, investimenti, catena di fornitura, la propria strategia ed il modello di business.

Una volta individuati tutti gli impatti se ne valuta la portata, a sua volta determinata dai parametri di gravità e probabilità, distinti tra impatti negativi e positivi. La gravità per gli impatti negativi è caratterizzata da:

- Scala: indica quanto è grave l'impatto;
- Ambito: quanto è diffuso.
- Caratteristiche di irrimediabilità: quanto è difficile mitigare o risarcire il danno.

La gravità per gli impatti positivi è data da:

- Scala: si riferisce ai benefici reali o potenziali dell'impatto stesso.
- Ambito: indica la sua effettiva o possibile ampiezza. La probabilità di un impatto potenziale, sia negativo che positivo, indica invece la possibilità che l'impatto accada. Per quanto riguarda i diritti umani, nel caso di impatti negativi potenziali il parametro di gravità prevale sulla probabilità.

Sielte ha così identificato 67 impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, sotto il profilo ambientale, sociale ed economico, comprendendo diritti umani, relativi alla sua catena di approvvigionamento e alle sue attività. Tra questi sono stati scelti quelli più significativi attraverso il seguente processo di prioritizzazione:

1. Gli impatti sono stati raggruppati in un determinato numero di temi che, in base alla portata, sono stati classificati conferendogli un valore.

2. Successivamente si è definita una soglia che delinea un valore minimo entro cui circoscrivere la rendicontazione.

3. I temi potenziali associati agli impatti ritenuti significativi, sono stati sottoposti agli stakeholder rilevanti ossia i referenti di funzione che hanno una conoscenza più approfondita dell'organizzazione. Con il supporto di una società esterna di consulenti esperti di sostenibilità sono state condotte delle interviste con questo gruppo di stakeholder, finalizzate a confermare, modificare o eliminare gli impatti definiti, a loro volta associati ai temi materiali.

4. Al termine di questo processo l'elenco dei temi materiali si è riscontrato coincidere con quello già confermato lo scorso anno con i relativi pillars. Nel corso dei precedenti esercizi, tutte le categorie di stakeholder erano state coinvolte direttamente attraverso una survey online.

L'elenco dei temi materiali è stato poi sottoposto al Top Management per un loro coinvolgimento mirato alla definizione finale dei temi.

Questo processo ha portato all'identificazione di 31 impatti maggiormente significativi, ai quali sono stati a loro volta connessi 11 temi materiali.

2.2.2 Analisi della materialità

Dall'analisi delle interviste con gli stakeholder rilevanti unitamente all'approvazione del Top Management, si confermano gli 11 temi materiali cui si sono associate le relative informative di rendicontazione di riferimento. Questo ha permesso di identificare gli aspetti da rendicontare e selezionare le "Informative specifiche" previste dagli Standard adottati. Tenendo conto delle evoluzioni del framework degli Standard GRI, in vigore dal 2023, il presente Bilancio di Sostenibilità 2024 di Sielte S.p.A. è redatto in conformità agli Standard GRI; ciò implica l'illustrazione delle performance secondo il set di "Standard universali" che includono: i requisiti ed i principi di reporting (in GRI 1: Principi Fondamentali 2021), le 30 informative degli "Standard generali" (in GRI 2: Informativa Generale 2021) e la modalità di

identificazione e di gestione dei temi materiali (informative previste dal GRI 3: Temi materiali 2021). In relazione ai temi materiali si è fatto riferimento alle Informative Specifiche, selezionate sulla base degli argomenti trattati.

Si riportano di seguito le macroaree (pillars) in cui sono raggruppati i temi materiali:

Persone al centro: per un'azienda che eroga servizi come Sielte S.p.A., la vera differenza la fanno le persone. La valorizzazione delle risorse umane è fondamentale per creare un ambiente di lavoro favorevole che guardi alle esigenze specifiche e al benessere delle persone.

Responsabilità sociale, inclusione e tutela delle diversità: l'organizzazione è chiamata alla responsabilità su temi sociali che includano il rispetto delle diversità di qualsiasi genere e



tipologia, promuovendo programmi ed atteggiamenti più inclusivi, a favore di tutti gli stakeholder.

Qualità del servizio e soddisfazione del cliente: garantire un’alta qualità del servizio e contestuale continua soddisfazione del cliente è un obiettivo che va sempre alimentato per rafforzare la propria identità e conferire maggiore affidabilità e continuità al business.

Modello di governance: la direzione e la gestione dell’organizzazione mirano ad obiettivi, strategie e processi sempre più sfidanti per affrontare i cambiamenti in funzione del contesto attuale.

Energia e Ambiente: efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico. Si intende promuovere investimenti ed interventi di incremento dell’efficienza energetica.

Infrastrutture digitali per il Paese innovazione tecnologica e cyber security: si vuole dare un forte contributo allo sviluppo in termini di innovazione verso la transizione digitale del paese.

Si è scelto di rendicontare anche altri due temi considerati non materiali per gli stakeholder ma che riteniamo importanti per la trattazione:

Catena di fornitura sostenibile: la valutazione di tutta la catena di fornitura dal punto di vista ambientale e sociale ed i rispettivi impatti sul business sono aspetti strategici di rilievo che permettono di integrare pratiche sempre più sostenibili, fornendo un aiuto concreto alla comunità ed al pianeta;

Emissioni: la quantificazione delle emissioni è il primo step che mette in condizione di prevedere azioni di mitigazione che possano essere da guida alle sfide ambientali.

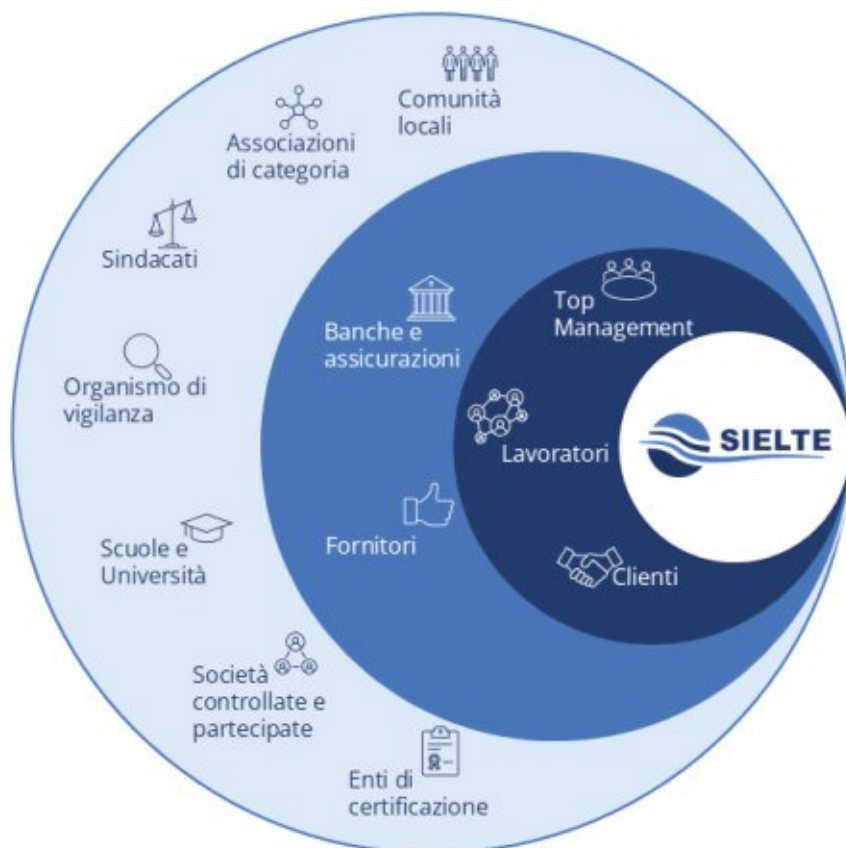
Pillars	Temi materiali	Informative specifiche GRI
Persone al centro	Formazione, capitale umano e gestione delle carriere	404
	Occupazione	401
	Salute e sicurezza sul lavoro e benessere dei dipendenti	403
Responsabilità sociale, inclusione e tutela delle diversità	Diversità e pari opportunità	405
	Non discriminazione	406
Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	-
Modello di governance	Anticorruzione	205
	Privacy dei clienti	418
	Compliance e Risk management	-
Energia e Ambiente: efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico	Energia	302
Infrastrutture digitali per il paese innovazione tecnologica e cyber security	Infrastrutture digitali per il paese innovazione tecnologica e cyber security	-

2.3 Stakeholder engagement

Nel 2024 Sielte continua a costruire un rapporto trasparente e collaborativo con i propri stakeholder svolgendo attività di coinvolgimento

volte all'ascolto e all'inclusione di tutti gli interlocutori. La base del processo di stakeholder engagement è lo standard globale AA1000SES.

2.3.1 Mappa degli stakeholder



2.3.2 Modalità di coinvolgimento

Per i Dipendenti:

- Intranet aziendale e bacheche aziendali come primo strumento di informazione e comunicazione interna con i dipendenti;
- newsletter con frequenza bisettimanale via mail ai singoli dipendenti per tenerli aggiornati su eventi ed iniziative avviate dall'azienda;
- Sielte TalksGreen, rubrica mensile volta ad orientare i dipendenti verso comportamenti

ambientali più sostenibili. Questo spazio è un punto di riferimento per esplorare idee, soluzioni e ispirazioni che guidino il cambiamento verso un futuro più responsabile, consapevole e sostenibile;

- incontri periodici con le Organizzazioni Sindacali, occasioni di confronto con i dipendenti per prendere decisioni in merito a produttività, andamento del business e tutela dei diritti dei lavoratori;

- iniziative di supporto per colleghi e famiglie: polizze sanitarie, strutture sanitarie convenzionate, ecc.;
- eventi aziendali e Convention periodiche;
- coinvolgimento attraverso survey specifiche.

Per i Fornitori:

- portale fornitori quale strumento di trasparenza e completezza, in cui sono consultabili tutte le politiche aziendali e funge da piattaforma di scambio della documentazione;
- incontri formativi e informativi;
- incontri periodici one to one;
- coinvolgimento attraverso survey specifiche.

Per i Clienti:

- incontri ed iniziative di customer satisfaction e coinvolgimento attraverso survey su tematiche specifiche;
- eventi fieristici.

Per Banche ed Investitori:

- convention annuale di presentazione di nuovi progetti e iniziative per promuovere un dialogo continuo con banche ed investitori del settore.

Per Comunità locali e associazioni:

- Sielte è particolarmente attiva nel sociale con progetti come Children Connection per diffondere l'accesso alle nuove tecnologie anche in territori poco sviluppati, oppure il progetto di inclusione promosso per favorire il reinserimento lavorativo dei detenuti.

Per Scuole e Università:

- iniziative di orientamento;
- borse di Studio con cui si intende incentivare l'innovazione ed il coinvolgimento attivo dei giovani.

Media e Social:

- Sielte è particolarmente attiva sui Social, in particolare su LinkedIn, Facebook, X (già Twitter) attraverso cui comunica news, eventi ed iniziative.



PREMI OTTENUTI

Premio “Economy – RSM Award: Legalità e Profitto”

Nel 2024 Sielte S.p.A. è stata confermata tra le 100 aziende italiane vincitrici del premio “Economy – RSM Award: Legalità e Profitto”, promosso da Economy Group e RSM Italy, con il patrocinio del Senato della Repubblica e la collaborazione dell'ANAC. La cerimonia si è svolta nel prestigioso Chiostro di Santa Maria sopra Minerva a Roma. Il riconoscimento viene assegnato in base a criteri oggettivi a realtà imprenditoriali che abbiano ottenuto il Rating di Legalità, risultino solide e profittevoli e operino nel pieno rispetto della normativa italiana. Ritirando il premio, il Presidente Salvatore Turrisi ha ribadito l'importanza della legalità come valore fondante e leva competitiva: “Per Sielte, la trasparenza e l'integrità non sono solo un obbligo normativo, ma una scelta strategica per costruire il futuro”.



Premio CEOforLife – Social Impact per l'Academy Sielte



Nel 2024, Sielte ha ricevuto il premio CEOforLife nella categoria “Social Impact” per il progetto Academy Sielte, nato in collaborazione con Talenti APL. L'iniziativa, rivolta a giovani diplomati, offre percorsi formativi specifici sulle competenze richieste dal mercato del lavoro, con l'obiettivo di facilitarne l'inserimento professionale. L'Academy non si limita a una formazione teorica, ma propone esperienze pratiche direttamente sul campo, in un contesto di apprendimento immersivo. Il Presidente Turrisi ha definito l'Academy un “modello socialmente sostenibile” che integra educazione, impiego e innovazione, contribuendo alla riduzione del mismatch tra competenze e opportunità occupazionali.

Premio Genetec – Partner Elite

Sielte è stata insignita nel 2024 del riconoscimento come Partner Elite di Genetec, leader mondiale nelle soluzioni di sicurezza fisica. Il premio riflette i risultati raggiunti grazie a un'intensa collaborazione nei settori tecnico e commerciale, testimoniando la capacità di Sielte di sviluppare soluzioni integrate di alta affidabilità. Questo riconoscimento conferma l'eccellenza raggiunta nei progetti legati alla videosorveglianza, al controllo accessi e alla sicurezza informatica, consolidando il ruolo dell'azienda come partner strategico per lo sviluppo di ecosistemi tecnologici complessi.



Premio Westcon Awards – Categoria Networking



In occasione dei Westcon Awards 2024, svoltisi a Monza, Sielte ha ricevuto il premio per la categoria "Networking". Il riconoscimento valorizza la capacità dell'azienda di realizzare progetti innovativi nel campo delle infrastrutture di rete, in un'ottica di collaborazione e scambio di valore con i partner tecnologici. Il premio conferma la vocazione di Sielte a progettare soluzioni digitali affidabili e ad alto contenuto tecnologico, contribuendo alla trasformazione digitale delle imprese e della pubblica amministrazione.

2.4 Temi materiali e SdG's

Sielte continua a dare il proprio contributo al raggiungimento degli SDG. Di seguito si riporta la tabella di correlazione tra impatti, temi materiali e SdG's.

Legenda impatti	
+/-	Positivo/Negativo
E/P	Effettivo/Potenziale

IMPATTI	+/-	E/P	TEMI MATERIALI	PILLARS	SDG'S
Accrescimento delle competenze e formazione continua su salute, sicurezza, ambiente e sostenibilità	+	E	Formazione, capitale umano e gestione delle carriere	Persone al centro	
Formazione professionale continua in ambito tecnologico e di management per il miglioramento delle opportunità di carriera	+	E			
Coinvolgimento del capitale umano e gestione delle carriere	+	P			
Resistenza al cambiamento culturale e professionale	-	P			
Promozione della crescita professionale continua e facilitazione dell'occupabilità attraverso l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti	+	E			
Miglioramento dei piani di carriera per accompagnare il percorso di crescita dei lavoratori e la produttività in termini di operato aziendale	+	P			
Incremento della soddisfazione professionale e fidelizzazione dei lavoratori attraverso la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e rispettoso	+	E/P	Occupazione		 
Gestione della salute e sicurezza sul lavoro e benessere dei dipendenti	+	E	Salute e sicurezza sul lavoro e benessere dei dipendenti		
Infortuni e/o danni alla salute dei lavoratori	-	P			
Accordo sul Lavoro Agile per conciliazione vita privata lavoro nella logica della collaborazione e flessibilità	+	E			
Investire nel benessere e nel welfare dei dipendenti per favorire l'attrazione e la fidelizzazione di talenti, un'immagine migliore e benefici sociali per la comunità circostante	+	P			

IMPATTI	+/-	E/P	TEMI MATERIALI	PILLARS	SDG'S
Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, stimolando la creatività e l'innovazione e migliorando la soddisfazione e la produttività dei dipendenti	+	P	Diversità e pari opportunità	Responsabilità sociale, inclusione e tutela della diversità	
Aumento della consapevolezza sulle tematiche di non discriminazione	+	E	Non discriminazione		
Episodi di discriminazione e comportamenti non inclusivi	-	P			
Consumo di energia elettrica	-	E	Energia	Energia e ambiente: efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico	
Consumo combustibili per autotrazione e gas	-	E			
Produzione di energia elettrica da fotovoltaico	+	E			
Incremento di un'alta qualità del servizio per favorire la fidelizzazione del cliente	+	E	Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	
Scarsità di nuove competenze chiave in ambiti altamente tecnologici	-	P			
Scarsità di manodopera per attività reti TLC fisse	-	E			
Trasparenza nella relazione e tutela della libertà di espressione dei clienti grazie alla predisposizione di efficaci sistemi di assistenza, segnalazioni/reclami	+	E			

IMPATTI	+/-	E/P	TEMI MATERIALI	PILLARS	SDG'S
Implementazione del modello organizzativo 231, gestione etica e contrasto dell'illegalità e della corruzione	+	E	Anticorruzione	Modello di Governance	
Episodi di illegalità e corruzione	-	P			
Corretta gestione della privacy dei clienti	+	E	Privacy dei clienti		
Perdita di informazioni e dati sensibili di dipendenti, clienti, partner, ecc.	-	P			
Efficacia della compliance e risk management	+	E	Compliance e Risk management		
Supporto legale interno tempestivo ed efficace a tutte le funzioni aziendali per facilitare la negoziazione di contratti e accordi commerciali e per mitigare i rischi associati alla gestione del personale e dei fornitori	+	E			
Possibili contenziosi con probabili conseguenze finanziarie negative e impatti sulla reputazione dell'azienda	-	P			
Miglioramento della qualità della vita della collettività grazie all'implementazione di nuovi servizi digitali	+	E	Infrastrutture digitali per il paese innovazione tecnologica e cyber security	Infrastrutture digitali per il paese innovazione tecnologica e cyber security	
Creazione di partnership strategiche con i principali leader tecnologici, al fine di fornire ai propri clienti competenze e soluzioni efficaci in ambito ICT e cyber security	+	E			
Creazione di valore	+	E			

La tabella seguente mostra la correlazione tra impatti, temi non materiali ma importanti per la trattazione e gli SdG's.

IMPATTI	+/-	E/P	TEMI NON MATERIALI	SDG'S
Emissioni di gas inquinanti e climalteranti	-	E	Emissioni	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 
Iniziative di Mobilità Sostenibile: carpooling e sensibilizzazione degli utenti in favore dell'utilizzo di modalità di trasporto sostenibili e sistemi premianti per favorire un maggiore coinvolgimento	+	E		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 
Rinnovamento flotta aziendale	+	E		13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 
Acquisto energia green	+	P		
Promozione della sostenibilità lungo la catena di fornitura	+	P	Catena di fornitura sostenibile	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 
Violazione dei diritti dei lavoratori lungo la catena	-	P		
Impatti ambientali negativi dei fornitori	-	P		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 
Consumo 100% carta con etichettature ambientali	+	P		
Dipendenza da fornitori esistenti	-	P		

2.4.1 Processi di rimedio agli impatti negativi

Sielte mette a disposizione diversi canali di segnalazione riportati di seguito:

- in ambito Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità.

I reclami vengono veicolati a Sielte attraverso la compilazione dell'apposito campo dedicato alla registrazione delle segnalazioni di insoddisfazione inserito nel sito internet aziendale sotto la voce "Contattaci – Reclami". Tale campo, infatti, è collegato direttamente ad una piattaforma informatica di gestione reclami. Anche le segreterie di Direzione possono avvalersi di questa modalità di registrazione per inserire eventuali manifestazioni di disappunto, pervenute per iscritto, dove venga richiesta in maniera esplicita o meno una risposta o una soluzione. L'obiettivo perseguito dal Top Management è quello di migliorare la soddisfazione delle parti interessate attraverso la creazione di un ambiente orientato al soddisfacimento delle aspettative degli stakeholder al fine di risolvere i problemi aumentando contemporaneamente la capacità di migliorare il servizio offerto. In tale ottica viene identificato come reclamo una qualsiasi forma chiara di insoddisfazione (anche se non riconducibile ad uno specifico evento) espressa dagli stakeholder.

Il reclamo viene quindi inserito nella piattaforma informatica dedicata alla Gestione Reclami utilizzata per l'assegnazione/smistamento del reclamo stesso alle funzioni operative di competenza e al successivo monitoraggio fino a chiusura. In sede di riesame di Direzione, sarà cura della funzione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità analizzare, avvalendosi di una specifica piattaforma informatica dedicata all'estrazione di statistiche, la natura dei reclami per implementare adeguate azioni atte ad

eliminare le cause stesse di insoddisfazione da parte di Enti terzi.

- In ambito Sicurezza informatica

a. È possibile aprire un ticket come canale di segnalazione interno attraverso il quale i dipendenti, che vengono a conoscenza di una potenziale vulnerabilità di sicurezza su sistemi, applicazioni aziendali, fruibili da Internet, possono inviare una segnalazione alla casella supporto@sielte.it;

b. canale SOC (Security Operation Center) che monitora H24 gli eventi critici riguardanti incidenti di sicurezza informatica dell'azienda;

c. canale NOC (Network Operation Center) gestito dai sistemi informativi, si occupa di curare la manutenzione della rete dell'organizzazione.

3.

**Infrastrutture
digitali per il paese,
innovazione
tecnologica e cyber
security**

3.1 Contributo allo sviluppo socio-economico.....	48
3.2 Partnership strategiche con i principali leader tecnologici.....	49
3.3 Ricerca e Sviluppo (R&S)	52
3.4 Sielte Cyber Security.....	54

3.

Infrastrutture digitali per il paese, innovazione tecnologica e cyber security

Le principali direttrici dello sviluppo commerciale, che Sielte persegue in modo strategico, si inseriscono nei processi di trasformazione strutturale resi necessari dall'evoluzione continua del mercato pluribusiness. Tali direttrici sono strettamente connesse a:

- il contributo alla digitalizzazione del Paese e allo sviluppo socio-economico nazionale;
- l'innovazione tecnologica, sia attraverso la collaborazione con partner strategici, sia mediante progetti interni di ricerca e sviluppo;
- la sicurezza informatica (cyber security), quale elemento abilitante per la resilienza digitale e la protezione dei dati.

Questi ambiti rappresentano leve fondamentali per la creazione di valore e generano un impatto positivo concreto, misurabile e duraturo nel tempo.



3.1 Contributo allo sviluppo socio-economico

Sielte contribuisce in modo significativo allo sviluppo economico e sociale del Paese, promuovendo l'innovazione e ponendosi come attore strategico nella duplice transizione digitale ed ecologica. Attraverso l'innovazione tecnologica e l'implementazione di servizi digitali avanzati, orientati alla semplificazione dell'accesso alle tecnologie e all'ottimizzazione dei processi operativi, l'azienda favorisce lo sviluppo di una società maggiormente connessa, contribuendo concretamente al miglioramento della qualità della vita collettiva.

Nell'ambito di commesse pubbliche e private, incluse quelle afferenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Sielte partecipa attivamente alla costruzione delle reti italiane di telecomunicazione a banda ultra-larga in fibra ottica FTTH (Fiber To The Home). Tali infrastrutture di rete costituiscono la base per lo sviluppo di servizi digitali strategici, quali lo smart working, la formazione a distanza, le smart city e le smart grid, il cloud-edge computing e l'industria 5.0, contribuendo altresì alla decarbonizzazione digitale, leva essenziale per affrontare le sfide poste dalla crisi climatica e dalla transizione energetica.

Oggi più che mai, la fibra ottica rappresenta non solo un'evoluzione tecnologica, ma una leva di giustizia sociale, capace di ridurre le

disuguaglianze, garantire una distribuzione più equa delle opportunità tra le grandi città metropolitane e i piccoli comuni e favorire una trasformazione digitale sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e delle persone.

In questo contesto, Sielte promuove la crescita digitale e sostenibile attraverso infrastrutture innovative e soluzioni digitali, sviluppate per semplificare la vita dei cittadini e rinnovare i processi operativi sia del mondo produttivo privato sia della pubblica amministrazione.

L'azienda sviluppa soluzioni e servizi di identità e validazione digitale, come SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale), che abilitano un accesso unico, sicuro e protetto ai servizi digitali della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati aderenti per lo svolgimento di pratiche amministrative a distanza.

Nel corso degli anni, Sielte ha progressivamente ampliato il proprio perimetro d'azione, evolvendo da operatore focalizzato sulla costruzione di infrastrutture ad una realtà in grado di estendere il proprio ruolo verso la gestione, la protezione e l'erogazione di servizi a valore. Un'evoluzione naturale, fondata su competenze solide e sulla volontà di rispondere in modo proattivo alle nuove esigenze del mercato digitale.



3.2 Partnership strategiche con i principali leader tecnologici

Lo sviluppo di partnership strategiche con i principali leader tecnologici rappresenta un elemento chiave per rafforzare l'offerta di soluzioni avanzate in ambito ICT e cyber security. Queste collaborazioni consentono a Sielte di integrare competenze specialistiche, tecnologie all'avanguardia e capacità operative, garantendo ai clienti soluzioni efficaci e in linea con le sfide della trasformazione digitale. L'anno 2024 segna un'evoluzione importante per il reparto Alliance che completa il proprio percorso di maturazione, trasformandosi da reparto di tipo informativo a struttura di supporto per i principali stakeholders coinvolti nella definizione della strategia aziendale. Di qui il cambio di nomenclatura: la struttura di Alliance diventa l'area di Supporto Strategico. L'obiettivo principale è quello di far crescere in maniera organica e simultanea la quantità e qualità del business generato a livello commerciale e la verticalità delle competenze tecnico-professionali sulle tecnologie impiegate nei progetti per cui si vede affidato l'appalto.

L'ecosistema partner di Sielte nel 2024 si articola in:

- 106 vendor anagrafati, di cui;
- 68 vendor monitorati periodicamente, di cui;
- 59 partner ufficiali.

Da un'analisi delle tendenze di crescita dei risultati tecnico-commerciali raggiunti insieme ai partner nelle diverse aree tematiche, rispetto al 2023 risultano progressi in ambito:

- SD-WAN;
- Network Access Control;
- Extended Detection and Response;

- OT Security;
- Iperconvergenza;
- Disaster Recovery;
- Videoriconoscimento targhe.

Sistema di mapping

L'ecosistema dei vendor partner gestiti dal Supporto Strategico è ad oggi estremamente consistente ed eterogeneo; al suo interno, infatti, convivono aziende molto diverse in termini di dimensioni, struttura organizzativa, tipologia di prodotti proposti, politiche di canale, linguaggi utilizzati, modelli di vendita.

Per rendere omogenee le procedure di collaborazione con i diversi interlocutori, nel 2024, il Supporto Strategico definisce un modello di mapping contenente le linee guida standardizzate che il vendor deve seguire nell'interazione con i diversi reparti di Sielte: Vendita, Prevendita, Postvendita e Canale Partner. Ciascun reparto, infatti, opera secondo logiche specifiche e richiede un set informativo mirato. Il ruolo del Supporto Strategico è quello di guidare i Partner nella comprensione di tali dinamiche, facilitando l'adozione del metodo operativo più efficace. L'obiettivo è promuovere relazioni di business strutturate, efficienti e sostenibili, in linea con i valori e i processi di Sielte.

Competenze e linguaggio dei verticali

Nel corso del 2024, il Supporto Strategico intensifica il dialogo con i reparti tecnici, coinvolgendo sia le figure operative on field che i

Competence Center, con l'obiettivo di costruire una mappatura chiara e strutturata delle aree tecnologiche in cui è necessario consolidare o sviluppare ulteriormente le competenze professionali dell'azienda. Attraverso una collaborazione più attiva con i vendor partner, si affina il percorso di crescita continua che mira a rafforzare le capacità operative nei processi di installazione, configurazione, tuning, adozione, manutenzione e monitoraggio, non solo a livello di singoli prodotti, ma considerando le intere famiglie tecnologiche di riferimento.

Per supportare questo processo, è stato definito un linguaggio condiviso e introdotta una classificazione più dettagliata dell'ecosistema ICT aziendale. Le cinque macrocategorie già consolidate — Network, IT, OT, Cybersecurity e Infrastructures — sono state suddivise in 19 verticali specifici, così da offrire punti di riferimento chiari e coerenti per tutte le funzioni coinvolte. Inoltre, è stato implementato un sistema di autovalutazione a quattro livelli, progettato per consentire ai team tecnici di identificare con precisione le aree in cui è opportuno investire in formazione e sviluppo, promuovendo così una crescita professionale mirata e allineata alle reali esigenze progettuali dell'azienda.

Sviluppo Business

Nel 2024 il Supporto Strategico di Sielte rafforza e standardizza una serie di strumenti e procedure a supporto delle attività di sviluppo business, tra cui: eventi dedicati alla presentazione dell'offering, partecipazione a fiere tecnologiche con stand aziendale, pubblicazione di articoli e contenuti editoriali, e iniziative di team building orientate al rafforzamento delle relazioni interne ed esterne.

Collaborando con la funzione di Business Analysis, che monitora i flussi economici legati all'area, il Supporto Strategico valuta e misura gli investimenti stanziati dal management per promuovere iniziative concrete, capaci di generare impatti positivi in termini di avvio di nuove trattative, incremento della visibilità e rafforzamento del posizionamento sul mercato.

La fase di follow-up assume una struttura sempre più definita, diventando una base dati strategica per analizzare i risultati ottenuti e pianificare in modo consapevole le attività dell'anno successivo. Prima della conclusione del primo semestre (H1- First Half), viene effettuata un'analisi dell'andamento annuale che consente di apportare eventuali correzioni nella seconda parte dell'anno (H2- Second Half), in linea con gli obiettivi di sviluppo commerciale e con la visione strategica di crescita dell'azienda.



Identità e cultura

Il Supporto Strategico, nato dalla volontà di Sielte di favorire un approccio strutturato alla collaborazione tra reparti interni e vendor partner, è inserito nell’area di prevendita e opera con un forte focus tecnologico. Non si limita a gestire procedure operative, ma contribuisce attivamente alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla condivisione delle competenze, alla valorizzazione delle persone e

alla crescita sostenibile. Attraverso il dialogo costante con le diverse funzioni aziendali e con l’ecosistema dei partner, il reparto supporta l’allineamento tra strategia, proposizione tecnologica e posizionamento sul mercato, rappresentando un’estensione concreta della visione e dei valori dell’azienda.

I numeri

Riportiamo nella seguente tabella alcuni dei principali KPI di riferimento e i relativi valori estratti dall’analisi aziendale al 31/12/2024:

	2022	2023	2024
Vendor presenti in anagrafica	55	89	106
Nuove certificazioni professionali acquisite nell’anno solare al netto dei rinnovi	375	303	220
Promozioni di partnership	3	5	2
Trattative tracciate e supportate	61	167	149
Iniziative di sviluppo business	5	8	16

3.3 Ricerca e Sviluppo (R&S)

Nel corso del 2024, Sielte ha continuato a investire in progetti di Ricerca e Sviluppo, riconoscendo l'innovazione come leva strategica per la competitività e la crescita sostenibile.

L'azienda conferma così il proprio impegno verso il progresso tecnologico e il rafforzamento del legame con il territorio e il tessuto produttivo locale.



Uno dei principali progetti in corso è SIMOVE – Sud Italia in MOVimEnto, un’iniziativa di R&S finanziata nell’ambito degli Accordi per l’Innovazione (DM 24 maggio 2017). Il progetto, avviato nei primi mesi del 2022 e con conclusione prevista per giugno 2025, ha come obiettivo la realizzazione di una piattaforma tecnologica – il “Centro Operativo” – capace di supportare le PMI nella transizione verso un sistema logistico regionale intelligente, digitale e sostenibile.

SIMOVE si inserisce nel quadro delle politiche europee per la digitalizzazione e la decarbonizzazione dei trasporti, in linea con le direttive del pacchetto legislativo “L’Europa in Movimento”. Il progetto mira a:

- aumentare l’efficienza del trasporto attraverso la connettività e la condivisione delle informazioni;
- favorire la transizione verso una mobilità a basse emissioni anche al di fuori dei contesti urbani.

Sielte è capofila del progetto, con EHT come partner. Le tecnologie impiegate includono IoT, Digital Twin, cloud computing ed intelligenza artificiale.

Nel corso del 2024, il progetto ha raggiunto una fase avanzata: il prototipo della piattaforma, evoluzione del pre-prototipo realizzato nel 2023, ha raggiunto un livello di maturità tale da essere attualmente in fase di test operativo. Sielte è direttamente responsabile dello sviluppo della piattaforma IoT per la gestione logistica e il monitoraggio in tempo reale di mezzi e merci, nonché del sistema di pianificazione automatica delle missioni sulla base della tipologia di merci e dei mezzi a disposizione della piattaforma, rispettando tutti i vincoli operativi necessari.

Il progetto SIMOVE rappresenta un esempio concreto di come l’innovazione possa abilitare l’integrazione delle PMI nella filiera logistica, facilitando l’adozione di tecnologie digitali e contribuendo a ridurre il divario competitivo con i grandi operatori e con le imprese del nord Italia e dell’Europa centro-settentrionale.

Collaborazioni con il mondo accademico

Nel 2024, Sielte ha rafforzato la propria strategia di innovazione anche attraverso collaborazioni con Università, start-up, centri di ricerca e competence center, con l'obiettivo di esplorare nuovi ambiti tecnologici e favorire il trasferimento di competenze.

In particolare, l'azienda ha cofinanziato due borse di dottorato industriale:

- presso il Dipartimento di Ingegneria Informatica dell'Università di Salerno, su tematiche di Intelligenza Artificiale applicata alla Cybersecurity, con focus su Cyber Threat Intelligence;

- presso il Dipartimento di Ingegneria delle Telecomunicazioni dell'Università di Catania, su Network Intelligence per applicazioni a bassa latenza e servizi immersivi.

Entrambi i progetti prevedono un periodo di attività all'interno dell'azienda, favorendo l'integrazione tra ricerca scientifica e applicazioni industriali. Questo approccio rafforza la volontà di Sielte di sostenere l'innovazione collaborativa e sviluppare competenze strategiche in settori ad alta tecnologia come la Cybersecurity, l'Intelligenza Artificiale e le Telecomunicazioni.



3.4 Sielte Cyber Security

Gli attacchi alla sicurezza informatica hanno raggiunto un livello di complessità e diffusione tale da richiedere una strategia di difesa olistica e mirata. Con tecnologie all'avanguardia e un team di esperti sempre aggiornati, Sielte è in grado di garantire la massima protezione per le infrastrutture dei clienti, prevenendo ogni possibile scenario di rischio in un contesto geopolitico in continuo movimento.

Nel 2024 la business Unit 'Sielte Cyber Security', nata con l'obiettivo di fornire ai clienti e partner soluzioni di Sicurezza informatica, consolida i suoi risultati e le attività sul mercato.

Le partnership acquisite con i maggiori Vendor di soluzioni di sicurezza informatica, come Fortinet, Palo Alto Networks, Infoblox, Cynet, Armis, Radiflow, Qualys, Forcepoint e, Vendor italiani come Sharelock ed Ermetix consentono a Sielte di proporre soluzioni per affrontare le esigenze dei propri clienti ed innalzare il livello di sicurezza delle loro infrastrutture. La protezione delle reti, dei dati e il controllo degli accessi alle risorse aziendali sono alcune dei servizi che Sielte, grazie alla sua attività di System Integration è in grado di

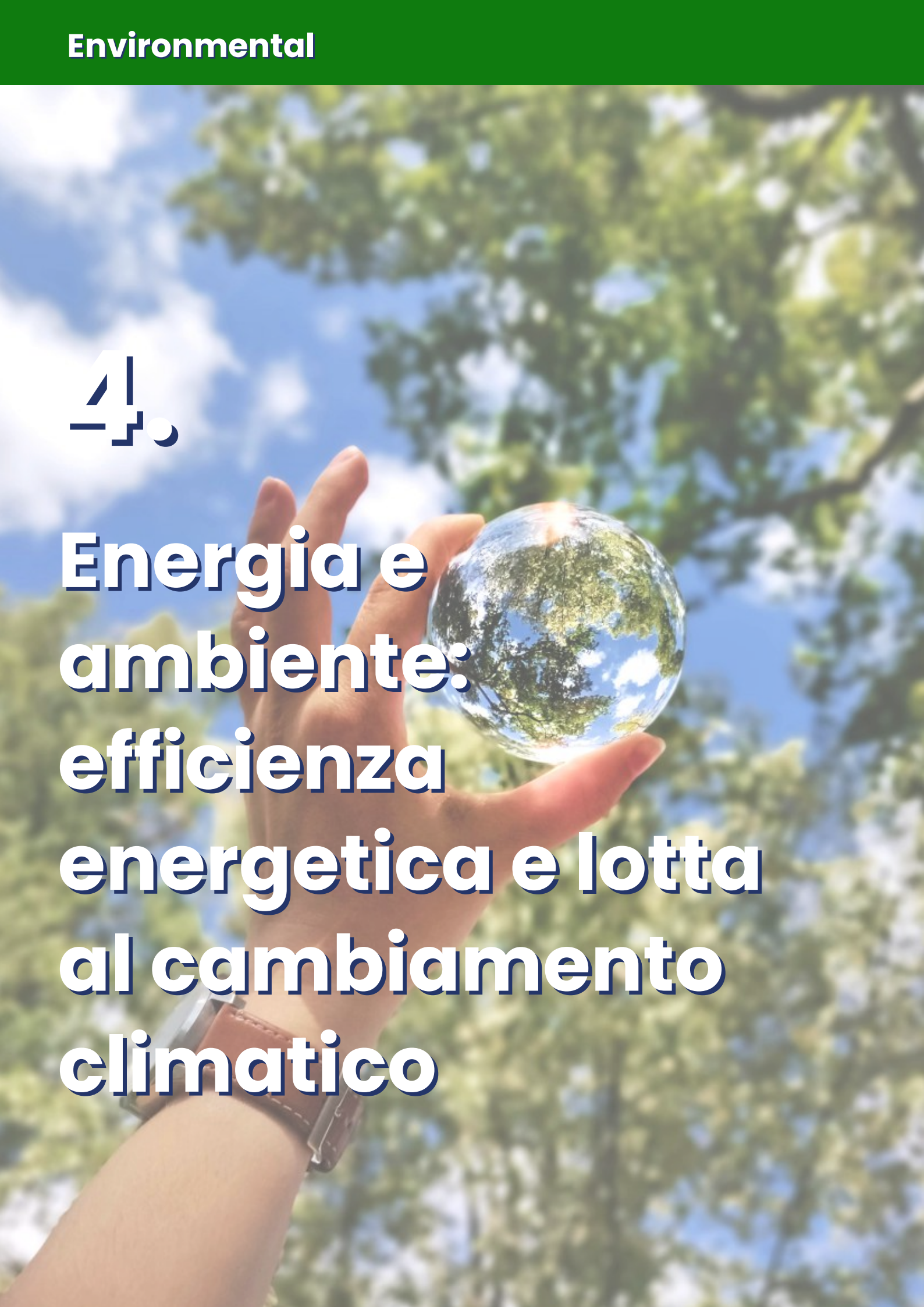
proporre ai propri clienti. Presente sul mercato della PA attraverso le convenzioni CONSIP, sugli operatori TLC, Utilities e trasporti, Sielte ha iniziato un percorso di diversificazione non solo del business ma anche dei mercati di riferimento. Oggi è presente sul mercato del Gaming e su clienti privati gestiti sia con gli operatori sia direttamente ed è, ad oggi, in grado di:

- erogare servizi gestiti, che consentono un monitoraggio continuativo delle infrastrutture e dei Sistemi siano essi IT che IoT e OT, tra cui: Managed Security Service Provider (MSSP), Network Operation Center (NOC), Security Operation Center (SOC) e Single Point of Contact (SPOC);
- proporre soluzioni per il controllo e la gestione e protezione dei Sistemi OT fino alla possibilità di conformità alle normative come NIS 2 (Network and Information Security Directive), Framework IEC 62443 (Industrial Cyber Security), GDPR (General Data Protection Regulation);
- erogare servizi per la verifica della postura di sicurezza attraverso attività di Penetration Test e Vulnerability Assessment.

Le competenze consentono a Sielte, come unico interlocutore System Integrator 100% italiano, di erogare tutti i servizi a valore per diversificarsi sul mercato.

4.

**Energia e
ambiente:
efficienza
energetica e lotta
al cambiamento
climatico**





4.1 Energia..... 59

4.1.1 Produzione di energia da fonti rinnovabili - fotovoltaico..... 59

4.1.2 Sistemi di supervisione, controllo e monitoraggio dei consumi di energia..... 60

4.1.3 Prestazioni energetiche..... 60

4.1.4 Riduzione dei consumi di energia..... 65

4.1.4.1 Misure di contenimento degli impatti ambientali (flotta automezzi)..... 65

4.1.4.2 Mobilità sostenibile..... 65

4.2 Emissioni..... 69

4.2.1 Riduzione delle emissioni..... 74

4.3 Gestione dei rifiuti ed economia circolare..... 75

4.3.1 Logistica inversa ed economia circolare (Rigenesi degli apparati)..... 76

4.4 Gestione delle acque..... 77

4.

Energia e ambiente: efficienza energetica e lotta al cambiamento climatico

Sielte si impegna a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance ambientali, con l'obiettivo di mitigare ogni impatto negativo verso l'ambiente

La prevenzione ambientale rappresenta un principio guida per l'azienda, che si traduce nell'adozione, nel mantenimento e nel rispetto di un efficace sistema di gestione ambientale che rispetti i requisiti della norma ISO 14001. Nell'ambito della propria politica ambientale, Sielte si propone di conseguire tali obiettivi attraverso le seguenti azioni:

- assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di legge;
- analizzare le aspettative delle parti interessate ed il contesto nel quale si opera;
- analizzare tutti i potenziali rischi diretti o indiretti che possano impattare sul sistema di gestione ambientale;
- ridurre i consumi, ove possibile, di risorse naturali;
- ridurre le probabili cause di inquinamento, favorendo lo sviluppo di attività che conducano

alla mitigazione e adattamento al cambiamento climatico;

- salvaguardare l'ambiente di lavoro e la sicurezza dei lavoratori;
- utilizzare prodotti ecosostenibili;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire l'inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo;
- ridurre il consumo di energia, di acqua, di materie e la produzione dei rifiuti, favorendone il recupero ove possibile;
- definire obiettivi e traguardi ambientali, da integrare con la gestione operativa e i programmi di sviluppo aziendali;
- assicurare che la politica ambientale e il relativo sistema di gestione siano diffusi attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione, compresi i fornitori e che il sistema sia sostenuto

da periodiche e sistematiche attività di formazione e addestramento;

- implementare un sistema capillare di controlli in campo che riesca ad individuare e segnalare tutti i potenziali rischi relativi all'alterazione dell'ambiente e dell'ecosistema in cui l'azienda opera, al fine di attivare immediate azioni correttive volte alla gestione, alla riduzione ed al contenimento di danni ambientali o near miss, in coerenza con la Stop Work Policy aziendale;
- riesaminare la validità della politica ambientale almeno annualmente in occasione del Riesame della direzione.

Per tutte le attività operative, sia interne che esterne, Sielte provvede all'individuazione sistematica degli aspetti ambientali associati, effettuando una valutazione della significatività dei relativi impatti sull'ambiente e sulle persone. Tale analisi costituisce la base per definire le priorità di intervento, pianificare azioni di mitigazione e garantire la conformità ai requisiti del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001.

Registro sedi

Nel registro del Sistema di Gestione Ambientale delle sedi certificate vengono monitorati i costi e i consumi di: acqua, energia elettrica, gas, rifiuti, carta e toner, impianti di condizionamento, manutenzioni ordinarie e straordinarie degli impianti di sede.

Registro attività operative esterne

Nel registro del Sistema di Gestione Ambientale delle attività operative esterne di tutti i centri operativi Sielte vengono monitorati i consumi ed i costi degli idrocarburi per autotrazione e la produzione di rifiuti.

In merito al monitoraggio degli aspetti ambientali, vengono periodicamente aggiornate le Analisi Ambientali che hanno lo scopo di individuare gli impatti potenzialmente generati sulle componenti ambientali derivanti dalle attività presso le sedi aziendali. Tali analisi individuano e definiscono gli aspetti e gli impatti ambientali in relazione alle fasi lavorative di sede.



4.1 Energia

Sielte consapevole dell'importanza dell'uso razionale dell'energia, nel rispetto della condotta etica e sociale nello svolgimento delle attività, in continuità con le attuali politiche ambientali e di sostenibilità, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione dell'Energia in coerenza con la politica energetica e con i requisiti della norma ISO 50001. Le priorità strategiche del Sistema di Gestione dell'Energia sono:

- tutelare l'ambiente attraverso il risparmio delle risorse energetiche e la riduzione delle emissioni inquinanti e altri impatti ambientali correlati;
- migliorare continuamente le prestazioni energetiche attraverso il monitoraggio/stima dei consumi energetici;
- impiegare prodotti e servizi che minimizzino gli impatti energetici;
- identificare le attività e/o le aree responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare i potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica;
- condividere le informazioni sul Sistema di gestione dell'Energia con gli stakeholder aziendali (interni ed esterni);
- comunicare e sensibilizzare tutto il personale circa le prestazioni energetiche e le misure

suggerite per la riduzione degli sprechi;

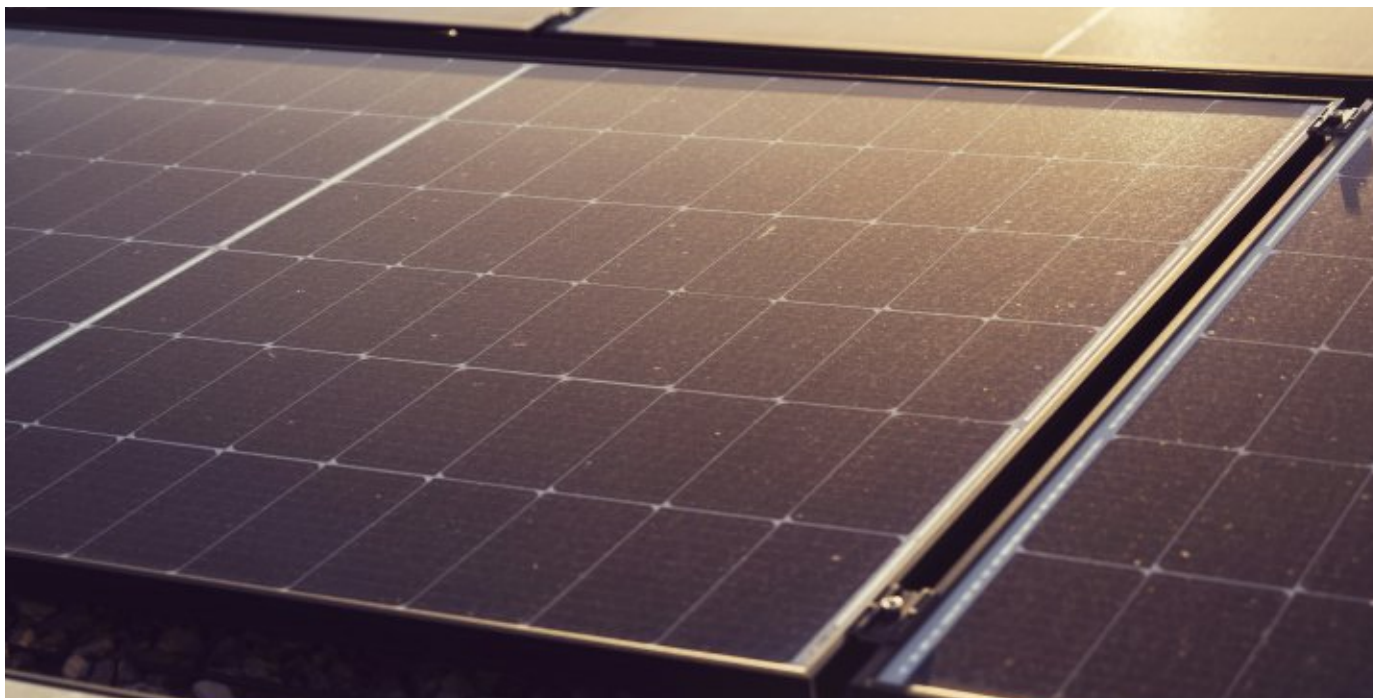
- selezionare i fornitori anche in base a criteri di sostenibilità energetica – ambientale unitamente a quelli qualitativi ed economici.

Per dare impulso ai piani di sviluppo dei progetti di efficienza energetica, nel medio e lungo termine, Sielte, nel 2022, ha nominato un Energy Manager Interno. Questa figura, in coordinamento con il Top Management e con il supporto del Gruppo di Sostenibilità, si impegna a condividere con le funzioni aziendali interessate, gli obiettivi energetici definendo le azioni ed i progetti, i tempi di attuazione, gli indicatori e le risorse coinvolte, finalizzati al miglioramento continuo.

4.1.1 Produzione di energia da fonti rinnovabili-fotovoltaico

Nel quadro della propria strategia di sostenibilità ambientale e con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, Sielte ha installato impianti fotovoltaici sulle coperture degli edifici di alcune delle sue sedi, apportando vantaggi sia in termini di riduzione delle emissioni di CO₂ e riduzione della dipendenza esterna di energia, sia in termini economici. Di seguito si riportano le sedi dotate di impianti fotovoltaici con le relative potenze di picco nominali.

SITO	POTENZA [kWp]
Agrigento (AG)	64,86
San Gregorio di Catania (CT)	83,26
Lamezia Terme (CZ)	55,19
Palermo (PA)	94,30
Pantigliate (MI)	79,12
Podenzano (PC)	66,70
Roma (RM)	162,27
Sassari (SS)	20,00
Siracusa (SR)	49,68
POTENZA TOTALE INSTALLATA FV	675,38



Nel 2024, l'energia complessivamente prodotta dagli impianti fotovoltaici installati presso le sedi aziendali di Sielte è pari a 615.508 kWh/anno.

4.1.2 Sistemi di supervisione, controllo e monitoraggio dei consumi di energia

Il controllo e monitoraggio dei consumi energetici, ad opera dell'Energy Management Team, avviene mediante l'ausilio dei portali dei distributori di energia elettrica, la rendicontazione delle bollette e le letture dei contatori in loco. Nelle sedi di direzione Sielte di Roma e San Gregorio di Catania, che sono le più energivore, è stato implementato un sistema di supervisione, controllo e monitoraggio dei consumi di energia elettrica fornito da primaria azienda nel settore dell'energia e dell'automazione, certificato ISO 50001. Nello specifico è stato scelto di monitorare i consumi elettrici, poiché questi risultano essere preponderanti in entrambi i siti. Tramite web gli operatori addetti hanno accesso a tutti i punti del sistema e alla grafica, e sono in grado di leggere e controllare i valori elettrici di riferimento ed altri parametri.

4.1.3 Prestazioni energetiche

Gli impatti negativi effettivi identificati riguardano i consumi di energia, articolati in tre principali categorie: energia da autotrazione, energia da riscaldamento ed energia elettrica.

La rilevazione dei dati energetici avviene secondo criteri di tracciabilità e affidabilità:

- I consumi di energia elettrica e gas naturale sono ricavati direttamente dalle fatture emesse dai rispettivi fornitori, garantendo la corrispondenza con i dati contrattuali e di fornitura;
- I consumi di carburante per il parco auto aziendale sono comunicati dal fornitore nazionale di carburanti e registrati nel sistema informativo aziendale, assicurando la coerenza con i dati di approvvigionamento e utilizzo.

Di seguito è riportata la rendicontazione dei consumi energetici dell'organizzazione.

CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE (GRI 302-1)				
Consumo totale di combustibili derivanti da fonti non rinnovabili				
Energia da autotrazione		2022	2023	2024
Benzina	litri	112.067,00	145.218,80	232.709,90
	GJ	3.589,40	4.651,22	7.453,47
Gasolio	litri	3.824.435,00	4.014.640,70	4.212.450,40
	GJ	137.704,44	144.553,08	151.675,50
GPL	litri	-	3.853,83	3.021,30
	GJ	-	99,39	77,92
Oli vegetali (HVO)	litri	-	3.518,40	18.941,00
	GJ	-	116,37	626,47
Totale energia da autotrazione	GJ	141.293,84	149.420,06	159.833,35
Energia da riscaldamento		2022	2023	2024
GPL	litri	10.614,00	14.050,00	13.600,00
	GJ	274,44	362,37	350,77
Gas metano	Sm ³	25.073,00	21.581,70	12.276,40
	GJ	877,6	755,4	429,69
Totale energia da riscaldamento	GJ	1.152,03	1.117,77	780,46
Rete elettrica		2022	2023	2024 ¹
Energia elettrica	MWh	2.403,46	2.331,80	2.474,16
	GJ	18.817,41	18.256,23	19.371,03

¹Nel 2024 il perimetro di rendicontazione dei consumi di energia elettrica è stato ampliato con l'inclusione della nuova sede operativa situata in provincia di Lecce

Consumo totale di combustibili derivanti da fonti rinnovabili				
		2022	2023	2024
Potenza installata da fotovoltaico	kWp	675,38	675,38	675,38
Energia totale autoconsumata da impianti fotovoltaici	GJ	1.746,22	1.797,38	1.786,00
Pantigliate (MI) - Energia autoconsumata	kWh	29.084	31.098	52.938
	GJ	104,70	111,95	190,57
Pantigliate (MI) - Energia ceduta	kWh	8.278,00	2.389,00	1.100,00
	GJ	29,80	8,60	3,96
Pantigliate (MI) - Energia prodotta	kWh	37.632,00	33.487,00	54.038,00
	GJ	134,50	120,55	194,53
Sassari (SS) - Energia autoconsumata	kWh	14.417,47	983,87	14.699,00
	GJ	51,90	3,54	52,91
Sassari (SS) - Energia ceduta	kWh	-	-	-
	GJ	-	-	-
Sassari (SS) - Energia prodotta	kWh	14.417,47	983,87	14.699,00
	GJ	51,90	3,54	52,91
Lamezia Terme (CZ) - Energia autoconsumata	kWh	38.593,00	50.843,00	20.106,00
	GJ	138,93	183,03	72,38
Lamezia Terme (CZ) - Energia ceduta	kWh	569,00	1.045,00	123,00
	GJ	2,05	3,76	0,44
Lamezia Terme (CZ) - Energia prodotta	kWh	39.162,00	51.888,00	20.229,00
	GJ	140,98	186,79	72,82

San Gregorio di Catania (CT) - Energia autoconsumata	kWh	105.342,00	109.851,00	99.889,00
	GJ	379,23	395,46	359,60
San Gregorio di Catania (CT) - Energia ceduta	kWh	-	-	-
	GJ	-	-	-
San Gregorio di Catania (CT) - Energia prodotta	kWh	105.342,00	109.851,00	99.889,00
	GJ	379,23	395,46	359,60
Palermo (PA) - Energia autoconsumata	kWh	53.929,00	79.490,00	77.993,00
	GJ	194,14	286,16	280,77
Palermo (PA) - Energia ceduta	kWh	51.576,00	13.011,00	1.424,00
	GJ	185,67	46,83	5,12
Palermo (PA) - Energia prodotta	kWh	105.505,00	92.501,00	79.417,00
	GJ	379,82	333,00	285,90
Agrigento (AG) - Energia autoconsumata	kWh	21.287,00	15.050,00	16.315,00
	GJ	76,63	54,18	58,73
Agrigento (AG) - Energia ceduta	kWh	48.740,00	22.784,00	26.628,00
	GJ	175,46	82,02	95,86
Agrigento (AG) - Energia prodotta	kWh	70.027,00	37.834,00	42.943,00
	GJ	252,10	136,20	154,59
Roma (DG+CO) - Energia autoconsumata	kWh	181.056,00	186.406,00	184.743,00
	GJ	651,80	671,06	665,07
Roma (DG+CO) - Energia ceduta	kWh	5.056,00	2.912,00	13.456,00
	GJ	18,20	10,48	48,44
Roma (DG+CO) - Energia prodotta	kWh	186.112,00	189.318,00	198.199,00
	GJ	670,00	681,54	713,51

Siracusa (SR) - Energia autoconsumata	kWh	14.25,00	13.888,00	12.931,00
	GJ	50,49	49,99	46,55
Siracusa (SR) - Energia ceduta	kWh	41.304,00	40.328	40.252,00
	GJ	148,69	145,18	144,90
Siracusa (SR) - Energia prodotta	kWh	55.329,00	54.216,00	53.183,00
	GJ	199,18	195,17	191,45
Podenzano (PC) - Energia autoconsumata	kWh	27.328,00	11.661,00	16.496,00
	GJ	98,38	41,97	59,38
Podenzano (PC) - Energia ceduta	kWh	21.560,00	208.256,00	36.415,00
	GJ	77,62	749,72	131,09
Podenzano (PC) - Energia prodotta	kWh	48.888,00	219.917,00	52.911,00
	GJ	176,00	791,70	190,47
Totale energia consumata (fonti non rinnovabili + fonti rinnovabili)	GJ	163.009,50	170.591,42	181.770,83

Fattori di conversione

Di seguito si riportano i riferimenti dei fattori di conversione utilizzati.

- conversione da kWh a GJ: 1 kWh = 0,0036 GJ;
- conversione da tep a GJ: 1 tep = 41,868 GJ.

I dati della tabella seguente fanno riferimento ai fattori di conversione ripresi dalla FIRE (Federazione Italiana per l'uso Razionale dell'Energia).

COMBUSTIBILE	UNITÀ	FATTORE DI CONVERSIONE IN TEP
Gasolio ²	1000 litri	0,86
Oli vegetali	1000 litri	0,79
Gas di petrolio liquefatti (GPL) - stato liquido ³	1000 litri	0,616
Benzine autotrazione ⁴	1000 litri	0,765
Gas naturale ⁵	1000 Sm ³	0,836
Elettricità approvvigionata dalla rete elettrica	MWh	0,187
Elettricità prodotta da fotovoltaico	MWh	0,187

²È stata adottata una densità di 0,84 kg/dm³.

³È stata adottata una densità di 0,56 kg/l. ed è stata considerata una proporzione tra Butano e Propano rispettivamente pari al 70% e 30%.

⁴È stata adottata una densità di 0,74 kg/dm³.

⁵È stato adottato un fattore di conversione da Nm³ a Sm³ pari a: 1000 Nm³= 1055 Sm³.

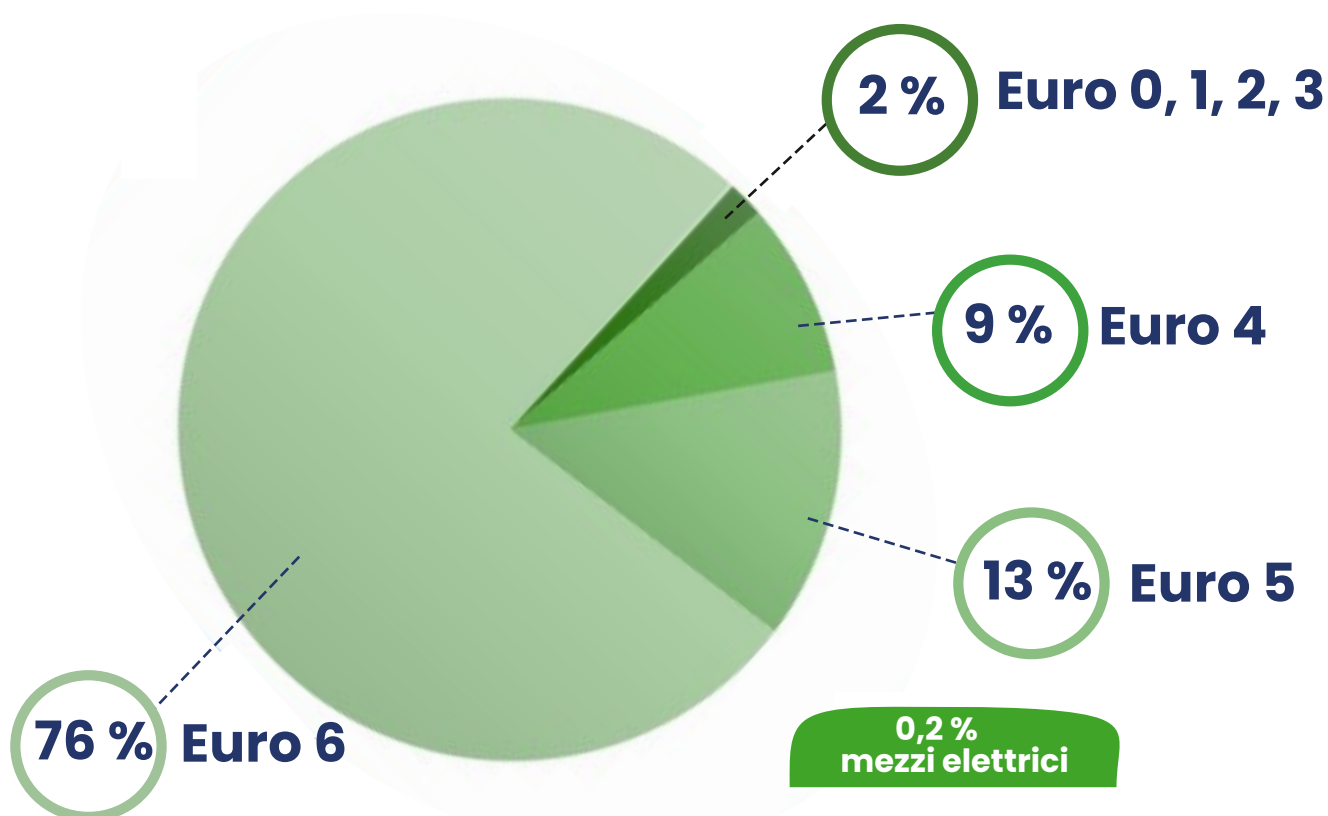
4.1.4 Riduzione dei consumi di energia

4.1.4.1 Misure di contenimento degli impatti ambientali (flotta automezzi)

L'azione di Sielte è tesa a soddisfare non solo le necessità produttive, ma anche le esigenze di tutela ambientale, affrontando queste tematiche con un atteggiamento proattivo. Sielte, certificata secondo il Sistema di Gestione Ambientale previsto dalla norma ISO 14001, pone una grande attenzione ai temi del rispetto e della salvaguardia dell'ambiente, che va ben oltre il rispetto della mera conformità (o compliance) normativa,

cercando di adottare soluzioni per mitigare gli impatti ambientali, in particolare quelli relativi alla mobilità, rinnovando costantemente la flotta aziendale. Sielte negli ultimi anni ha compiuto investimenti molto importanti, portando il 76% del parco automezzi ad Euro 6, su un totale complessivo di 2.264 automezzi, come si evince dalla figura qui di seguito riportata:

Parco automezzi 2024 – Suddivisione % standard europeo emissioni inquinanti



4.1.4.2 Mobilità sostenibile

Sielte, conformemente alla legislazione, ha nominato un Mobility Manager Interno al fine di migliorare gli spostamenti casa-lavoro dei lavoratori e conseguentemente per mitigare gli impatti ambientali in termini di riduzione delle emissioni di gas serra. Dal 2023 è attiva un'applicazione web che permette ai lavoratori di tutte le sedi di usufruire del servizio di car pooling.

Nel 2024 si è incrementata l'offerta dell'applicazione aggiungendo ulteriori servizi di welfare di mobilità quali voucher carburante, scontistiche car sharing, treni, ecc.

Anche per il 2024 si è redatto il Piano Spostamenti Casa-Lavoro per le tre sedi di Roma (RM), San Gregorio di Catania (CT) e Segrate (MI) con gli obiettivi di:

- ridurre o disincentivare l'utilizzo individuale del mezzo privato per raggiungere il luogo di lavoro;
 - ridurre le emissioni in atmosfera di gas climalteranti ed inquinanti;
 - informare e sensibilizzare gli utenti in favore dell'utilizzo di modalità di trasporto sostenibili e/o sistemi premianti per un maggiore coinvolgimento.
- Seguono le azioni proposte:

SMART WORKING

Lo Smart Working è la misura più efficace in termini di spostamenti perché azzerando lo spostamento, si azzerava l'inquinamento, il congestionamento del traffico, si riduce lo stress e si favorisce la salute, la concentrazione e la conciliazione vita-lavoro.

Si riporta di seguito la stima annuale di riduzione dei chilometri percorsi e relative emissioni evitate.

ROMA - BENEFICI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLO SMARTWORKING (20%)											
2022				2023				2024			
Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]		
15.660,8	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	18.817,1	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	18.046,8	CO ₂	NO _x	PM ₁₀
	305.965,6	1.188,5	28,7		362.013,4	169,3	42,3		337.322,7	146,4	42,9

SAN GREGORIO DI CATANIA - BENEFICI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLO SMARTWORKING (20%)											
2022				2023				2024			
Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]		
2.460,1	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	2.368,5	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	2.799,7	CO ₂	NO _x	PM ₁₀
	48.063,9	29,5	4,4		45.566,8	21,3	5,3		52.330,1	22,7	6,7

SEGRATE - BENEFICI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLO SMARTWORKING (20%)											
2022				2023				2024			
Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]		
4.140,4	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	5.688,2	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	5.735,9	CO ₂	NO _x	PM ₁₀
	80.890,7	49,7	7,5		109.433,0	51,2	12,8		107.213,4	46,5	13,6

Con:

- ΔEmi_{inq} è la quantità di emissioni risparmiate per effetto della misura per l'inquinante considerato [kg/ anno];
- Δkm_{auto} è la riduzione giornaliera delle percorrenze [km] dei dipendenti che sostituiscono l'utilizzo dell'autovettura determinata dalla misura considerata (smart working).

L'accordo per l'applicazione dello Smart Working, approvato nel corso del 2022 e prorogato anche per il 2024, prevede un giorno alla settimana per tutte le figure professionali che svolgono attività che possono essere eseguite da remoto.

CAR POOLING

La condivisione del viaggio di due o più persone che compiono lo stesso tragitto utilizzando una delle auto private dei partecipanti è una delle misure distintive e particolarmente efficaci nelle zone poco servite dal trasporto pubblico. Nel 2023 in via sperimentale sulle tre sedi di Roma, San Gregorio di Catania e Segrate, è stata avviata

l'iniziativa attraverso un'applicazione web che permette la creazione di una community aziendale in cui c'è un accesso riservato ai dipendenti che possono configurarsi come conducente o passeggero ed organizzarsi in un pool di persone che percorrono lo stesso tragitto. I lavoratori dispongono anche di una chat interna per eventuali comunicazioni e possono usufruire di premialità secondo una logica di gaming che rende il progetto più attrattivo. L'applicazione permette così di visualizzare tutte le corse attive con indicazione di orario, origine/destinazione, tipologia di viaggio, ecc. Tramite l'app è anche possibile monitorare le emissioni risparmiate.

Visto il successo dell'iniziativa nel 2023, per il 2024 è stata ampliata la platea di utilizzatori, per cui l'iniziativa è fruibile dai lavoratori di tutte le sedi aziendali presenti sul territorio.

Di seguito si riporta la stima dei benefici derivanti dall'attuazione del Car pooling in termini di riduzione giornaliera dei chilometri percorsi in auto e relativo risparmio in termini di emissioni.

ROMA - BENEFICI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEL CAR POOLING											
2022				2023				2024			
Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]		
1.566,1	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	1.881,7	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	1.804,7	CO ₂	NO _x	PM ₁₀
	29.576,6	18,2	2,7		34.994,6	16,4	4,1		32.607,9	14,1	4,1

SAN GREGORIO DI CATANIA - BENEFICI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEL CAR POOLING											
2022				2023				2024			
Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]		
246,0	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	236,8	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	280,0	CO ₂	NO _x	PM ₁₀
	4.646,2	2,9	0,4		4.404,8	2,1	0,5		5.058,6	2,2	0,6

SEGRATE - BENEFICI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEL CAR POOLING											
2022				2023				2024			
Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]			Δkm_{auto} [km]	ΔEmi_{inq} [kg/anno]		
414,0	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	568,8	CO ₂	NO _x	PM ₁₀	573,6	CO ₂	NO _x	PM ₁₀
	7.819,4	4,9	0,7		10.578,5	4,9	1,2		10.364,0	4,5	1,3

Con:

- ΔEmi_{inq} è la quantità di emissioni risparmiate per effetto della misura per l'inquinante considerato [kg/ anno];
- Δkm_{auto} è la riduzione giornaliera delle percorrenze [km] dei dipendenti che sostituiscono l'utilizzo dell'autovettura determinata dalla misura considerata (car pooling).

Tra i fattori a vantaggio della misura la riduzione dei chilometri percorsi, il risparmio di carburante ed il risparmio dei costi operativi dei veicoli. Inoltre, il car pooling porta alla riduzione del traffico diminuendone di conseguenza gli impatti ambientali negativi. Si sottolinea il fatto che il car pooling favorisce la socialità e il team building tra i dipendenti.

CORSI ECO-GUIDA

Sielte, in continuità con gli obiettivi perseguiti tramite l'ottenimento della certificazione per la "Rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra", ISO 14064-1, vuole sensibilizzare il personale dipendente per far sì che si condividano i principi ed i valori perseguiti dall'azienda. L'Eco-guida offre vantaggi sia a coloro che utilizzano il veicolo per spostamenti personali, sia a coloro che utilizzano l'autovettura per recarsi a lavoro.

Il comportamento virtuoso in questo senso è funzionale al risparmio dei costi grazie al minor consumo di carburante, minor numero di incidenti e riduzione delle emissioni e della rumorosità. Il

corso prevedeva una parte teorica ed una pratica tramite dei simulatori. Nel 2023 si è svolto in via sperimentale nella sede di Roma, mirando ad attuare un cambiamento nel comportamento di guida a favore dell'efficienza energetica e della sicurezza stradale.

Per il 2024 l'iniziativa è stata implementata per 197 lavoratori della sede di Roma che svolge quotidianamente attività operative spostandosi con i mezzi aziendali, e per un gruppo di 43 lavoratori afferenti alla sede di San Gregorio di Catania. È previsto di estendere questa iniziativa e coinvolgere gradualmente sempre più lavoratori.

Per il 2025, è in programma l'ampliamento dell'offerta con moduli aggiuntivi all'interno dell'app, per dare una gamma di servizi sempre più completa.



4.2 Emissioni

Al fine di valutare gli effetti delle attività e adottare le misure opportune per migliorare gli impatti ambientali, Sielte ha elaborato l'inventario delle emissioni di gas a effetto serra secondo la norma ISO 14064-1, sottoponendolo a verifica da parte di un ente di certificazione indipendente nel 2024, sui dati relativi al 2023.

Nonostante l'Organizzazione abbia già svolto i primi report di rendicontazione nel 2021 e 2022, l'anno base è il 2023 rispetto al quale si riportano le variazioni in tabella. Questo è dato dal maggiore livello di profondità dell'analisi che è stata introdotta e dalle maggiori attività con impatto ambientale prese in considerazione e valutate nel perimetro dell'Organizzazione. Il campo di applicazione riguarda le attività dell'azienda ed i

relativi impatti derivanti dalle emissioni di gas ad effetto serra dirette ed indirette. La maggior parte delle attività sono esterne legate ai cantieri localizzati sul territorio, mentre una quota minore si svolge presso le sedi. I siti oggetto della rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra secondo la norma ISO 14064-1 sono i seguenti:

- via Cerza 4, 95027 – San Gregorio di Catania (CT) - Sede Legale;
- via Valle di Perna 1A, 00128 Roma (RM) – Sede di Direzione Generale;
- Operazioni Esterne.

Le operazioni esterne includono le attività di cantiere afferenti ai seguenti centri operativi:

Centri operativi (C.O.)	Indirizzo
Trofarello (TO)	Via Torino n. 270 - Torino (TO)
Pantigliate (MI)	Via Galvani n. 12/14 - Pantigliate (MI)
Vigodarzere (PD)	Via Piovego n. 1 - Vigodarzere (PD)
Campogalliano (MO)	Via Canale Carpi n. 1/C - Campogalliano (MO)
Pomezia (RM)	Via Venezuela n. 12 - Pomezia (RM)
Viterbo (VT)	Via Cassia Nord km 88200 snc - Viterbo (VT)
Sassari (SS)	Zona industriale Predda Niedda - Sassari (SS)
Saviano (NA)	Via Provinciale Nola-Scisciano - Saviano (NA)
Reggio Calabria (RC)	Via Nazionale Gallico n. 170 - Gallico (RC)
Lamezia Terme (CZ)	Zona industriale Comparto 14 - Lamezia Terme (CZ)
San Gregorio C.O. (CT)	Via Cerza n. 4 - San Gregorio di Catania (CT)
Palermo	Via Enrico Mattei n. 1 - Palermo (PA)
Agrigento (AG)	Via Lombardia n. 50 - Villaggio Mosè (AG)
Tremestieri Etneo (CT)	Piazza Tivoli n. 44 - Tremestieri Etneo (CT)
Roma C.O. (RM)	Via Valle di Perna n. 3 - Roma (RM)
Segrate (MI)	Via Cassanese n. 210 - Segrate (MI)
Lecce (LE)	Strada Statale 476 Lecce 26 - San Cesario di Lecce (LE)

Gli obiettivi dell'utilizzo della norma ISO 14064-1 sono i seguenti:

- aumentare la credibilità e la trasparenza nella quantificazione delle emissioni dei gas serra e nella riduzione delle emissioni;
- attuare e sviluppare strategie, piani e progetti di mitigazione e gestione delle emissioni di gas ad effetto serra da parte dell'organizzazione;

- incrementare l'integrità ambientale attraverso una corretta quantificazione dei gas serra emessi;
- fruire delle riduzioni dell'importo della garanzia per la partecipazione alle procedure di gara previste dal Codice degli Appalti (D.lgs. 36/2023).

Di seguito il dettaglio delle emissioni e relativa incidenza, suddivisi secondo le categorie definite dalla norma.

CATEGORIE	TIPO DI ATTIVITÀ	2023		2024 ⁶	
		EMISSIONI TOTALI (tCO ₂ e)	INCIDENZA %	EMISSIONI TOTALI (tCO ₂ e)	INCIDENZA %
Categoria 1	a) Combustione stazionaria o fissa	73,30		52,70	
	b) Combustione mobile	14.931,40		16.152,70	
	c) Da processi industriali	NA		NA	
	d) Emissioni fuggitive	27,60		53,20	
	e) Emissioni da uso del suolo, cambiamento dell'uso del suolo e delle foreste	NA		NA	
Totale		15.032,20	58,01%	16.258,50	60,66%
Categoria 2	a) Elettricità acquistata - basata sul mercato	559,10		593,20	
	b) Associate alla produzione di energia importata dall'organizzazione attraverso una rete (es. calore, raffreddamento, aria compressa), esclusa l'energia elettrica	NA		NA	
Totale		559,10	2,16%	593,20	2,21%

⁶Nel 2024 il perimetro di rendicontazione delle emissioni è stato ampliato con l'inclusione della nuova sede operativa situata in provincia di Lecce.

CATEGORIE	TIPO DI ATTIVITÀ	2023		2024	
		EMISSIONI TOTALI (tCO ₂ e)	INCIDENZA %	EMISSIONI TOTALI (tCO ₂ e)	INCIDENZA %
Categoria 3	a) Derivanti dal trasporto e dalla distribuzione di merci a monte della catena di fornitura (pagati dall'organizzazione ai fornitori)	NA		NA	
	b) Derivanti dal trasporto e dalla distribuzione di merci a valle della catena di fornitura (non pagati dall'organizzazione ma dai clienti)	NA		NA	
	c) Emissioni indirette derivanti dal trasporto dei dipendenti pendolari	2.973,80		2.963,80	
	d) Derivanti dal trasporto di clienti e visitatori	NA		NA	
	e) Emissioni indirette derivanti dal trasporto nei viaggi di lavoro	575		229	
Totale		3.548,80	13,69%	3.192,80	11,91%
Categoria 4	a) Emissioni indirette provenienti da beni di consumo e servizi acquistati (utilizzo beni di consumo)	3.703,70		3.503,80	
	a) Emissioni indirette provenienti da beni di consumo e servizi acquistati (utilizzo servizi)	160,90		168,90	
	b) Derivanti da beni capitali/strumentali dell'organizzazione (from capital goods)	NA		NA	
	c) Emissioni indirette provenienti dallo smaltimento di rifiuti solidi e liquidi	2.642,50		2.818,80	
	d) Derivanti dall'uso di beni generate da attrezzature noleggate e leasing operativo	NA		NA	
	e) Derivanti da servizi di consulenza, pulizia, manutenzione, consegne di posta, bancari, ecc...	NA		NA	
Totale		6.507,00	25,11%	6.491,5	24,22%

CATEGORIE	TIPO DI ATTIVITÀ	2023		2024	
		EMISSIONI TOTALI (tCO _{2e})	INCIDENZA %	EMISSIONI TOTALI (tCO _{2e})	INCIDENZA %
Categoria 5	a) Derivanti dalla fase d'uso del prodotto (per tutta la vita utile del prodotto presunta)	NA		NA	
	b) Derivanti da beni di proprietà che vengono noleggiati ad altri soggetti	NA		NA	
	c) Derivanti dal fine vita del prodotto presunto	NA		NA	
	d) Derivanti da investimenti (operazioni finanziarie)	NA		NA	
Categoria 6	Altro: Emissioni da attività in smart working	268,10		265,40	
Totale		268,1	1,03%	265,4	0,99%
Rimozioni		NA	NA	NA	NA
TOTALE COMPLESSIVO		25.915,20	100%	26.801,40	100%

Si riporta la sintesi delle emissioni del biennio 2023/2024:

ISO 14064-1:2019				
		U.d.m.	2023	2024
✓	Emissioni dirette Categoria 1	t CO _{2e}	15.032,20	16.258,50
✓	Emissioni indirette Categoria 2	t CO _{2e}	559,10	593,20
✓	Emissioni indirette Categoria 3	t CO _{2e}	3.548,80	3.192,80
✓	Emissioni indirette indirette Categoria 4	t CO _{2e}	6.507	6.491,50
	Emisssioni Indirette Categoria 5	t CO _{2e}	n.a.	n.a.
✓	Emissioni indirette Categoria 6	t CO _{2e}	268,1	265,4
	Rimozioni		n.a.	n.a.
Emissioni totali		t CO_{2e}	25.915,20	26.801,40

INTRODUZIONE AL CONCETTO DI “SCOPE”
SECONDO IL GHG PROTOCOL

Gli “Scope” servono per aiutare le organizzazioni a definire le fonti di emissione dirette e indirette, migliorare la trasparenza e fornire utilità per diverse finalità (per esempio obiettivi aziendali, politiche climatiche).

Scope 1: Emissioni dirette di gas ad effetto serra

Le emissioni dirette di gas ad effetto serra provengono da attività proprie o controllate dall’azienda, ad esempio, emissioni da combustione in caldaie, forni, veicoli, ecc.; emissioni derivanti dalla produzione di prodotti chimici nel caso di produzione chimica in apparecchiature di processo.

Scope 2: Emissioni indirette di gas ad effetto serra derivanti da energia elettrica

Lo Scope 2 contabilizza le emissioni di gas ad effetto serra derivanti dalla generazione di

elettricità acquistata o consumata dall’azienda. Per elettricità acquistata si intende l’elettricità acquistata o altrimenti introdotta nel perimetro organizzativo dell’azienda. Le emissioni appartenenti allo Scope 2 si verificano fisicamente presso la struttura in cui viene generata l’elettricità.

Scope 3: Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra

Lo “Scope 3 è una categoria di rendicontazione che permette il trattamento di tutte le altre emissioni indirette. Sono una conseguenza delle attività dell’azienda, ma provengono da fonti non proprie dell’azienda. Alcuni esempi di attività di Scope 3 sono l’estrazione e la produzione di materiali acquistati, il trasporto di combustibili acquistati e l’uso di prodotti e servizi.

Di seguito una tabella comparativa tra quanto prevede il sistema di reporting del GHG Protocol e la norma ISO 14064-1.

GHG PROTOCOL			UNI-EN ISO 14064-1:2019		
2023	2024			2023	2024
15.032,20 t CO ₂ e	16.258,50 t CO ₂ e	Emissioni Scope 1	Emissioni dirette (Categoria 1)	15.032,20 t CO ₂ e	16.258,5 t CO ₂ e
559,10 t CO ₂ e	593,20 t CO ₂ e	Emissioni Scope 2	Emissioni indirette (Categorie 2,3,4,5,6)	10.883,10 t CO ₂ e	10.542,6 t CO ₂ e
10.323,90 t CO ₂ e	9.949,70 t CO ₂ e	Emissioni Scope 3			
25.915,20 t CO ₂ e	26.801,40 t CO ₂ e	Emissioni Scope 1 + 2 + 3	Emissioni dirette + indirette (Categorie 1, 2, 3, 4, 5, 6)	25.915,20 t CO ₂ e	26.801,40 t CO ₂ e

4.2.1 Riduzione delle emissioni

La riduzione delle emissioni deriva in particolare da tre iniziative strategiche.

• Produzione di energia elettrica da impianti fotovoltaici

L'energia elettrica prodotta nel 2024 dagli impianti fotovoltaici Sielte è pari a 615.508 kWh/anno, a cui corrispondono 271.562,13 t CO₂e evitate/anno. Il fattore di emissione utilizzato è: EF= 0,44120 KgCO₂e/ kWh, la cui fonte è il seguente file calculation of Residual Mixes for the calendar year 2025. Version 1.0, 2025-05-30 (https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/facts/residual-mix/2024/2024_Final%20Residual%20mix%20calculation%20results_30052025%20pdf%20v1.pdf).

• Acquisto energia green

È previsto un incremento graduale dell'acquisto di energia proveniente da fonti rinnovabili, fino ad arrivare al 2027 con il 100% di energia green acquistata. Questi sforzi contribuiranno all'obiettivo di medio termine di azzerare le emissioni di scope 2 prodotte da Sielte.

• Efficientamento della flotta aziendale

La sostituzione di 20 autoveicoli/anno (autocarri furgonati) del parco auto aziendale di classe ambientale EURO 4 (Emissione di 143 g/km CO₂) con quelli EURO 6D (Emissione di 133 g/km CO₂) ha generato una mitigazione in termini di emissioni, di circa 4,0 t CO₂e/anno, considerando che la percorrenza media annuale di un mezzo è pari a 20.000 km.



4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare

La produzione di rifiuti per Sielte, essendo una società di servizi, è associata alle attività, ai materiali prodotti da terzi per la realizzazione e la manutenzione delle infrastrutture di rete commissionate dai propri committenti, ed alle attività d'ufficio svolte all'interno delle sedi.

Tutti i rifiuti sono conferiti a soggetti terzi

autorizzati secondo quanto previsto dalla normativa vigente. È prevista la raccolta differenziata della carta e della plastica presso tutte le sedi.

Le tipologie di attività commissionate dai committenti hanno reso possibile una drastica riduzione dei rifiuti prodotti.

RIFIUTI PRODOTTI	2022		2023		2024	
	ton	%	ton	%	ton	%
Non pericolosi	7.030,48	86,3	3.040	72	4.368	75
Pericolosi	1.111,02	13,6	1.181	28	1.486	25
Totale	8.141,51 ⁷	100	4.221 ⁷	100	5.854 ⁷	100

Gran parte di questi sono non pericolosi e conferiti ad impianti di recupero come riportato nella tabella seguente:

RIFIUTI SMALTITI	2022		2023		2024	
	ton	%	ton	%	ton	%
Recupero	8.662,33	99,6	3.963,83	99	5.493	99
Discarica	33,8	0,4	33	1	31	1
Totale	8.696,18 ⁸	100	3.996,83 ⁸	100	5.524 ⁸	100

⁷Il peso dei rifiuti prodotti è stimato.

⁸Il peso dei rifiuti smaltiti è effettivo e verificato una volta giunti a destinazione.

4.3.1 Logistica inversa ed economia circolare (Rigenesi degli apparati)

In ottica di economia circolare, Sielte offre ai suoi clienti un servizio di “recupero e rigenerazione” di apparati ICT giunti solo apparentemente a fine vita. La rigenesi, fulcro di un processo che comprende attività di logistica inversa e di rimessa a nuovo di prodotti ICT di alta tecnologia, è un processo attraverso cui un prodotto (tipicamente apparecchiature e apparati del settore delle Telecomunicazioni) già utilizzato, anche solo per periodi limitati, viene restituito dal cliente business o residenziale, sottoposto a verifica funzionale tramite specifici banchi di test e viene riparato e/o rimesso a nuovo con lo scopo di poterlo riutilizzare e riposizionare sul mercato come sostanzialmente nuovo.

Le attività di REVERSE LOGISTICS sono:

- il recupero e la raccolta degli apparati dalla sede del cliente;

- il trasporto, la ricezione e lo smistamento.

Il servizio completo prevede:

- la gestione del recupero dell'apparato con Struttura Help Desk per il contatto con il cliente finale;
- la competenza tecnica e piattaforme informatiche già collaudate (SVRM, Remedy, SAP..) la componente sociale attraverso la valorizzazione del lavoro di risorse disagiate (Cooperative di Solidarietà e Servizi);
- ingegneria, certificazioni e banchi di test;
- esperienza consolidata con i principali Operatori nazionali (interlocutori Logistica, Delivery & Assurance, Acquisti, Finance).

Di seguito sono riportati gli schemi a blocchi rappresentativi dei principali processi legati alla logistica inversa e all'economia circolare:



Osservando che i principali costruttori di apparati, sulla spinta di principi di circolarità del prodotto, stanno offrendo un servizio gratuito per il recupero ed il riutilizzo dei materiali degli apparati una volta giunti a fine vita, Sielte valuterà l'opportunità di integrare tali soluzioni nelle proprie offerte tecnico-economiche in fase di gara, al fine di proporre ai clienti modelli sempre più sostenibili e a ridotto impatto ambientale.

4.4 Gestione delle acque

I consumi idrici di Sielte sono riferiti esclusivamente al consumo di acqua legato all'uso igienico sanitario presso le sedi. Il fabbisogno idrico di Sielte è soddisfatto con il prelievo da acquedotto. In linea con i principi esposti nella Politica Ambientale e con un focus specifico ad un utilizzo razionale della risorsa idrica, Sielte promuove periodicamente azioni atte alla sensibilizzazione dei propri dipendenti sulle tematiche ambientali.

Per l'anno 2024 il consumo stimato di acqua dell'organizzazione si è attestato su 26,297 Megalitri.

Per i prossimi anni saranno affinati i metodi di rilevazione per consentire di effettuare analisi dettagliate mirate allo sviluppo delle conseguenti eventuali azioni di miglioramento.

Consumi idrici			
2022	2023	2024	U.m.
20,098	19,583	26,297	Megalitri



⁹Nel 2024 il perimetro di rendicontazione dei consumi idrici è stato ampliato con l'inclusione della nuova sede operativa situata in provincia di Lecce.



5.

Persone al centro

5.1 Un'azienda che investe sui giovani	83
5.2 Valutazione delle performance	84
5.3 Gestione retribuzione e welfare	85
5.3.1 Smart Working	86
5.4 Forza lavoro	87
5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti	90
5.6 Congedo parentale	93
5.7 Sviluppo delle competenze	94
5.7.1 I giovani e la formazione	95
5.8 Orientamento al cambiamento	97
5.9 Formazione e aggiornamento continuo	98
5.10 Salute, sicurezza e benessere	102
5.10.1 Struttura organizzativa della Sicurezza	104
5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi	105
5.10.3 Stop work policy	108
5.10.4 Attività di controllo e monitoraggio	108
5.10.5 Infortuni	109
5.10.6 Team investigativo salute e sicurezza	110
5.10.7 Comitato salute e sicurezza	110
5.10.8 Partecipazione dei lavoratori	111
5.10.9 Gestione delle emergenze	112
5.10.10 Malattie professionali	112
5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)	113
5.10.12 Obiettivi per mitigare i rischi e relativi indicatori	114

5.

Persone al centro

Sielte si impegna a garantire un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso e gratificante, che ponga l'attenzione sul benessere e lo sviluppo continuo delle proprie risorse. L'organizzazione crede fermamente che il successo sia strettamente legato al benessere e all'impegno dei propri dipendenti. Pertanto, è stato adottato un approccio etico verso la gestione delle risorse umane, che si estende lungo tutto il ciclo di vita del personale in azienda, sin dal processo di selezione, in cui l'organizzazione cerca di identificare talenti che condividano gli stessi valori e la stessa visione. Durante il percorso lavorativo, Sielte sostiene attivamente la crescita e lo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione continua, percorsi di upskilling e reskilling e opportunità di sviluppo professionale; inoltre, promuove un ambiente di lavoro basato su principi di responsabilità sociale. Il valore di un'organizzazione non risiede solo nelle performance economiche ma, anche e soprattutto, nell'insieme di prestazioni sociali ed ambientali che rendono l'organizzazione "sostenibile" nel tempo, e si è individuata nella Norma SA 8000 una importante linea guida di confronto per indirizzare tutte le decisioni che riguardano la vita lavorativa e sociale dell'azienda. L'organizzazione riconosce l'importanza della diversità e dell'inclusione, nell'ambiente lavorativo, dunque, si impegna a garantire rispetto e pari opportunità affinché ognuno possa sentirsi valorizzato e dare il proprio contributo in modo significativo, in linea con la norma ISO 30415 e con la UNI/PdR 125. Un altro

elemento centrale nella gestione delle risorse umane è l'attenzione alla salute, sicurezza e al benessere delle proprie persone. A tal proposito, Sielte adotta politiche che favoriscano la salvaguardia della salute e sicurezza e che incentivino la creazione di un equilibrio tra vita professionale e privata.

Attraverso un continuo processo di ascolto e di miglioramento, l'organizzazione intende costruire un ambiente lavorativo che alimenti la crescita personale e professionale dei propri collaboratori, contribuendo, allo stesso tempo, alla crescita sostenibile dell'azienda nel panorama competitivo e dinamico dei settori in cui operiamo.

L'impegno dell'azienda è rivolto al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e raccomandazioni internazionali. In particolare, da giugno 2022, Sielte ha aderito formalmente al Global Compact delle Nazioni Unite e si impegna a sostenere, rispettare e promuovere i suoi 10 principi.

Altro caposaldo della selezione e gestione delle risorse umane è il codice etico aziendale, che rappresenta la carta dei diritti e dei doveri morali, in un'ottica di responsabilità sociale, cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i membri dell'Organizzazione stessa (amministratori, manager, dipendenti, consulenti, partner, fornitori) nei rapporti sia interni che esterni e per la realizzazione della Mission dell'azienda. Sielte considera le Risorse Umane un patrimonio strategico ed indispensabile per il conseguimento dei propri obiettivi e, per tutelare ed accrescere il patrimonio umano relativamente alla gestione delle persone, si impegna:

- a far sì che tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee e ideali per lo svolgimento delle attività lavorative, così come idonee e funzionali devono essere le attrezzature affidate ai dipendenti;
- a non assumere personale che possa far insorgere casi di conflitto di interesse;
- ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita delle funzioni professionali in base a criteri di merito e competenza;
- ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori;
- a rimuovere le barriere fisiche che compromettano la possibilità o capacità lavorativa di persone diversamente abili;
- ad evitare, in quanto lesivi della dignità umana,

comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano;

- ad evitare, né tollerare le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona;
- a garantire la privacy dei singoli dipendenti adottando politiche che specifichino quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali politiche prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza consenso dell'interessato;
- a rispettare il diritto dei lavoratori a costituire rappresentanze, riconoscendo il ruolo delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed essendo disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse;
- a riconoscere, sostenere e difendere la diversità, l'equità e l'inclusione;
- a governare e agire in modo etico e socialmente responsabile;
- a lavorare e comunicare in modo equo ed inclusivo, impegnandosi a sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione ed il senso di appartenenza;
- ad influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder eque ed inclusive;
- ad informare in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e retributivi e sul richiesto rispetto dei principi contenuti nel codice etico;



- a garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- a garantire un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- a monitorare e valutare i risultati ottenuti nella logica di un continuo miglioramento in coerenza con i sistemi di gestione aziendali vigenti.

Sielte si impegna, inoltre, a garantire un trattamento equo a tutti i dipendenti, anche in termini retributivi, in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato, ovvero quello per “i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione” (di seguito anche “CCNL TLC”). Con riferimento alle procedure di selezione ed assunzione, alla distribuzione di compiti, alle promozioni, alla retribuzione ed alla formazione professionale, per consolidare il rispetto dei principi di equità, non discriminazione, rispetto delle minoranze e sostegno alla diversità ed inclusione,

l'organizzazione ha deciso di rafforzare il proprio impegno verso i principi di equità, non discriminazione, inclusione e rispetto delle minoranze, adeguando il sistema di gestione delle risorse umane allo standard internazionale ISO 30415 “Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione”, per il quale, a settembre 2023, è stata ottenuta l'attestazione di conformità.

A gennaio 2024, a conferma della volontà aziendale di integrare questi principi in modo strutturato, è stata conseguita la certificazione UNI/PdR 125 sulla Parità di Genere, istituendo in conformità alle disposizioni normative, il Comitato per la Diversità, Equità, Inclusione e il Comitato Guida per la Parità di Genere, con l'obiettivo di promuovere e tutelare il benessere del personale dell'organizzazione. Il percorso è stato ulteriormente rafforzato con l'adozione di un Piano Strategico per la Parità di Genere, che consentirà di programmare e monitorare, nel prossimo triennio, obiettivi, risorse e responsabilità volti al miglioramento continuo e al consolidamento di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

5.1 Un'azienda che investe sui giovani

Il mondo delle TLC e dell'ICT è in grado di offrire specializzazioni e professioni altamente qualificanti, che si acquisiscono nel tempo grazie ad impegno e passione. Sielte si impegna con continuità nella ricerca e selezione di giovani neodiplomati e neolaureati appassionati del settore, desiderosi di intraprendere un percorso professionale stimolante e di valore. L'azienda sostiene l'importanza di accompagnare i giovani nei loro primi passi nel mondo del lavoro, attraverso azioni concrete che permettano l'acquisizione di competenze tecniche specialistiche e il rafforzamento delle soft skills. L'azienda valorizza la selezione dei talenti, promuove attivamente il sistema educativo e sostiene il rafforzamento del mercato del lavoro. A tal proposito, sono state implementate diverse modalità di selezione per individuare risorse altamente qualificate, motivate e in linea con i valori aziendali, garantendo trasparenza, imparzialità e pari opportunità di accesso. Ogni candidato viene valutato attentamente in base alle competenze, alle esperienze, alle qualifiche e all'adattabilità all'ambiente di lavoro dell'azienda. Sielte è costantemente alla ricerca di approcci innovativi per garantire una valutazione completa e accurata di ogni candidato, collaborando attivamente con istituti di formazione, università e scuole tecniche per offrire agli studenti opportunità di stage, programmi di tirocinio e progetti di ricerca. Il dialogo con il mondo scolastico rappresenta un elemento strategico, poiché consente di avvicinare due realtà che spesso risultano ancora distanti, promuovendo percorsi formativi in continuità e coerenti con le esigenze del settore. In questa direzione, Sielte promuove iniziative che stimolano l'attiva partecipazione dei giovani e ne favoriscono la consapevolezza sulle prospettive occupazionali offerte dal settore TLC.

L'investimento sui giovani è un pilastro fondamentale per Sielte. Attraverso un approccio olistico e integrato, l'azienda mira a coltivare il talento, promuovere l'occupabilità e contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui opera. Le iniziative dell'organizzazione non solo forniscono esperienze pratiche e formazione di qualità, ma rafforzano anche il legame tra il mondo educativo e il mercato del lavoro, contribuendo alla creazione di una forza lavoro qualificata e resiliente.

5.2 Valutazione delle performance

La valutazione dei risultati professionali raggiunti, delle esigenze formative e delle performance in termini di rendimento lavorativo, apprendimento e accrescimento del know-how di ogni risorsa viene monitorata periodicamente dai responsabili di funzione, in sinergia con l'Ufficio del Personale, attraverso un sistema strutturato di feedback. Questo approccio consente di pianificare in modo mirato azioni di miglioramento ed interventi formativi, in un'ottica di sviluppo continuo e di valorizzazione delle persone. Tale metodo, applicato a tutti i lavoratori, è oggetto di costante sviluppo e aggiornamento, e ha visto un ulteriore potenziamento anche nel corso del 2024, in coerenza con il piano di miglioramento definito nell'ambito della certificazione ISO 30415 e della UNI/PdR 125, che promuovono principi di diversità, equità e inclusione. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, nel quale ciascuna risorsa possa crescere professionalmente e contribuire al successo sostenibile dell'azienda. Nel 2024 Sielte ha, inoltre, investito in progetti formativi mirati, tra cui la valutazione del Middle Management rispetto al loro potenziale di sviluppo e la formazione

dedicata ai Manager, affinché acquisissero strumenti e competenze utili a valutare in modo oggettivo le performance dei collaboratori, diffondendo una cultura positiva del feedback a tutti i livelli aziendali. Coerentemente con questo percorso, nel 2025, Sielte ha previsto l'implementazione di un processo di digitalizzazione del proprio sistema di valutazione delle competenze, volto a migliorare e strutturare l'attuale sistema attraverso una piattaforma digitale dedicata.

ONBOARDING E PEOPLE CARING

Al fine di supportare al meglio l'ingresso dei nuovi assunti su tutto il territorio nazionale, favorendo il loro inserimento nel contesto aziendale, è stato potenziato il percorso di onboarding per i neo inseriti che mira a fornire loro la conoscenza organizzativa aziendale e gli strumenti utili ad acquisire velocemente autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni e attività. A tale scopo sono state introdotte anche delle figure di HR Business Partner sul territorio che supportano i lavoratori nel loro percorso di inserimento e sviluppo in azienda.



5.3 Gestione retribuzione e welfare

Sielte adotta il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Telecomunicazioni (CCNL TLC) come riferimento per la propria politica retributiva, garantendo il rispetto dei minimi salariali e l'applicazione di tutte le indennità previste (ferie, PAR, ROL, congedi, ecc.) e degli accordi integrativi aziendali. Il livello di inquadramento e la relativa retribuzione vengono definiti in base alla mansione e a criteri oggettivi, quali ad esempio esperienza pregressa, competenze, livello di istruzione, in coerenza con le politiche di sostenibilità sociale implementate. Si riporta di seguito il rapporto tra la media generale di retribuzione annua lorda delle donne rispetto agli uomini in azienda:

Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini			
Rapporto di retribuzione delle donne rispetto agli uomini			
	2022	2023	2024
Lavoratori	99,11%	99,91%	101,96%

L'azienda mette a disposizione una serie di strumenti per favorire il benessere dei lavoratori e la conciliazione vita-lavoro, quali: lavoro agile, permessi per il volontariato, permessi studio, assistenza sanitaria e orario di lavoro flessibile. Tutti questi aspetti vengono monitorati costantemente nel rispetto dei requisiti di legge, con particolare attenzione alle esigenze dei lavoratori, ascoltando le loro necessità e cercando soluzioni di equilibrio. Non si applicano distinzioni nei benefit forniti ai lavoratori assunti con contratto a tempo pieno rispetto ai lavoratori con contratto part-time. Per tutti i lavoratori assunti, infatti, si mette a disposizione un piano sanitario integrativo, in linea con quanto previsto dal CCNL

vigente, che prevede la possibilità per gli iscritti di accedere ad una serie di agevolazioni e rimborsi relativi a prestazioni sanitarie e visite mediche specialistiche.

In relazione ai piani pensionistici integrativi, Sielte aderisce ad un fondo pensione negoziale a contribuzione definita del settore delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione, Fondo Nazionale Pensione Complementare per i dipendenti delle Aziende di Telecomunicazione – “Telemaco”. L'obiettivo di tale Fondo è quello di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari al sistema obbligatorio. Telemaco



è destinato agli operai, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato di cui all'art. 20 del CCNL; possono, altresì, aderire a Telemaco i soggetti fiscalmente a carico degli aderenti e dei beneficiari iscritti al Fondo. La contribuzione a carico dell'azienda è pari all'1,4%, riconosciuta ai lavoratori che decidano di aderire al fondo versando un contributo minimo dell'1% della retribuzione utile per il TFR.

A prosecuzione dell'impegno profuso nel 2023 nel migliorare e garantire il work-life balance, nel 2024, Sielte ha sottoscritto una nuova partnership con una società che mette a disposizione dei dipendenti una piattaforma per il benessere psicofisico, offrendo un'ampia gamma di servizi wellness fruibili in modo semplice e integrato.

L'orario di lavoro flessibile, unito a queste misure, è concepito per garantire una migliore conciliazione tra sfera privata e attività professionale. Per rafforzare ulteriormente la cultura della sostenibilità, nel 2024 è stata inoltre potenziata l'offerta relativa alla mobilità sostenibile, con una nuova iniziativa di welfare che permette ai lavoratori, tramite piattaforma web, di

usufruire di convenzioni e sconti per servizi di mobilità o altre attività connesse alla sostenibilità ambientale.

5.3.1 Smart Working

Nel 2023 l'azienda ha prorogato l'accordo siglato nel 2022 con le parti sociali per la regolamentazione dell'utilizzo dello smart working. Tale accordo, ad adesione volontaria ed individuale, prevede l'utilizzo di tale strumento per tutte le mansioni remotizzabili nella misura di un giorno a settimana, con possibilità di estensione a discrezione dei responsabili delle varie funzioni. Anche nel 2024 è stato confermato l'accordo sullo smart working, introducendo una novità volta a supportare le lavoratrici e i lavoratori nel periodo di rientro dalla maternità/paternità, offrendo loro un giorno aggiuntivo di lavoro agile a settimana, per un periodo estendibile fino a tre mesi. L'obiettivo per il 2025 è l'estensione dell'accordo per il prossimo triennio (2025-2027), a dimostrazione dell'impegno continuo di Sielte nel favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere delle proprie persone.



5.4 Forza lavoro

Al 31 dicembre 2024, il totale delle persone in forza presso Sielte ammonta a 2.106 unità. Di seguito viene presentato un resoconto dettagliato relativo all'anno 2024, accompagnato da un confronto con i dati degli esercizi precedenti (2023 e 2022), al fine di fornire una visione evolutiva e approfondita della composizione della forza lavoro aziendale.

DIPENDENTI (GRI 405-1 b)							
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI E RIPARTIZIONE PER GENERE, FASCE D'ETÀ E REGIONE ¹⁰ (GRI 2-7 a)							
Composizione dei dipendenti per genere e fasce d'età							
Genere	Età	2022	%	2023	%	2024	%
Uomo	< 30 anni	144	7,06	198	9,41	164	7,79
	30-50 anni	859	42,09	898	42,68	919	43,64
	> 50 anni	865	42,38	825	39,21	813	38,60
Totale dipendenti uomo		1.868	91,52	1.921	91,30	1.896	90,03
Donna	< 30 anni	10	0,49	16	0,76	10	0,47
	30-50 anni	142	6,96	140	6,65	152	7,22
	> 50 anni	21	1,03	27	1,28	48	2,28
Totale dipendenti donna		173	8,48	183	8,70	210	9,97
Dirigenti		12	0,59	14	0,67	16	0,76
Impiegati		1.104	54,09	1.144	54,37	1.177	55,89
Operai		925	45,32	946	44,96	913	43,35
Totale dipendenti		2.041	100	2.104	100	2.106	100
Totale dipendenti under 30		154	7,55	214	10,17	174	8,26
Totale dipendenti 30-50 anni		1.001	49,04	1.038	49,33	1.071	50,85
Totale dipendenti over 50		886	43,41	852	40,49	861	40,88

¹⁰L'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano.

DIPENDENTI (GRI 2-7)			
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DEI DIPENDENTI PER GENERE E REGIONE ¹¹ (GRI 2-7 b)			
2022			
Tipologia contrattuale	Uomo	Donna	Totale
Tempo indeterminato	1.784	172	1.956
Tempo determinato	84	1	85
Full time	1.840	133	1.973
Part time	28	40	68
2023			
Tipologia contrattuale	Uomo	Donna	Totale
Tempo indeterminato	1.864	183	2.047
Tempo determinato	57	0	57
Full time	1.902	150	2.052
Part time	19	33	52
2024			
Tipologia contrattuale	Uomo	Donna	Totale
Tempo indeterminato	1.879	208	2.087
Tempo determinato	17	2	19
Full time	1.875	179	2.054
Part time	21	31	52

¹¹L'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano.



Nel rispetto dei principi di parità di genere e non discriminazione, l'azienda apre regolarmente nuove posizioni lavorative, valutando le candidature esclusivamente sulla base dell'idoneità rispetto al profilo ricercato. Le assunzioni a tempo determinato e/o in regime di part-time sono strettamente collegate alle esigenze tecnico-organizzative, in funzione della tipologia di commessa gestita. Nonostante i processi di selezione siano condotti in conformità ai principi di diversità, equità, inclusione (DE&I) e parità di genere, si riscontra ancora una limitata

presenza di candidature femminili per le posizioni tecniche, in particolare per i ruoli operativi "on field". Nel corso del 2024, Sielte ha tradotto il proprio impegno in iniziative mirate volte a favorire l'accesso femminile alle professioni tecniche, tradizionalmente considerate maschili. Grazie ai percorsi formativi offerti dalle Academy aziendali, è stato possibile formare e inserire nel ruolo di tecnico impiantista diverse giovani professioniste, che attualmente stanno portando avanti con successo un percorso di specializzazione e crescita in azienda.

5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti

Nel corso del 2024, Sielte ha registrato un andamento in linea con l'ampliamento delle attività aziendali e l'ingresso in nuovi ambiti di business, in particolare nei settori a maggiore contenuto tecnologico. Questi sviluppi hanno reso necessario l'inserimento di professionalità qualificate, in grado di supportare l'evoluzione e la competitività dell'azienda. Nell'anno di rendicontazione sono state effettuate 203 assunzioni di personale diretto, a fronte di 201 cessazioni, corrispondenti a un tasso di assunzione pari al 9,64% e a un tasso di turnover del 9,55%. Un indicatore rilevante è rappresentato dalla percentuale di giovani under 30 tra i nuovi assunti, che si attesta al 32,9%, evidenziando l'impegno

dell'azienda nel favorire il ricambio generazionale e attrarre nuove competenze. Le attività di selezione sono state condotte nel rispetto dei principi di Diversità, Equità e Inclusione (DEI), garantendo pari opportunità e l'assenza di discriminazioni. Nel 2024, le donne assunte rappresentano il 12,7% del totale degli ingressi, con un incremento di 4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Tale dato va interpretato alla luce della composizione delle candidature ricevute, che nel 99% dei casi si riferiscono a posizioni di tipo amministrativo, commerciale o impiegatizio tecnico, a conferma di una persistente disparità di genere nell'accesso ai ruoli operativi e tecnici sul campo.



ASSUNZIONI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI (GRI 401-1)							
NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI NUOVI DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE SUDDIVISI PER ETÀ, GENERE E REGIONE ¹² (GRI 401-1 a)							
Composizione dei dipendenti assunti per genere e fasce d'età							
Genere	Età	2022	%	2023	%	2024	%
Uomo	< 30 anni	69	33,99	80	26,67	59	29,06
	30-50 anni	96	47,29	162	54,00	93	45,81
	> 50 anni	9	4,43	32	10,67	13	6,40
Totale assunti uomo		174	85,71	274	91,33	165	81,28
Donna	< 30 anni	6	2,96	6	2,00	4	1,97
	30-50 anni	22	10,84	17	5,67	30	14,78
	> 50 anni	1	0,49	3	1,00	4	1,97
Totale assunti donna		29	14,29	26	8,67	38	18,72
Totale dipendenti under 30		75	36,95	86	28,67	63	31,03
Totale dipendenti 30-50 anni		118	58,13	179	88,18	123	60,59
Totale dipendenti over 50		10	4,93	35	17,24	17	8,37

¹²L'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano.

ASSUNZIONI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI (GRI 401-1)

NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI AVVICENDAMENTO DI DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE SUDDIVISI PER ETÀ, GENERE E REGIONE¹³ (GRI 401-1 a)

Turnover dei dipendenti per genere e fasce d'età

Genere	Età	2022	%	2023	%	2024	%
Uomo	< 30 anni	40	21,98	36	15,19	28	13,93
	30-50 anni	83	45,60	94	39,66	86	42,79
	> 50 anni	49	26,92	91	38,40	76	37,81
Totale assunti uomo		172	94,51	221	93,25	190	94,53
Donna	< 30 anni	-	-	1	0,42	-	-
	30-50 anni	10	5,49	14	5,91	10	4,98
	> 50 anni	-	-	1	0,42	1	0,50
Totale assunti donna		10	5,49	16	6,75	11	5,47
Totale dipendenti under 30		40	21,98	37	15,61	28	13,93
Totale dipendenti 30-50 anni		93	51,10	108	45,57	96	47,76
Totale dipendenti over 50		49	26,92	92	38,82	77	38,31

Il tasso di rientro fa riferimento ai lavoratori rientrati a lavoro dopo il congedo. Il tasso di retention fa riferimento ai lavoratori ancora in

azienda a 12 mesi dal rientro dal congedo, calcolati sul totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo.

¹³L'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano.

5.6 Congedo parentale

Come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale tutti i dipendenti di Sielte possono usufruire del congedo parentale. Consia dell’importanza di tale strumento a supporto della genitorialità, nel 2024 l’azienda ha utilizzato i propri canali di comunicazione interna per informare le lavoratrici ed i lavoratori sulla possibilità di utilizzare tale strumento con la finalità di incentivarne l’utilizzo.

CONGEDO PARENTALE ¹⁴ (GRI 401-3)						
NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE (GRI 401-3 b)						
Genere	2022	%	2023	%	2024	%
Uomo	7	35	9	32,14	11	33,33
Donna	13	65	19	67,86	22	66,67
Totale	20	100	28	100	33	100
NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE SONO RITORNATI AL LAVORO NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE (GRI 401-3 c)						
Genere	2022	%	2023	%	2024	%
Uomo	7	100	8	88,89	11	100
Donna	13	100	16	84,21	21	95,45
Totale	20	100	24	85,71	32	96,97
NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE SONO RITORNATI AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE E CHE ERANO ANCORA ALLE DIPENDENZE DELL'ORGANIZZAZIONE 12 MESI DOPO ESSERE RIENTRATI AL LAVORO, SUDDIVISI PER GENERE (GRI 401-3 d)						
Genere	2022		2023		2024	
	dopo 12 mesi	%	dopo 12 mesi	%	dopo 12 mesi	%
Uomo	7	100	7	77,78	11	100
Donna	12	92,31	16	84,21	21	95,45
Totale	19	95	23	82,14	32	96,97

¹⁴GRI 401-3-a: è stato preso in considerazione il congedo parentale facoltativo, l’azienda non ha dati sul totale degli aventi diritto in quanto non vengono richieste specifiche info al lavoratore sia in fase di assunzione che di tutto il suo ciclo di vita in azienda

5.7 Sviluppo delle competenze

La formazione rappresenta uno dei valori chiave della gestione delle risorse umane di Sielte e costituisce un elemento strategico per la crescita sostenibile dell'organizzazione. In linea con questa visione, le ore di formazione erogate continuano a registrare un incremento costante anno dopo anno, riflettendo l'impegno dell'azienda nella promozione di una cultura dell'apprendimento continuo.

Sielte è fermamente convinta che investire nello sviluppo delle competenze professionali significhi investire nel successo dell'intera impresa, favorendo l'innovazione, la flessibilità e la capacità di affrontare con tempestività le sfide emergenti e le trasformazioni del mercato.

In un contesto di diversificazione delle attività aziendali, volto a mitigare i rischi legati alla competitività settoriale, la formazione assume un ruolo ancora più centrale, in quanto consente lo sviluppo di nuove professionalità e l'adattamento a scenari tecnologici in costante evoluzione.

La strategia formativa è allineata agli obiettivi di crescita nei settori dell'Information Technology, della digitalizzazione e della cyber security, ambiti in cui la formazione specialistica rappresenta un vantaggio competitivo, contribuendo al rafforzamento del posizionamento dell'azienda e alla costruzione di partnership durature con i principali player tecnologici.

A tal proposito, nel 2024, è stato ulteriormente potenziato il percorso formativo dedicato alle competenze manageriali e alle soft skills, con l'obiettivo di rafforzare le capacità relazionali, di leadership e di gestione dei team, competenze sempre più cruciali per chi ricopre ruoli di coordinamento e responsabilità, in un contesto organizzativo in continua evoluzione. Tali percorsi sono concepiti per promuovere un modello di leadership inclusiva, situazionale e orientata alla valorizzazione delle persone, capace di generare un clima lavorativo positivo, motivante e collaborativo.

In linea con una visione inclusiva e sostenibile, l'azienda ha rafforzato il proprio impegno nella formazione e sensibilizzazione sui temi della Diversità, Equità e Inclusione (DEI) e sulla parità di genere, considerati elementi centrali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo e rispettoso delle differenze. Questi contenuti sono stati integrati nei percorsi formativi trasversali, con l'obiettivo di consolidare una cultura organizzativa basata sul rispetto, sulla consapevolezza e sull'inclusione.

I programmi formativi si estendono inoltre agli ambiti della salute e sicurezza sul lavoro, della responsabilità sociale ed etica, della tutela ambientale e dell'uso sostenibile delle risorse, a supporto del perseguimento degli obiettivi ESG dell'organizzazione.

Particolare attenzione è dedicata ai programmi di upskilling, finalizzati al rafforzamento delle competenze tecniche e manageriali, e alle iniziative di reskilling, che offrono ai dipendenti nuove opportunità di crescita e riconversione, contribuendo a mantenere alta la flessibilità e la resilienza organizzativa. Infine, la valorizzazione del know-how interno – costruito attraverso l’esperienza – rimane un asset fondamentale: per preservarlo e diffonderlo, Sielte incentiva la condivisione delle best practice e il trasferimento delle competenze tra le diverse funzioni aziendali.



5.7.1 I giovani e la formazione

Sielte, da sempre impegnata nel favorire l’inserimento lavorativo delle giovani generazioni, ha adottato sin dal 2015 un modello di formazione pre-assuntiva, volto a creare un ponte concreto tra il mondo della scuola e quello del lavoro. I percorsi attivati avvicinano i giovani alle attività operative – sia in campo che in assistenza tecnica da remoto – attraverso momenti formativi strutturati che prevedono contenuti teorici, attività pratiche e laboratoriali, seguiti da un periodo di affiancamento che consente un inserimento graduale e consapevole nel contesto aziendale. L’impegno di Sielte si estende anche ai profili per i quali non è prevista una formazione pre-assuntiva: in questi casi, si promuove l’acquisizione di competenze mediante training on the job e sessioni formative successive. L’Azienda investe inoltre in progetti di aggiornamento continuo rivolti al personale già in forza, per supportare la gestione del cambiamento culturale e organizzativo, anche al fine di mitigare l’impatto potenzialmente negativo legato alla resistenza al cambiamento.

Nel 2024, l’impegno verso le nuove generazioni è stato ulteriormente rafforzato con l’attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro per studenti delle scuole superiori, di tirocini curriculari universitari e di stage di inserimento e reinserimento, volti a sviluppare competenze sia nelle aree operative che nelle funzioni di staff.

Un’iniziativa di rilievo nel panorama formativo aziendale è rappresentata dalla Sielte Academy, realizzata in collaborazione con l’agenzia Talenti, rivolta alla formazione di giovani tecnici specializzati nei settori della Giunzione, Impianti FTTH, Delivery e Assurance. L’Academy si distingue per il suo approccio esperienziale: i corsi sono tenuti da docenti interni, dipendenti Sielte con esperienza consolidata, e prevedono sessioni

pratiche in laboratorio integrate con moduli teorici. Particolare attenzione è dedicata allo sviluppo delle soft skills, fondamentali per affrontare le sfide professionali e relazionali del contesto lavorativo.

A supporto della partecipazione, i giovani fuori sede beneficiano dell'alloggio a carico dell'agenzia durante il percorso formativo, mentre Sielte si fa carico delle spese di alloggio fino a due anni dopo l'assunzione, facilitando concretamente l'ingresso nel mondo del lavoro.

Sempre nel 2024, in collaborazione con l'agenzia Talenti, ed in linea con gli obiettivi di valorizzazione delle competenze e dell'inclusione, è stato avviato anche il Piano Mattei per l'Africa, un progetto in collaborazione con l'agenzia Talenti, che prevede la formazione e l'inserimento fino a 200 lavoratori in attività legate alla realizzazione di opere di palificazione. Nel dicembre 2024 è stato selezionato un primo gruppo di lavoratori, formato

inizialmente in Tunisia sui fondamenti delle reti di telecomunicazioni e sulla lingua italiana, che nel 2025 frequenterà ulteriori Academy presso il campo scuola appositamente attrezzato in Italia. Al termine del percorso di formazione, i corsisti saranno inseriti nei cantieri aziendali, affiancati da personale esperto per un training on the job che garantisca una progressiva autonomia operativa.

Nel contesto delle iniziative avviate nel 2024, Sielte ha promosso un ulteriore progetto formativo in collaborazione con un ITIS, volto a promuovere l'inserimento qualificato dei giovani nel mondo del lavoro. Tale progetto ha coinvolto circa 90 studenti in corsi dedicati a reti di telecomunicazione, networking, cyber security e project management. Nel corso del 2025, i partecipanti selezionati saranno inseriti in azienda mediante contratti di Apprendistato di Alta Formazione, rafforzando ulteriormente il legame tra formazione tecnica e occupazione qualificata.



5.8 Orientamento al cambiamento

Nel 2024, l'orientamento al cambiamento ha continuato a rappresentare un asse strategico per l'evoluzione dell'organizzazione, in un contesto caratterizzato da trasformazioni digitali, nuove esigenze operative e crescente attenzione alla centralità delle persone.

L'anno ha segnato un'importante tappa nel programma di IT Transformation con il rilascio della prima fase del progetto ERP HR Core, parte integrante della piattaforma Microsoft Dynamics 365. Questo rilascio ha introdotto una profonda digitalizzazione dei processi HR, dalla gestione anagrafica e contrattuale alla selezione del personale, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa, la tracciabilità e la qualità dei dati gestiti.

Il progetto ha visto un forte coinvolgimento della direzione aziendale e degli stakeholder di riferimento, sia nella fase di raccolta requisiti che in quella di validazione dei processi "to be". Sono state condotte sessioni di formazione dedicate ai key user e predisposti materiali aggiornati per supportare l'adozione del sistema, con particolare attenzione alla gestione del cambiamento e alla riduzione delle resistenze.

Parallelamente, è stato avviato il progetto per il nuovo sito istituzionale www.sielte.it, con l'obiettivo di rafforzare la comunicazione aziendale e valorizzare il ruolo delle persone. Il progetto, sviluppato in collaborazione con partner tecnologici e con il contributo attivo del team interno, ha adottato un approccio incrementale e partecipativo. Le funzionalità previste includono una homepage dinamica, una sezione "Lavora con noi" integrata con l'ERP HR, e strumenti per la condivisione di contenuti e notizie aziendali.

Il nuovo sito è stato concepito come uno spazio digitale accessibile e inclusivo, in grado di rappresentare l'identità aziendale e di facilitare

l'interazione tra dipendenti, partner e stakeholder esterni. Il coinvolgimento delle persone è stato centrale in tutte le fasi del progetto, dalla definizione dei requisiti alla validazione dei prototipi, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza e la cultura dell'innovazione.

In sintesi, il 2024 ha confermato l'impegno dell'organizzazione nel promuovere un cambiamento sostenibile e condiviso, attraverso l'adozione di tecnologie abilitanti, la valorizzazione del capitale umano e la costruzione di un ecosistema digitale orientato alla collaborazione e alla crescita continua.

Guardando al 2025, si prevede un rafforzamento del programma ERP Transformation, con l'estensione delle funzionalità e l'integrazione di nuovi moduli a supporto dei processi core. In parallelo, la sicurezza informatica assumerà un ruolo sempre più centrale, non solo in termini tecnologici ma anche culturali. In questo contesto, il ruolo attivo dei dipendenti sarà determinante: dalla fase di formazione iniziale fino alla partecipazione consapevole nella gestione quotidiana della sicurezza. Saranno potenziate le iniziative di sensibilizzazione e aggiornamento continuo, con percorsi formativi mirati e strumenti di supporto per promuovere comportamenti sicuri e responsabili. L'orientamento al cambiamento si conferma quindi come leva strategica per affrontare le sfide future, valorizzando le persone come protagoniste della trasformazione digitale e custodi della resilienza organizzativa.

5.9 Formazione e aggiornamento continuo

La formazione rappresenta una leva strategica fondamentale per il miglioramento continuo e lo sviluppo delle competenze all'interno di Sielte. L'orientamento formativo nasce da una duplice esigenza: da un lato garantire l'aggiornamento e l'adeguamento continuo delle competenze in linea con le evoluzioni tecnologiche e del mercato; dall'altro promuovere la crescita professionale di tutto il personale, sia diretto che somministrato, attraverso percorsi inclusivi, tecnici e manageriali. Nel corso del 2024, sono state complessivamente erogate 112.502 ore di formazione, così suddivise:

- 54.429 ore al personale diretto, su tematiche quali ambiente, sostenibilità, certificazioni, soft skills e competenze manageriali;
- 42.546 ore dedicate alla formazione in materia di salute e sicurezza;
- 15.527 ore al personale in somministrazione, su trasformazione digitale, sicurezza informatica e sostenibilità.

Un progetto di particolare rilievo è stato il percorso formativo "Digital Transformation", sviluppato nell'ambito del Fondo Nuove Competenze (FNC), finalizzato a promuovere l'innovazione digitale e a fornire ai partecipanti le competenze necessarie

per affrontare i cambiamenti tecnologici. Il percorso ha coinvolto inizialmente 1.605 dipendenti diretti, estendendosi successivamente anche a 675 risorse in somministrazione per garantire un allineamento omogeneo delle competenze digitali all'interno dell'organizzazione.

Nel biennio 2023/2024 sono inoltre proseguiti i percorsi formativi finanziati dal Fondo Paritetico Fonarcom, nell'ambito del piano "Change Management", che ha incluso:

- Corsi PMP e PMP Fundamentals, volti a sviluppare competenze di project management e preparare i partecipanti alla certificazione PMP®, con 43 risorse certificate;
- Formazione Microsoft 365 e PowerPoint avanzato, destinata a migliorare la produttività, la collaborazione digitale e la qualità delle presentazioni aziendali, con il coinvolgimento di 1.691 persone per un totale di 11.875 ore;
- Percorso manageriale "Development, Assessment e Coaching Lab", rivolto a Dirigenti, Quadri e Responsabili di funzione, con l'obiettivo di potenziare leadership, gestione dei collaboratori e capacità decisionali. Il percorso ha coinvolto 77 responsabili per un totale di 1.732 ore.



NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE ¹⁵ (GRI 404-1)			
PER TUTTI I DIPENDENTI (GRI 404-1 a)			
	2022 (n)	2023 (n)	2024 (n)
Totale ore di formazione¹⁶	59.883	61.449	96.975
Media pro capite	29,34	29,21	46,05
Totale ore di formazione tecnica, manageriale, sviluppo skills	23.182	22.376	54.429
Media pro capite	11,40	10,60	25,84

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE ¹⁷ (GRI 404-1)						
	2022		2023		2024	
	Uomini (n)	Donne (n)	Uomini (n)	Donne (n)	Uomini (n)	Donne (n)
Totale ore di formazione	19.105	4.077	19.603	1.797	47.817	6.612
Media formazione pro capite	10,23	23,57	10,20	9,82	25,22	31,48

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE ¹⁸ (GRI 404-1)			
	2022 ore (n)	2023 ore (n)	2024 ore (n)
Dirigenti	8,00	5,80	18,19
Impiegati	16,88	10,60	31,57
Operai	4,81	9,73	18,60

¹⁵Per il numero totale dei dipendenti e per il totale distinto tra uomini e donne si veda il GRI 2-7.

¹⁶Le ore rappresentano il totale di formazione tecnica, manageriale, su tematiche di SSL e ambientali, di sviluppo delle skills erogata al personale Sielte, ad esclusione dell'addestramento in campo da parte dei tutor.

¹⁷Considerato per il calcolo il numero totale dipendenti al 31/12/2024.

¹⁸Il calcolo è stato effettuato escludendo la formazione SSL e ambiente.

Nel corso del 2024, Sielte ha proseguito il proprio impegno nella formazione alla guida sostenibile con il corso pratico di Ecodriving, avviato nel 2023 che, attraverso l'uso di simulatori, ha visto la partecipazione di 237 risorse per 948 ore, con l'obiettivo di ridurre i consumi e minimizzare l'impatto ambientale.

In parallelo, sono stati realizzati percorsi di qualificazione e rinnovo professionale per tecnici impegnati su commesse Enel e Open Fiber, con 139 risorse coinvolte e 2.880 ore erogate.

A conferma del crescente impegno di Sielte in ambito diversità, equità e inclusione, nel 2024 è stato avviato un corso aziendale sulla Comunicazione Inclusiva, rivolto a tutta la popolazione aziendale. Il corso, realizzato anche in modalità gamificata, ha fornito strumenti per adottare modalità comunicative rispettose e valorizzanti delle diversità, contribuendo a un ambiente di lavoro più collaborativo e inclusivo. L'iniziativa si inserisce nel percorso avviato con il conseguimento della certificazione DE&I.

AREA TEMATICA FORMAZIONE	ASSISTENZA OFFERTA
Salute e sicurezza	Per l'ambito "Salute e Sicurezza" sono stati erogati corsi in aula tradizionale e in FAD, relativi alla formazione generale, specifica, particolare e aggiuntiva così come definita dal D.lgs. 81/08 e dagli Accordi Stato-Regione
Sostenibilità	In ambito Sostenibilità, nel corso dell'anno 2024, sono state organizzate due edizioni del corso di Ecodriving (una su Roma ed una su Catania). Lo scopo era sia quello di diffondere, tra tutto il personale Sielte operativo in campo e con accesso a mezzi aziendali, le conoscenze relative ad una guida più sostenibile sia di fornire la possibilità di sperimentare praticamente tali tecniche attraverso appositi simulatori.
Certificazione	Nell'ambito "Certificazioni" sono stati portati a conclusione i percorsi specifici, in modalità FAD Sincrona, volti all'ottenimento di competenze e certificazioni soprattutto in ambito Project Management (es. PMP, CAMP)
Competenze manageriali	Nell'ambito "Competenze Manageriali" sono stati erogati corsi in modalità di aula fisica e FAD Sincrona, volti a far sviluppare le competenze gestionali dei manager aziendali. Ad esempio, sono stati erogati corsi come il "Management Skill Course" e "Development Lab".
Competenze trasversali	Nell'ambito "Competenze Trasversali" sono stati erogati corsi, sia in modalità FAD Sincrona che in aula, rivolti a personale che ricoprisse ruoli assimilabili al Team Leader o di Assistente Tecnico. Lo scopo di questi corsi è stato quello di supportare i team leader nella gestione delle loro risorse o di potenziare le competenze trasversali degli assistenti tecnici.

AREA TEMATICA FORMAZIONE	ASSISTENZA OFFERTA
Informatica	Per l'ambito "Informatica" sono stati strutturati percorsi di formazione in e-learning volti a sviluppare trasversalmente in azienda le competenze legate all'utilizzo di Microsoft 365 e PowerPoint.
Tecnica	Per l'ambito "Tecnica" sono stati pianificati numerosi corsi teorico-pratici con il fine di garantire al personale operativo il possesso di adeguate competenze per lo svolgimento delle attività, soprattutto in ambito Enel.
Qualità	Per l'ambito Qualità, è stato erogato un corso in modalità FAD Asincrona trasversalmente a tutta la popolazione aziendale, con lo scopo di formare e sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche inerenti alla Comunicazione Inclusiva
Digital transformation	Nell'ambito della Digital Transformation è stato erogato un piano formativo articolato e rivolto a tutta la popolazione aziendale, all'interno del quale sono stati alternati momenti di formazione in e-learning e momenti di training on the job. Le tematiche principali sono state quelle inerenti alla trasformazione digitale dei processi aziendali.

Infine, si segnalano i piani di formazione tecnica specialistica sviluppati nell'ambito dei Sistemi Informativi e del personale tecnico-commerciale, finalizzati all'ottenimento di oltre 300 certificazioni tecniche presso vendor e partner tecnologici di rilievo (Cisco, Huawei, Microsoft, Fortinet, Zabbix, Palo Alto, Bosch, ecc.), con particolare attenzione anche alla sicurezza delle informazioni e ai servizi IT.



Per il 2025 è stato inoltre approvato un piano previsionale di formazione con un incremento significativo di corsi e ore erogate, in particolare su tematiche tecniche e manageriali, con un'attenzione crescente verso lo sviluppo delle soft skills personali e digitali e la riqualificazione continua del personale.

5.10 Salute, Sicurezza e Benessere

La Salute, la Sicurezza e il Benessere sono elementi fondamentali per un ambiente di lavoro sano e produttivo. Ogni lavoratore deve sentirsi al sicuro sul suo posto di lavoro e Sielte si impegna affinché questo possa accadere sempre.

Sielte è consapevole che, attraverso la sua attività possa generare degli impatti sulla salute e la sicurezza dei propri dipendenti, sul loro benessere e sull'equilibrio vita-lavoro.

In particolare, uno degli impatti potenzialmente negativi che l'azienda si impegna a mitigare è quello relativo agli infortuni e/o danni alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori. A tale scopo l'azienda ha implementato una Politica della salute e sicurezza ed una Stop work policy, riferimento fondamentale per tutti i partecipanti alla vita aziendale e per chiunque abbia rapporti con l'azienda.

Questi due documenti sanciscono l'impegno di Sielte su tali tematiche e su cui l'azienda fonda la propria strategia, in linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e con il Codice Etico Aziendale.

Il Datore di Lavoro, insieme a Dirigenti e Preposti, si impegna costantemente a garantire la salute e la sicurezza di ogni lavoratore, integrando la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza in ogni fase lavorativa e assicurando il rispetto scrupoloso delle direttive di sicurezza stabilite e comunicate a tutto il personale.

Per assicurare, nello svolgimento di tutte le attività lavorative presso uffici, magazzini e tutti gli altri luoghi di lavoro, la protezione dell'incolumità fisica dei lavoratori e di tutte le altre parti interessate e la garanzia dell'igiene dei luoghi di lavoro, il management di Sielte S.p.A. si impegna a:

- definire e mettere in atto metodologie per l'identificazione dei pericoli e la loro eventuale eliminazione o riduzione, per la valutazione e riduzione dei rischi per la Salute, la Sicurezza e per la progettazione di opportune misure di prevenzione, protezione e controllo degli impatti, tenendo conto di:

- variabili organizzative tecnologiche e sociali coinvolte;



- dimensioni e distribuzione territoriale;
- contesto in cui Sielte opera;
- esigenze dei propri stakeholder, compresa la valutazione della rilevanza dei cambiamenti climatici sulle performance del sistema di gestione, favorendo altresì la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- rispettare rigorosamente i requisiti derivanti dalla legislazione esistente e futura in materia di salute e sicurezza (oltre che di ogni altro aspetto regolamentare alla quale Sielte aderisce) e, dove ritenuto appropriato, operare con limiti più severi di quelli previsti dalla legge stessa;
- assicurare che tutti i lavoratori siano adeguatamente informati e formati sui contenuti della politica della salute e sicurezza e su tutte le relative questioni correlate alle attività di Sielte S.p.A., compreso il rispetto della Stop work policy aziendale, sia all'atto dell'assunzione che durante tutto il periodo di permanenza in azienda;
- instaurare e mantenere un confronto costruttivo con i lavoratori per continuare a migliorare le condizioni di lavoro, anche tramite coinvolgimento dei loro rappresentanti e pubblicazione di dati statistici;
- cooperare con le autorità pubbliche, con le associazioni di categoria e con tutti gli altri interlocutori istituzionali e sociali per promuovere l'attenzione verso la salute e la sicurezza e per sviluppare l'uso delle migliori tecnologie disponibili e delle conoscenze in materia, anche rendendo pubblica e accessibile la politica aziendale della salute e sicurezza;
- ricercare fornitori di beni e servizi che condividano, a livello di intenti e di comportamenti attuati, i principi di salvaguardia di salute e sicurezza di Sielte S.p.A. e sviluppare con loro rapporti di collaborazione stabili e di reciproco

beneficio;

- effettuare un riesame, con cadenza annuale, delle performance aziendali in materia di salute e sicurezza, nel corso del quale saranno rivisti l'adeguatezza e il livello di applicazione della politica della salute e sicurezza e saranno definiti obiettivi e piani di miglioramento coerenti;
- mantenere implementato un sistema capillare di controlli in campo che riesca ad individuare e segnalare tutti i potenziali rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, al fine di attivare immediate azioni correttive volte alla gestione dei near miss, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; tali controlli avvengono attraverso personale appositamente formato e dedicato alla verifica del rispetto della legislazione, dei processi e procedure e delle istruzioni operative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per migliorare costantemente il proprio SGSSL;
- gestire tutti i cambiamenti che eventualmente possano riguardare le attività lavorative/organizzative di Sielte S.p.A. nei confronti di tutti i dipendenti della Società o di chiunque sia coinvolto nel ciclo produttivo.

Sielte adotta un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza, applicato a tutti i dipendenti e lungo la propria catena di fornitura, certificato in conformità agli standard internazionali ISO 45001, SA 8000 e in compliance al D. Lgs. 81/08 s.m.i. e a tutta la normativa applicabile in materia di salute e sicurezza. Questo sistema si basa sull'implementazione di processi e procedure volte all'identificazione dei pericoli, alla valutazione qualitativa e quantitativa dei rischi, alla pianificazione e attuazione delle misure di prevenzione e protezione, alla verifica dell'efficacia e alle azioni correttive necessarie.

5.10.1 Struttura organizzativa della Sicurezza

Nel corso del 2024 è stata riorganizzata la struttura a supporto del Datore di Lavoro, il quale è entrato nel Consiglio di Amministrazione della Società in qualità di Consigliere delegato con funzioni di Datore di Lavoro unico ai fini della sicurezza.

In considerazione della consistenza e complessità dell'attività aziendale e degli innumerevoli adempimenti tecnici e normativi, connessi al rispetto ed alla gestione della sicurezza dei siti aziendali, l'efficienza energetica e l'impatto ambientale, è stato necessario ed opportuno, per attuare e mantenere il sistema relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori, affidare ai Facility Managers, mediante apposita delega, il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di sicurezza e salute sul lavoro, di protezione ambientale, con riferimento alle Sedi di competenza di ciascuno.

Si è reso necessario ed opportuno, in considerazione della consistenza e complessità dell'attività sociale svolta da Sielte, affidare ai molteplici Responsabili di Attività, oltre che la responsabilità della gestione operativa delle singole attività, anche tutte le funzioni connesse al rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di sicurezza e salute sul lavoro nonché di protezione ambientale.

Rispetto al 2023, sono pertanto state revisionate le figure dei Site Manager (ora Facility Manager) e dei Responsabili delle Strutture Operative (ora Responsabili di Attività).

I Responsabili di Attività e i Facility Manager, in qualità di dirigenti delegati della sicurezza dal Datore di Lavoro, completano le strutture territoriali attraverso la nomina dei preposti e addetti alle emergenze sia per le sedi sia per i cantieri operativi.

L'azienda si avvale di una struttura tecnica interna dedicata, formata e in continuo aggiornamento, ovvero il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), guidato dal RSPP e supportato dagli ASPP. Questo servizio lavora in stretta collaborazione con i Sistemi di Gestione Integrati per Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità, per gli aspetti afferenti la ISO 45001.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, la figura di riferimento è, invece, il medico competente coordinatore.

L'Ufficio SPP supporta il Datore di Lavoro e i dirigenti delegati nel monitoraggio costante delle scadenze legislative, della formazione, delle idoneità sanitarie e dei dispositivi di protezione individuali e collettivi, provvedendo ai vari aggiornamenti necessari in termini di tempistiche e caratteristiche tecniche. Inoltre, l'Ufficio SPP, in qualità di ente esperto interno, collabora con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi e alle successive revisioni. Per l'aggiornamento legislativo, l'azienda si avvale anche di un consulente esterno che, periodicamente, anche in occasione di aggiornamenti rilevanti o dell'introduzione di nuovi rischi, supporta l'organizzazione nell'evoluzione della normativa applicabile.

Il Datore di Lavoro richiede a tutti i collaboratori di impegnarsi nell'attuare quanto necessario per prevenire i rischi per la salute e la sicurezza, in funzione delle responsabilità e delle competenze assegnate. Si impegna, inoltre, ad assicurare la disponibilità di tutte le risorse necessarie per conseguire questo obiettivo e a verificare periodicamente il grado di adesione a questo impegno da parte dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, analizzando e gestendo le eventuali non conformità e attivando le necessarie azioni correttive.

5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi

Sielte ha individuato e valutato i pericoli e i rischi connessi alle attività aziendali e ai luoghi di lavoro in conformità con la normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Le mansioni ricadenti nella valutazione dei rischi, coincidenti con la totalità delle mansioni svolte in azienda, sono: Assistente Lavori, Giuntista (F.O.), Giuntista (Rame - F.O.), Installatore - Collaudatore Apparati, Addetto manutenzione impianti elettrici, Impiantista, Installatore - Posa Cavi, Addetto Scavi, Escavatorista, Autista (Mezzi Pesanti), Magazziniere, Addetto laboratorio strumenti, Impiegato d'ufficio.

Per l'identificazione dei rischi, in ottemperanza dei requisiti legislativi, normativi e procedurali interni, vengono eseguite analisi tramite banche dati INAIL, vengono effettuati sopralluoghi in campo, colloqui con responsabili attività che conoscono aspetti organizzativi e modalità di svolgimento delle attività, interviste al personale aziendale, audit e rilievi strumentali, statistiche ed analisi relative agli infortuni.

Tutto questo processo avviene attraverso il

confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) e la partecipazione dei medici competenti.

Un ruolo importante è svolto dal servizio di medicina del lavoro che, attraverso il protocollo sanitario e la sorveglianza sanitaria, tutela lo stato di salute e sicurezza dei lavoratori, tenendo conto dei fattori di rischio professionale correlati all'ambiente di lavoro e alle attività eseguite al suo interno.

Il documento nel quale sono individuate le persone di Sielte, i luoghi e le attività per una corretta valutazione del rischio per mansione è il documento di valutazione dei rischi (DVR).

La finalità del DVR è quella di adottare idonee misure di prevenzione e protezione per evitare il verificarsi di infortuni e/o malattie professionali, attraverso un processo di valutazione dei rischi presenti nelle attività lavorative, e di individuare i dispositivi di protezione individuali e collettivi da utilizzare nei casi in cui sia comunque presente un rischio residuo non eliminabile.



La valutazione del rischio è intesa come l'insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive e operative, che devono essere attuate per sviluppare una stima del rischio di esposizione ai fattori di pericolo per la salute e sicurezza del lavoratore, in relazione allo svolgimento delle lavorazioni assegnategli.

La valutazione del rischio implementata da Sielte è pertanto un'operazione complessa che richiede necessariamente, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, una serie di operazioni successive e conseguenti tra loro che provvedono a:

- identificare le sorgenti di pericolo;
- identificare i lavoratori (per mansione lavorativa) ed i rischi potenziali a cui sono esposti;
- effettuare la valutazione di detti rischi dal punto di vista "qualitativo" e/o "quantitativo";
- effettuare lo studio sulla possibilità di eliminare i rischi alla fonte/all'origine con l'adozione di idonee misure preventive e, qualora questo non risultasse sufficiente, individuare le misure protettive;
- identificare ed attuare il percorso formativo, informativo ed addestrativo a cui deve essere sottoposto ciascun lavoratore (per mansione lavorativa);
- pianificare ed attuare gli interventi individuati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ed il loro monitoraggio e controllo dell'efficacia attraverso:
 - ispezioni e controlli in campo;
 - audit di sistema;
 - analisi dei dati raccolti;
 - riesame periodico da parte dell'Alta Direzione sia sotto il profilo dell'adeguatezza, efficacia ed efficienza e sia dal punto di vista della sua gestione;



- prendere decisioni sulla necessità di introdurre ulteriori provvedimenti per eliminare o limitare i rischi.

La Valutazione del Rischio viene effettuata ai sensi dell'art.28 del D. Lgs. 81/08. Le attività coperte dal sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sono quelle riportate nello scopo della certificazione.

Inoltre, per le attività effettuate all'interno degli immobili aziendali la Valutazione dei Rischi è fatta attraverso DVR specifici emessi per ogni sede in cui sono valutati i rischi relativi alle mansioni interne, ovvero magazzinieri, videoterminalisti e addetti al laboratorio strumenti laddove presenti.

La valutazione dei rischi per le attività effettuate su cantieri che rientrano nella casistica del Titolo IV del D.Lgs. 81/08 (cantieri temporanei o mobili in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile) o per quelle attività tipicamente impulsive in campo, ma che non rientrano nel titolo IV (art. 26) è effettuata, caso per caso, con la redazione di specifici Piani Operativi di Sicurezza o Piani della Sicurezza.

Sono state implementate e vengono costantemente aggiornate apposite istruzioni operative che rappresentano specifiche valutazioni dei rischi.

Inoltre, sia per i centri operativi che per i singoli cantieri sono implementati i piani di emergenza sui quali i lavoratori ricevono specifica formazione ed eseguono periodiche esercitazioni per verificarne la corretta applicazione.

L'aggiornamento dei processi, delle procedure e dei documenti avviene con l'applicazione delle tecniche del cosiddetto "ciclo di Deming" o PDCA (Plan - Do - Check -Act).

La periodicità di aggiornamento delle valutazioni dei rischi deriva, oltre che da quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, anche da ulteriori specifiche esigenze, come ad esempio l'esito di un infortunio,

di un quasi incidente o l'introduzione di nuove fasi lavorative.

La gerarchia dei controlli è articolata attraverso procedure aziendali e manuali di controllo, specifici per ogni tipologia di attività e si arricchisce di specifiche procedure relative alla verifica e manutenzione di mezzi e attrezzature, nonché relative alla gestione dei dispositivi di protezione individuali/collettivi.

Sielte è, inoltre, costantemente impegnata alla ricerca di pratiche di lavoro sicure, mezzi e attrezzature che garantiscano un aumento della sicurezza degli operatori, in linea con l'evoluzione tecnologica.

La qualità dei processi di controllo è garantita dal coinvolgimento di tutte le parti interessate, al fine di assicurare un aumento della consapevolezza relativa ai rischi ed alle relative modalità di gestione, dalla formazione ed esperienza degli auditor e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione.

I risultati di questi processi vengono periodicamente monitorati ed analizzati durante la riesame annuale dell'Alta Direzione, in occasione del quale vengono valutate anche le azioni di miglioramento e lanciati i relativi piani ed aggiornati gli indicatori di performance a corredo.

5.10.3 Stop work policy

Nel corso del 2024 si è rafforzata la politica di Stop Work Policy estendendola anche per gli aspetti relativi alla tutela dell'ambiente, in linea anche con la recente introduzione del principio costituzionale (articoli 9 e 41) della salvaguardia dell'ambiente. La politica vigente ora comprende quindi la sicurezza e l'ambiente. L'obiettivo dell'adozione della Stop Work Policy è quello di sensibilizzare tutti i lavoratori ed invitarli a segnalare al loro diretto Responsabile e richiedere la sospensione delle attività in ogni situazione di potenziale pericolo ed in caso di uso di macchine o impianti che non risultino sicure, così come situazioni che possano condurre ad un incidente ambientale.

La Stop Work policy chiede:

- a ciascuno addetto alle attività di Sielte o di partner (appaltatori) di intervenire per fermare qualsiasi attività che possa mettere a rischio la propria salute e sicurezza o quella degli altri con cui interagisce e di segnalare l'evento di "Stop Work" al diretto responsabile;
- a ciascun responsabile di Sielte che ha ricevuto la segnalazione di Stop Work di gestire la stessa come previsto nella specifica procedura aziendale di gestione degli "Incidenti e Mancati Incidenti o Near Miss" in quanto l'origine dell'evento è lo stesso degli infortuni veri e propri, con la sola differenza che, per una serie di circostanze favorevoli, la catena degli eventi si è interrotta e quindi essi sono importanti indicatori di rischio che vanno esaminati nelle analisi di sicurezza e ambiente.

La segnalazione di situazioni a rischio o l'interruzione delle attività operative da parte di dipendenti o appaltatori non comportano alcuna responsabilità, anche qualora tali azioni risultassero successivamente non necessarie. Ciò in quanto la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente costituisce una priorità assoluta, che

prevale su qualsiasi considerazione operativa.

A tal fine, viene richiesto l'impegno formale a tutti i propri fornitori di accettare e rispettare le politiche aziendali e i rispettivi principi.

5.10.4 Attività di controllo e monitoraggio

Analogamente a quanto previsto per i controlli qualità in campo, anche per i controlli relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le modalità di effettuazione e l'architettura del sistema sono le medesime con maggiore attenzione alla gestione delle eventuali non conformità.

Un ruolo fondamentale nella verifica e controllo dei luoghi di lavoro è svolto dal servizio di medicina sul lavoro attraverso i sopralluoghi come disciplinato dall'Art. 25 del D. Lgs 81/08.

Ulteriori attività di controllo e monitoraggio sono affidate ai Dirigenti delegati per la sicurezza che, in collaborazione con altre funzioni interne, hanno la responsabilità di verificare lo stato d'uso e la periodicità delle manutenzioni ordinarie di mezzi, attrezzature e dispositivi di protezione.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) supporta il Datore di Lavoro ed i Dirigenti Delegati e monitora costantemente l'andamento di tutti gli infortuni e i Near Miss registrati, utilizzando il sistema informatico aziendale per tenere sotto controllo questi eventi e assicurare un miglioramento costante nel tempo dei livelli di prevenzione e protezione della Salute e Sicurezza dei lavoratori.

Sielte chiede una partecipazione seria e consapevole sulla sicurezza da parte di tutti i Lavoratori.

5.10.5 Infortuni

Di seguito si riporta la situazione relativa agli infortuni per il 2024.

INFORTUNI SUL LAVORO (GRI 403-9)						
Per tutti i dipendenti (GRI 403-9 a)						
	2022		2023		2024	
	n.	tasso %	n.	tasso %	n.	tasso %
Il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	1	0,03	1	0,03	0	0
Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	80	2,65	74	2,26	96	2,40
Il numero di ore lavorative svolte	6.033.404		6.536.821		6.577.486	
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	Incidenti stradali/ disattenzione		Incidenti stradali/ disattenzione		Incidenti stradali/ disattenzione	

Nel corso del 2024 non si sono verificati incidenti mortali relativamente al personale sociale, sia diretto che somministrato.

I principali fattori che hanno causato infortuni sono: urto contro oggetti, caduta al piano, piede in fallo, sforzo, schiacciamento.

Tutti gli infortuni sono stati analizzati per comprenderne al meglio le cause, riconducibili principalmente a: disattenzione, guida mezzi, eventi esterni non prevedibili.

A seguito di tali studi sono state implementate delle specifiche azioni, concretizzatesi soprattutto in opere di sensibilizzazione e programmi formativi mirati per i lavoratori, con contestuale aumento dei controlli e di personale in campo addetto alla vigilanza.



5.10.6 Team investigativo salute e sicurezza

Al fine di elevare il livello generale di consapevolezza sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenire il verificarsi di accadimenti pericolosi con l'individuazione di eventuali opportunità di miglioramento, come definito dal sistema di gestione aziendale certificato ISO 45001, viene attivato, a cura del RSPP, entro 7 gg dalla conoscenza di un evento infortunistico, il Team Investigativo territorialmente competente nei seguenti casi:

1. infortunio con prognosi superiore a 15 giorni solari ed infortunio in cui siano trascorsi più di 15 giorni solari dalla data di avvenimento dell'infortunio con prognosi iniziale inferiore a 15 giorni;
2. infortunio mortale;
3. eventuali e particolari mancati infortuni o incidenti (Near Miss), sia segnalati dai lavoratori, che conseguenti all'analisi dell'andamento dei controlli in campo e gli infortuni in itinere.

Il Team Investigativo generalmente è composto da: Facility Manager per gli eventi inerenti alle sedi operative, Responsabile delle Attività per gli eventi inerenti le attività in campo, dal Preposto, dal RSPP o ASPP, dall'RLS ed eventualmente, se necessario, anche dal Medico Competente e da un Rappresentante dell'Ufficio Legale.

Il compito del Team Investigativo è quello di analizzare l'evento, individuare le cause ed intraprendere le opportune azioni correttive.

Il SPP è tenuto, pertanto, a tenere sotto controllo, mediante il sistema informatico aziendale:

- il conteggio dei giorni di prognosi di tutti gli infortuni;
- i Near Miss;

- le non conformità di Salute, Sicurezza e Ambiente registrate sul sistema aziendale a seguito dei controlli in campo.

5.10.7 Comitato salute e sicurezza

Sielte ha istituito un Comitato Salute e Sicurezza (CSS) con il compito e la responsabilità di garantire che sia attivo all'interno dell'organizzazione un comitato stabile sulle tematiche relative alla Salute e Sicurezza dei lavoratori.

Il CSS è stato istituito anche per rispondere ai requisiti dello standard SA8000, cui l'azienda risulta certificata, che richiedono la costituzione di un Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza e miglioramento continuo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il CSS rientra, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, tra le misure atte a garantire un miglioramento, nel tempo, dei livelli di sicurezza in azienda ed è composto dal Datore di Lavoro, che ne pianifica gli incontri e lo coordina, dal Responsabile del Sistema di Gestione Qualità, Sicurezza e Ambiente Energia e Sostenibilità, dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dal Medico



Competente Coordinatore e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.

Il CSS si riunisce, con una cadenza almeno annuale, per:

- approfondire le modalità e le cause degli incidenti e mancati incidenti accaduti e promuoverne le opportune azioni preventive e correttive;
- analizzare la statistica degli incidenti e mancati incidenti per frequenza, gravità, mansione, tipologia e territorialità e promuoverne le opportune azioni di miglioramento;
- suggerire l'eventuale necessità di far rielaborare/integrare il documento di cui all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, (DVR);
- suggerire l'eventuale necessità di far rielaborare/integrare alcuni documenti di sistema relativi alla salute e sicurezza.

5.10.8 Partecipazione dei lavoratori

La gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in Sielte prevede un coinvolgimento attivo a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale. Questo approccio garantisce un'analisi e un confronto congiunto tra tutte le parti coinvolte, come i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), la funzione Personale Organizzazione, il Datore di Lavoro e il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

Vengono organizzati incontri periodici per la condivisione delle tematiche di Salute e Sicurezza per i dipendenti di Sielte, come le riunioni ex art. 35 del D. Lgs. 81/08; incontri che permettono di discutere e affrontare insieme le problematiche emergenti e le opportunità di miglioramento.

Tutti i lavoratori, oltre a poter comunicare attraverso i propri rappresentanti, hanno la

possibilità di segnalare direttamente pericoli, situazioni di rischio sul lavoro, proposte e suggerimenti attraverso:

- comunicazioni al proprio responsabile e al SPP, anche durante eventi formativi e informativi;
- segnalazioni tramite modulistica per near miss;
- segnalazioni tramite il sistema di whistleblowing disponibile sul sito aziendale.

Sielte incoraggia i lavoratori a comunicare le loro osservazioni utili al miglioramento dei livelli di prevenzione e protezione dai rischi, contribuendo attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro più sicuro.

5.10.9 Gestione delle emergenze

Sielte ha implementato delle specifiche procedure per la gestione delle emergenze e per la segnalazione di eventuali non conformità riscontrate sia in campo direttamente dai lavoratori e dai preposti, sia a seguito di audit interni ed esterni.

5.10.10 Malattie professionali

Nell'ambito delle attività operative di Sielte, i rischi presenti sul luogo di lavoro che possono comportare l'insorgenza di malattie professionali sono principalmente riconducibili all'esposizione ad agenti fisici che, per la tipologia di attività di Sielte, sono attribuibili a: rumore, vibrazioni e movimentazione manuale dei carichi; infatti, per ogni mansione viene effettuata la valutazione dei rischi relativa agli agenti fisici.

MALATTIE PROFESSIONALI (GRI 403-10)				
Per tutti i dipendenti				
	u.m.	2022	2023	2024
Numero di decessi a seguito di malattie professionali	n.	0	0	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili	n.	0	0	0



5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)

L'attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori passa necessariamente attraverso la formazione e l'informazione. Sielte, infatti, da anni sviluppa dei piani formativi interni e mediante enti terzi esperti, sia per rispondere ai requisiti dettati dal D. Lgs 81/08 e dagli accordi stato regione sulla formazione generale, specifica e particolare ed aggiuntiva, sia per aumentare sempre di più la consapevolezza circa i rischi e le giuste pratiche lavorative per garantire l'esecuzione delle attività in sicurezza. Nel 2024 sono state erogate in totale 42.066 ore di formazione, riguardante principalmente i seguenti ambiti:

- formazione base e specifica sulla salute e sicurezza –art. 37 “D. Lgs. 81/08”;
- utilizzo dei dispositivi di protezione individuale di terza categoria, per i lavori in altezza, per i lavori elettrici e per i lavori in ambienti confinati;
- addetti antincendio;
- addetti primo soccorso;
- formazione dirigenti delegati per la sicurezza;

- preposti;
- lavori elettrici per esecuzione attività su impianti elettrici BT/MT – Norma CEI 11/27;
- utilizzo attrezzature di lavoro;
- utilizzo di carrelli elevatori;
- utilizzo di piattaforme aeree;
- utilizzo di escavatori e macchine operatrici;
- preposti e addetti alla segnaletica stradale;
- attività in ambienti confinati (camerette e gallerie di pubblici servizi) con utilizzo di tripode di recupero in emergenza;
- salita su pali con utilizzo ramponi;
- addestramento per utilizzo scale rimovibili;
- formazione RLS;
- manutenzione DPI III categoria.

Di seguito si riporta il dettaglio delle ore di formazione erogate:

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE (SSL) ¹⁹ (GRI 404-1)			
PER TUTTI I DIPENDENTI (GRI 404-1 a)			
	2022 (n)	2023 (n)	2024 (n)
Totale ore di formazione	35.789	39.073	42.066
Media pro capite	17,54	18,57	19,40

MEDIA ORE DI FORMAZIONE SULLE TEMATICHE DI SALUTE E SICUREZZA PER GENERE (GRI 404-1 a)						
	2022		2023		2024	
	Uomini (n)	Donne (n)	Uomini (n)	Donne (n)	Uomini (n)	Donne (n)
Totale ore di formazione	32.947	2.842	37.620	1.452	40.956	1.110
Media formazione pro capite	17,64	16,43	19,58	7,93	20,90	6,91

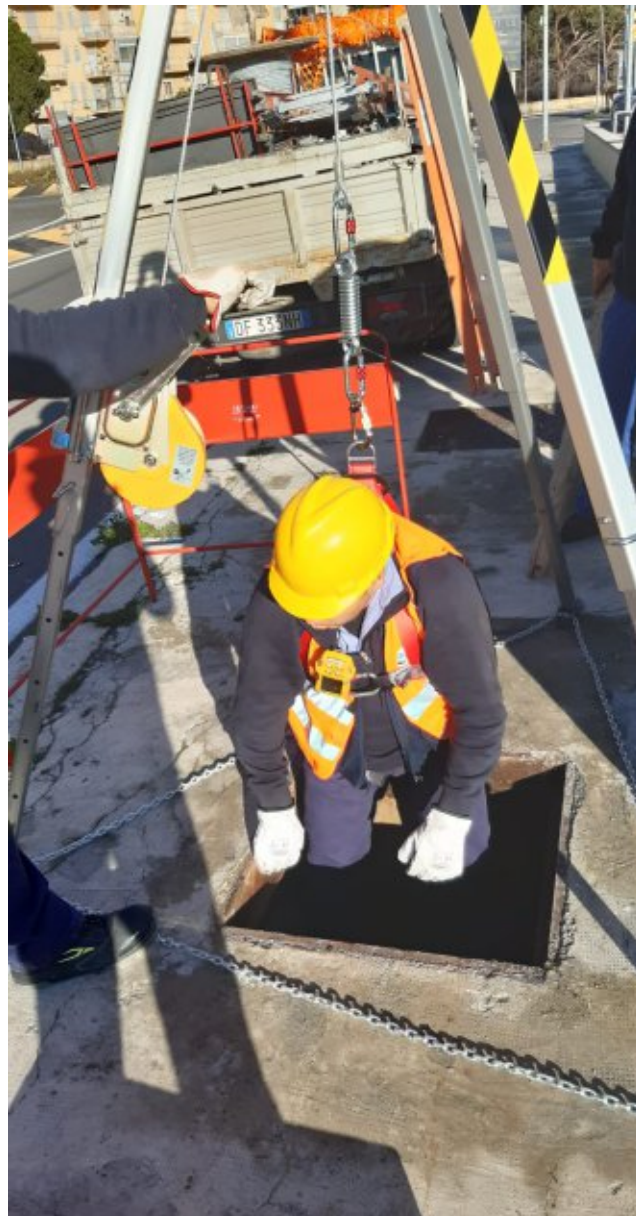
¹⁹Per il numero totale dei dipendenti e per il totale distinto tra uomini e donne si veda il GRI 2-7 .

Inoltre, il personale delle funzioni SPP e Sistemi di Gestione (QSA/ES) segue regolarmente webinar e corsi specifici relativi ad eventuali aggiornamenti e approfondimenti della normativa vigente e/o di nuove tecniche di gestione della salute e sicurezza introdotte.

5.10.12 Obiettivi per mitigare i rischi e relativi indicatori

In occasione del riesame dell'Alta Direzione, a valle delle analisi effettuate sull'andamento dell'attività nel corso del 2024, sono stati confermati i piani di miglioramento relativi all'aumento della cultura della salute e sicurezza, attraverso informazione e formazione sui rischi, potenziali pericoli e sui comportamenti da tenere in caso d'emergenza.

Inoltre, nel corso del 2024 è stato aggiornato il DVR delle attività operative esterne nonché l'aggiornamento della procedura relativa alla gestione degli incidenti, infortuni ed emergenze.



6.

**Responsabilità
sociale, inclusione
e tutela delle
diversità**



6.1 Tutela del lavoro	119
6.1.1 Relazioni sindacali.....	119
6.2 Approccio inclusivo	120
6.3 Le nostre iniziative sociali	121

6.

Responsabilità sociale, inclusione e tutela delle diversità

Sielte alla luce del contesto istituzionale, economico, politico e sociale in cui opera, riconosce l'importanza della dimensione sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne conseguono, per tale motivo persegue, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione della Norma SA8000.

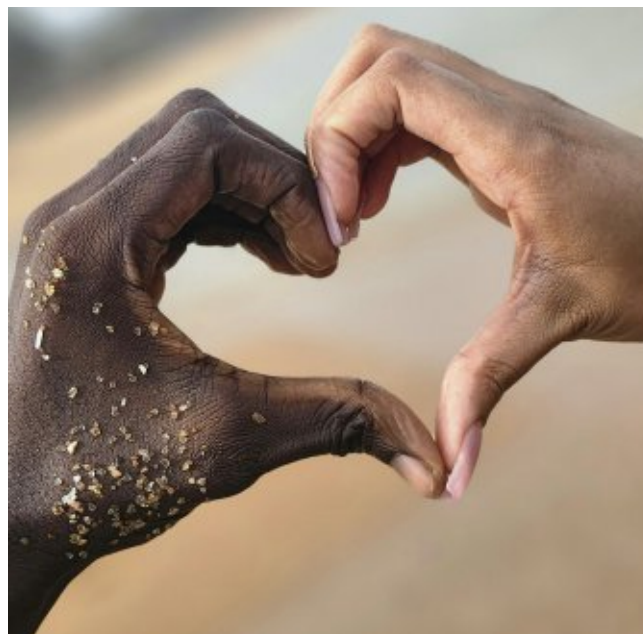
La Corporate Social Responsibility (CSR) rappresenta il senso di responsabilità che si assume un'azienda nei confronti della comunità e dell'ambiente in cui opera, sia in termini ecologici che sociali. Sielte è profondamente attenta a queste tematiche e ha strategicamente abbracciato questo approccio nella vita lavorativa di tutti i giorni, promuovendo attività e progetti in linea con gli obiettivi prefissati. Con la CSR lo sviluppo sostenibile entra nel modello di business di Sielte, che progetta di destinare parte delle

proprie risorse umane ed economiche anche a vantaggio della comunità. In linea con gli obiettivi di sostenibilità fissati dall'Onu nell'Agenda 2030, Sielte ha deciso di promuovere al suo interno una serie di progetti che valorizzino a 360° il capitale umano. Sielte è sempre alla ricerca di persone ambiziose e determinate, interessate a costruire un percorso di crescita dinamico e all'altezza delle loro aspettative. A tal proposito, durante la selezione dei futuri collaboratori, si pone attenzione alle loro ambizioni e alle loro richieste, così da assicurare un percorso professionale a lungo termine; un rapporto win-win in cui l'azienda investe sulla crescita delle competenze professionali di ogni suo dipendente e contestualmente il dipendente acquisisce fiducia ed è spronato a fare gioco di squadra e a dare il massimo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.



Sielte, nel 2019, grazie al suo costante impegno nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, ha concluso con successo l'iter di certificazione secondo lo standard SA8000.

L'organizzazione, inoltre, si conforma alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti ed ai principi delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione ONU dei Diritti del Bambino, della Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione. Nella Politica per la Responsabilità Sociale si specifica che Sielte è da sempre impegnata nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro, salubre e non discriminatorio; scoraggiando tutti i tipi di lavoro forzato e mirando a realizzare un ambiente positivo e costruttivo che ponga al centro l'individuo e le sue abilità. Attraverso tutte le iniziative sociali che Sielte mette in atto si vuole dare valore a comportamenti socialmente responsabili che abbiano come obiettivo il contrasto al lavoro infantile, lavoro forzato o obbligato, discriminazione, favorendo altresì le condizioni di lavoro nel rispetto della Salute e Sicurezza sul lavoro. Sielte ha provveduto alla nomina di un Social Performance Team (SPT) il quale assicura che i requisiti della norma SA8000 siano soddisfatti e applicati. Il SPT conduce periodicamente e in forma scritta delle Valutazioni dei rischi per identificare potenziali non conformità allo Standard e consigliare al Top Management eventuali azioni per affrontare i rischi individuati; azioni che hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi.



Le valutazioni vengono svolte basandosi sulle informazioni ottenute attraverso le tecniche di raccolta dati più idonee. Il SPT effettua azioni di monitoraggio delle attività svolte nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità dello Standard, l'attuazione e l'efficacia delle azioni pianificate per affrontare i rischi e le modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione. Il SPT, inoltre, facilita la conduzione di audit interni periodici e predispone rapporti per il Top Management sulle performance delle azioni intraprese, e organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

In continuità con gli impegni dell'azienda rivolti alle tematiche sociali, nel 2023 Sielte ha, inoltre, conseguito l'attestazione secondo lo standard ISO 30415 "Gestione delle risorse umane - diversità e inclusione" e nel 2024 ha ottenuto la certificazione UNI/ PdR125 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

Sielte nel 2024 ha conseguito la certificazione UNI/ PdR125 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere"



6.1 Tutela del lavoro

Sielte non si è mai avvalsa di lavoro infantile o minorile. Al fine di tutelare i bambini lavoratori Sielte ha predisposto una politica ed un piano di rimedio in cui sono definite le azioni da intraprendere nel caso in cui ci si trovi in situazioni di questo tipo. Nell'eventuale possibilità in cui Sielte si trovi a gestire giovani lavoratori, l'organizzazione garantisce che questi non vengano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Durante il periodo di rendicontazione non si sono riscontrate attività o fornitori che abbiano fatto ricorso o dato sostegno a lavoro minorile, o che abbiano impiegato giovani lavoratori in mansioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale.

Nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024 non si evidenziano attività e fornitori che presentino rischi significativi in relazione al lavoro forzato e obbligato.

A tutti i lavoratori viene garantita la libertà di movimento e nelle sedi di lavoro non sono controllati o vigilati da sistemi di videosorveglianza, ad eccezione di questioni legate alla security aziendale.

6.1.1 Relazioni sindacali

La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva è garantita a tutto il personale, con la presenza di RSU/RSA in ogni unità produttiva e intrattenendo rapporti aperti e trasparenti con le rappresentanze sindacali. L'azienda si impegna, prima dell'attuazione di modifiche operative rilevanti che potrebbero influire sui propri lavoratori, in attuazione del CCNL applicato, al pieno rispetto dei periodi previsti dalla contrattazione collettiva. Sielte intrattiene rapporti di dialogo costante con le

Sielte si adopera per aumentare la consapevolezza del personale sensibilizzando gli stakeholder affinché eventuali episodi discriminatori siano segnalati e vi si ponga rimedio

organizzazioni sindacali per gestire eventuali situazioni di conflitto e individuare soluzioni condivise a beneficio dell'azienda e delle persone, favorendo in questo modo un rapporto caratterizzato da ascolto e intesa reciproca. Qualsiasi cambiamento organizzativo o politica aziendale che abbia un impatto sul personale viene illustrato in via preventiva alle rappresentanze sindacali e diffusi in anticipo attraverso i mezzi di comunicazione a disposizione. In genere, il periodo minimo di preavviso riconosciuto ai lavoratori ed ai loro rappresentanti sindacali è di tre/ quattro settimane in tutti i casi di modifiche rilevanti. Inoltre, per specifici casi di preavviso, i periodi minimi vengono specificati ai sensi del CCNL Tlc vigente e quindi anche negli accordi aziendali. Sielte garantisce ai rappresentanti sindacali di avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro mettendo a disposizione del personale opportuni spazi per le comunicazioni sindacali (bacheca sindacale) e le proprie sale per lo svolgimento delle riunioni/assemblee sindacali.

6.2 Approccio inclusivo

Sielte non attua né favorisce alcuna forma di discriminazione in relazione a razza, ceto, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza politica o sindacale.

L'impatto negativo potenziale individuato riguarda la possibilità che si manifestino episodi di discriminazione e si abbiano comportamenti non inclusivi. Sielte si adopera per aumentare la consapevolezza del personale e sensibilizzando gli stakeholder affinché eventuali episodi discriminatori siano segnalati e vi si ponga rimedio. Sielte garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data dalla partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) nel Social Performance Team (SPT) e dalla diffusione interna delle modalità per effettuare segnalazioni e/o reclami (sito web dell'azienda, RLRS o ente di certificazione).

Nel periodo di rendicontazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 non sono stati segnalati casi di presunta discriminazione.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile, inclusivo e rispettoso delle diversità contribuisce a creare valore a lungo termine per le persone, i clienti ed i partner di Sielte ed è, pertanto, un fattore determinante per il successo e per il benessere aziendale.

L'organizzazione si impegna a promuovere una cultura diversificata, equa e inclusiva nel rispetto delle leggi nazionali, sovranazionali e dei diritti umani, anche attraverso l'adozione di pratiche che garantiscano pari opportunità di trattamento dei lavoratori, contrastino ogni forma di intimidazione, minaccia o molestia e favoriscano la crescita professionale di tutti i lavoratori.

Per questo motivo, a fine 2023 è stata ottenuta l'attestazione secondo lo standard ISO 30415 "Gestione delle risorse umane - diversità e inclusione".

Per favorire lo sviluppo di tali tematiche l'azienda si è dotata di un Comitato Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere che lavora attivamente per rafforzare e supportare le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo ed equo, sviluppando e concretizzando i principi della Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti. Per consolidare l'interesse verso tali tematiche nel 2024 è stata ottenuta la certificazione secondo la UNI/PdR125 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere", contribuendo ad un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.



6.3 Le nostre iniziative sociali

Il Progetto internazionale Children Connection

Nel corso del 2024, Sielte ha sostenuto l'iniziativa Children Connection, in collaborazione con l'associazione di promozione sociale indipendente e neutrale "Ripartiamo APS", un progetto internazionale a favore dell'infanzia in contesti di vulnerabilità sociale ed economica. Il progetto ha coinvolto numerosi paesi, tra cui Egitto, Cambogia, Messico, Thailandia, Vietnam e i Paesi Balcani. Obiettivo del progetto è quello di promuovere il diritto all'istruzione fornendo a giovani e giovanissimi gli strumenti per l'accesso all'educazione come mezzo per affrancarsi dalla povertà materiale, educativa e digitale. Grazie alla donazione di device tecnologici, è stato possibile implementare dei programmi di e-learning che stanno consentendo ai ragazzi di approfondire i loro studi, potendo contare su strumenti didattici aggiuntivi rispetto a quelli tradizionali – spesso scarsi – presenti nei loro paesi d'origine. I tablet consentono anche a molti giovani di stabilire un contatto con i coetanei italiani e di altre nazioni, favorendo in questo modo lo scambio culturale e l'apprendimento delle lingue.





Progetto “In carcere non si finisce... si ricomincia”

Sielte ha aderito nel 2024 al progetto “In carcere non si finisce... si ricomincia”, promosso dalla Casa di Reclusione di Vigevano (PV) in collaborazione con la cooperativa sociale “Bee4”. L’iniziativa si propone di replicare l’esperienza positiva avviata nel carcere di Bollate (MI), offrendo percorsi di formazione e lavoro ai detenuti, con l’obiettivo di favorire il reinserimento sociale e professionale. Oltre all’impiego temporaneo, il progetto punta alla costruzione di una rete di competenze tra il mondo penitenziario e il tessuto produttivo. Sielte partecipa attivamente alla diffusione di questo modello virtuoso, riconoscendone il valore umano e sociale.

Sielte offre percorsi di formazione ai detenuti per favorire il reinserimento sociale e professionale



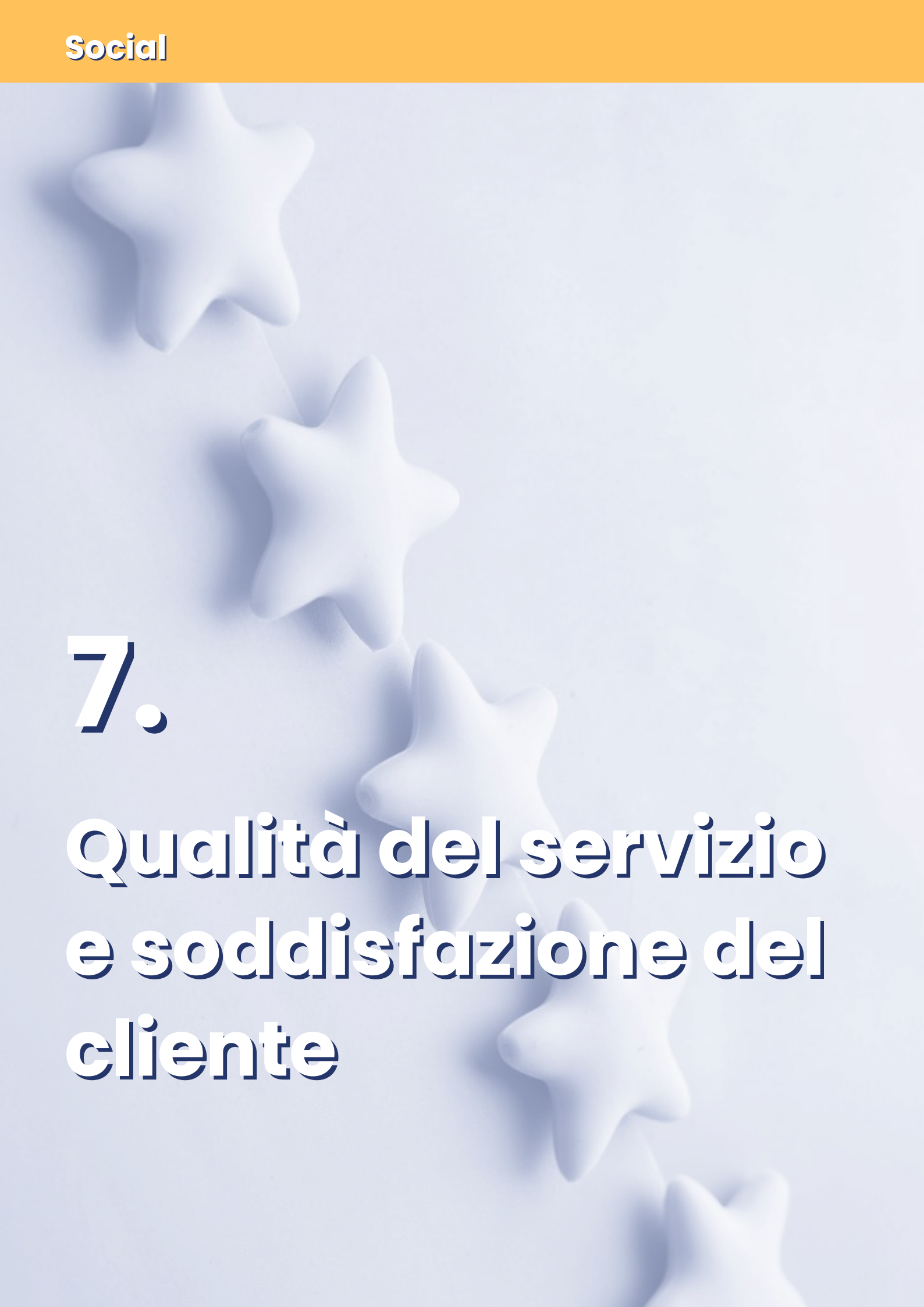
Parco giochi inclusivo a Roma

Nel 2024 Sielte ha sostenuto la realizzazione del primo parco giochi inclusivo di Roma, promosso dall'associazione Teniamoci per Mano Onlus. Il parco è stato progettato per garantire il diritto al gioco anche ai bambini con disabilità, attraverso strutture accessibili e inclusive. Sielte ha partecipato come sponsor ufficiale dell'iniziativa, rinnovando il proprio impegno verso l'inclusione e l'abbattimento delle barriere sociali. Il progetto rappresenta un segnale concreto dell'attenzione dell'azienda verso le fragilità e la valorizzazione dell'infanzia come bene comune.



Donazione natalizia alla Casa Famiglia So.Spe.

In occasione dell'apertura del Giubileo 2025, Sielte ha donato un albero di Natale alla Casa Famiglia So.Spe. – Solidarietà e Speranza di Roma. Un gesto simbolico che rappresenta la vicinanza dell'azienda a chi vive situazioni di difficoltà. L'iniziativa ha voluto portare calore e serenità in un momento dell'anno particolarmente sentito, riaffermando l'impegno di Sielte nel promuovere una cultura della solidarietà anche attraverso piccoli atti di attenzione e condivisione.



7.

**Qualità del servizio
e soddisfazione del
cliente**



7.1 Qualità del servizio.....127

7.1.1 Il sistema dei controlli interni.....130

7.1.2 Rilevazione della soddisfazione del cliente.....130

7.1.3 Gestione dei reclami.....130

7.2 Qualità dei servizi IT/ICT.....132

7.2.1 Service Reporting.....132

7.2.2 Supporto Service Desk e SietelID.....133

7.2.3 Soddisfazione del cliente.....133

7.2.4 Gestione dei reclami SietelID.....134

7.2.5 Temi di compliance.....135

7.3 Miglioramento continuo.....136

7.4 Cyber Security.....136

7.

Qualità del servizio e soddisfazione del cliente

Nell'attuale contesto competitivo, la qualità del servizio e la soddisfazione del cliente sono fattori cruciali per il successo e la sostenibilità aziendale. Sia il management di Sielte che i suoi stakeholder considerano questo tema di estrema importanza, soprattutto in vista del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in particolare l'Obiettivo numero 9: "Costruire infrastrutture resilienti, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e favorire l'innovazione".

L'azienda basa la propria strategia sulla soddisfazione delle esigenze e delle aspettative dei clienti, nonché sulla conformità a norme, leggi cogenti e regolamenti. Questo avviene attraverso una valutazione continua dei rischi, al fine di implementare le azioni più appropriate per valutare e gestire i rischi associati ai processi, per sfruttare e rafforzare le opportunità identificate, promuovendo a tutti i livelli un adeguato senso di proattività.

Nell'ambito dei servizi e delle attività aziendali, gli obiettivi di qualità, gli indicatori di prestazione e la frequenza di rilevazione sono definiti e misurati annualmente attraverso piani di miglioramento e

registro degli indicatori elaborati in occasione dei Riesami della Direzione.

L'obiettivo di Sielte è sempre stato quello di fornire servizi ad alto valore aggiunto, in grado di soddisfare al meglio le esigenze dei clienti. I driver fondamentali per mantenere un'alta soddisfazione del cliente includono:

- ascolto attivo e customizzazione del servizio in base alle esigenze dei clienti;
- rispetto dei tempi di consegna;
- garanzia di efficienza operativa e rispetto dei requisiti normativi, tecnici, di salute, sicurezza e ambiente durante l'erogazione dei servizi;
- pronta risposta alle richieste di assistenza;
- minimizzazione dei tempi di inattività per garantire la continuità operativa del servizio;
- trasparenza nelle relazioni con i clienti supportata dalla predisposizione di efficaci sistemi di assistenza, segnalazioni/reclami.

Questi elementi sono essenziali per assicurare un alto livello di customer satisfaction e consolidare la reputazione di Sielte come fornitore di servizi di qualità.



7.1 Qualità del servizio

I pilastri sui quali si basa la qualità del servizio che determina la soddisfazione dei clienti sono:

1. Formazione e competenza del personale

L'azienda è costantemente impegnata nell'offrire programmi formativi ai suoi lavoratori, veri motori dell'azienda, al fine di garantire uno sviluppo costante delle competenze, soprattutto nei settori IT/ICT.

2. Catena di fornitura qualificata ed efficiente

I fornitori seguono un rigoroso iter di qualifica e vengono selezionati in base alle capacità tecnico-operative, al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa vigente, nonché di quelli etici, sociali e ambientali di Sielte, per minimizzare gli impatti negativi sulla società e massimizzare quelli positivi, sia in relazione ai servizi/prodotti offerti che nel rispetto dei fattori socio-ambientali del contesto in cui operano. Oltre alla fase iniziale di qualifica, il processo "Qualificazione fornitori" prevede un monitoraggio strutturato nel tempo. Anche nel 2024 – come evidenziato anche dagli esperti di settore – persiste una carenza di operatori qualificati nelle filiere tecnologiche e infrastrutturali, compresa la realizzazione di scavi e opere civili per le reti di telecomunicazioni. In questo contesto, Sielte ha ulteriormente intensificato la ricerca e selezione di fornitori idonei, prestando particolare attenzione al reclutamento di aziende dotate delle capacità e delle strutture necessarie per rispondere alle esigenze del settore. Tale impegno proseguirà in modo sistematico anche per il 2025, con l'obiettivo di preservare la continuità operativa e rafforzare la qualità complessiva della supply chain.

3. Asset di ultima generazione e conformi alle normative tecniche, di sicurezza e ambientali

Le scelte di acquisto e gestione dei mezzi, delle

attrezzature, degli hardware e dei software avvengono nel rispetto delle procedure aziendali e delle richieste dei clienti, che determinano le caratteristiche minime in termini di efficienza energetica e rispetto dei requisiti normativi. Tutti i mezzi e le attrezzature sono monitorati tramite il sistema gestionale aziendale, che garantisce il rispetto delle tempistiche di verifica periodica e manutenzione ordinaria. L'azienda è focalizzata sul turnover del parco auto aziendale, al fine di ridurre al minimo gli impatti delle emissioni e sulla ricerca di nuove soluzioni per la gestione efficace di mezzi e attrezzature. In relazione a strumenti e attrezzature, l'azienda dispone di un laboratorio centralizzato di verifica e taratura interno altamente specializzato, vero fiore all'occhiello, che si occupa della manutenzione e della verifica periodica di parte delle strumentazioni e attrezzature utilizzate, a differenza delle altre specifiche attrezzature che vengono inviate a laboratori autorizzati per le opportune verifiche periodiche e manutenzioni.

4. Struttura operativa efficiente e resiliente

La struttura operativa dell'azienda si avvale di un'organizzazione interna con l'obiettivo di soddisfare i requisiti della qualità tecnica del cliente in coerenza con quanto previsto dal Sistema di Gestione Integrato.

A sostegno della struttura operativa-gestionale, Sielte, fin dal 1997, ha implementato un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma ISO 9001, con l'obiettivo di garantire l'affidabilità dell'organizzazione e alte caratteristiche qualitative dei servizi forniti. Attraverso un sistema rigoroso e interconnesso di processi e procedure, l'azienda si impegna a definire nel tempo obiettivi coerenti, misurabili e applicabili al proprio contesto, che possano essere monitorati per consentire le necessarie azioni di miglioramento, garantendo i

mezzi tecnici, economici, le risorse umane e il loro continuo aggiornamento formativo e professionale per raggiungere gli obiettivi prefissati.

In particolare, l'Alta Direzione individua come elementi fondamentali della Politica della qualità l'impegno a:

- razionalizzare e ottimizzare le varie attività aziendali, sia gestionali che esecutive, per ottenere indici di efficienza all'interno di parametri prefissati;
- comprendere le necessità dei clienti e pianificare le proprie attività per soddisfarle appieno;
- garantire al cliente che il lavoro, in termini tecnici ed economici, sia raggiunto e mantenuto nel rispetto dei requisiti previsti;
- individuare tutte le parti interessate rilevanti per il sistema di gestione della qualità, analizzandone le aspettative per orientare le azioni di miglioramento continuo;
- operare nel rispetto delle richieste e dei requisiti del mercato di riferimento del paese in cui si opera, adempiendo a leggi e regolamenti vigenti;
- pianificare i propri processi con un approccio basato sulla valutazione dei rischi, al fine di attuare le azioni più idonee per individuare e gestire i rischi e le opportunità associate ai processi, incluse quelle derivanti dal cambiamento climatico, promuovendo a tutti i livelli un adeguato senso di proattività nella gestione dei propri rischi e nella valorizzazione delle opportunità di miglioramento e innovazione;
- garantire che i principi del sistema siano comunicati, compresi e attuati a tutti i livelli dell'organizzazione;
- comunicare l'importanza del SGQ coinvolgendo attivamente tutte le parti interessate utilizzando tutti i canali di condivisione disponibili;
- garantire il soddisfacimento dei requisiti per il

miglioramento continuo, monitorando l'analisi e la misura dei processi definiti;

- individuare il campo di applicazione nel quale determinare e riesaminare gli obiettivi aziendali in maniera oggettiva e misurabile;
- garantire la costante evoluzione del sistema per verificarne e adeguarne la rispondenza al variare delle condizioni interne ed esterne, analizzando gli andamenti degli indici di misura prefissati per ciascun processo;

Sielte seleziona e qualifica la propria catena di fornitura al fine di garantire una crescente resilienza dell'azienda e di tutta la filiera produttiva nel tempo.

- selezionare e qualificare la propria catena di fornitura secondo standard internazionali e linee guida di sostenibilità degli approvvigionamenti, al fine di garantire una crescente resilienza dell'azienda e di tutta la filiera produttiva nel tempo;
- garantire percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale e allo sviluppo di nuove competenze per valorizzare le risorse umane e accrescere il know-how aziendale, orientato anche al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità;
- mantenere implementato un sistema capillare di controlli in campo che riesca ad individuare e segnalare tutti i potenziali rischi relativi alla qualità; tali controlli avvengono attraverso personale appositamente formato e dedicato alla verifica del rispetto della legislazione, dei processi e procedure

e delle istruzioni operative;

- ridurre le non conformità e i reclami attraverso la loro prevenzione e le attività di miglioramento continuo che tengano conto della soddisfazione di tutte le parti interessate;
- riesaminare la validità delle azioni intraprese almeno annualmente in occasione del Riesame della Direzione.

Gli impatti negativi individuati in relazione a questo tema materiale sono:

1. La scarsità di nuove competenze chiave in ambiti altamente tecnologici (potenziale).
2. La scarsità di manodopera per attività di reti TLC fisse (effettivo).

Le principali azioni implementate dall'azienda per mitigare tali impatti sono:

- la selezione di personale qualificato, insieme alla formazione preassuntiva e continua dei lavoratori, al fine di garantire un costante upskilling e reskilling delle risorse, in linea con le esigenze di mercato e l'evoluzione delle aree di business aziendali;
- l'implementazione di piani assuntivi specifici, che includono percorsi formativi iniziali per i nuovi inserimenti e il potenziamento delle attività di ricerca di fornitori specializzati, in coerenza con la strategia di approvvigionamento sostenibile di Sielte;
- la costituzione della Sielte Academy con l'obiettivo di formare tecnici specializzati da inserire nei settori delle telecomunicazioni e delle reti in fibra ottica. Il percorso formativo prevede attività teoriche e pratiche, contribuendo non solo all'inserimento lavorativo di giovani, ma anche al rafforzamento delle competenze disponibili nella filiera.

Questo approccio integrato e sistemico permette a Sielte di mantenere alta la qualità dei propri

processi produttivi, garantendo al contempo la capacità di adattarsi e rispondere alle sfide e ai cambiamenti del mercato, in un'ottica di costante aumento delle performance e dell'antifragilità.

7.1.1 Il sistema dei controlli interni

Nel 2024, Sielte ha consolidato l'assetto del proprio sistema di controlli interni, in continuità con quanto avviato nell'anno precedente. Il modello di verifica adottato rappresenta uno strumento strategico per garantire la qualità del servizio e la coerenza dei processi rispetto agli standard aziendali.

Il sistema si articola attualmente su due livelli – territoriale e centrale (Direzione Generale) – e si basa su strumenti operativi già uniformati nel 2023, ovvero:

- la procedura “Verifiche Ispettive Interne e Controlli”, che definisce le modalità di pianificazione, conduzione e chiusura degli audit;
- le istruzioni operative “Manuali di controllo lavori”, suddivise per tipologia di attività, l'istruzione “Verifiche ispettive di territorio” e l'istruzione operativa “Manuale controllo Salute, Sicurezza e Ambiente.

In linea con l'obiettivo di migliorare ulteriormente l'efficacia dei controlli, nel 2024 è stato avviato lo studio di un nuovo livello intermedio di verifica, finalizzato all'introduzione di un sistema strutturato di audit di secondo livello.

7.1.2 Rilevazione della soddisfazione del cliente

Sielte è un'azienda fortemente orientata alla soddisfazione del cliente e delle altre parti interessate. Per tale ragione, ha avviato un processo continuo di verifica del soddisfacimento delle esigenze del cliente, basato non solo sulla rilevazione delle non conformità che lo coinvolgono direttamente, ma anche su un monitoraggio documentato delle attività svolte e su una misurazione della sua soddisfazione. Tali evidenze vengono sintetizzate nei riesami annuali

da parte dell'Alta Direzione. La soddisfazione del cliente viene misurata adottando metodiche specifiche per ogni servizio e risultati vengono poi analizzati per individuare eventuali azioni correttive e/o di miglioramento. L'azienda monitora la soddisfazione dei clienti attraverso vari canali, sia diretti che indiretti. I principali clienti di Sielte hanno implementato sistemi di vendor rating specifici che esprimono un giudizio sull'operato dell'azienda. Attraverso queste valutazioni, sia generali che specifiche per commessa, vengono individuati i rischi e le opportunità legate all'esecuzione dell'attività lavorativa in termini di qualità del servizio offerto. Sielte, inoltre, è impegnata a mantenere attivi i canali di comunicazione diretta con tutti i suoi clienti, sia a livello operativo che commerciale, per individuare prontamente eventuali situazioni che possano portare a insoddisfazioni e/o non conformità. I feedback diretti e l'ascolto delle esigenze e delle aspettative del cliente durante tutto il ciclo di vita dell'esecuzione del servizio sono considerati fondamentali e rappresentano da sempre punti focali per Sielte.

7.1.3 Gestione dei reclami

Il principale strumento attraverso il quale i clienti e i vari stakeholder possono esprimere il proprio giudizio è il canale “Reclami” presente sul sito aziendale all'indirizzo <https://www.sielte.it/index.php/it/contattaci/reclami>. In questa pagina si ha la possibilità di selezionare la categoria e la sottocategoria di reclamo. Le non conformità rilevate a seguito dei reclami vengono trattate secondo la procedura aziendale dedicata.

Nonostante gli sforzi compiuti nel 2024, il numero complessivo dei reclami è salito a 444, registrando un incremento rispetto all'anno precedente. Tale aumento, riconducibile principalmente all'incremento del volume delle attività, non ha

consentito di centrare l'obiettivo di riduzione dei reclami del 5% rispetto al 2023. Le principali tipologie di reclamo rilevate sono relative a:

- Disservizio – Rete internet, nr. 143;
- Comportamento – Atteggiamento non professionale, nr. 97;
- Disservizio – Rete Telefonica, nr. 71.

Qualità del servizio e soddisfazione del cliente (GRI 2-29)					
Reclami Qualità, Sicurezza, Ambiente					
	u.m.	2022	2023	2024	Perimetro
Frequenza rilevazione in un anno	n.	1	1	1	Italia
Reclami	n.	194	352	444	

Nel quadro dell'impegno continuo di Sielte per il miglioramento della qualità del servizio, sono state confermate e rafforzate alcune azioni prioritarie:

- potenziamento della formazione tecnica e relazionale rivolta al personale operativo;
- rafforzamento dei processi di selezione e qualifica della manodopera impiegata nei cantieri e nelle attività a contatto con l'utenza.

Infine, per rappresentare in modo più realistico e proporzionale l'andamento dei reclami rispetto alla crescita dell'azienda, si sta valutando, per il prossimo bilancio, di considerare, il KPI "Reclami per milione di euro di fatturato" al posto di "numero assoluto di reclami". Questa metrica consentirebbe una valutazione più coerente e comparabile della performance del servizio nel tempo.

L'obiettivo per il 2025 è una riduzione del 3% del rapporto "Reclami per milione di euro di fatturato" rispetto al 2024, a conferma del percorso intrapreso verso una gestione sempre più orientata alla soddisfazione del cliente e alla qualità.



7.2 Qualità dei servizi IT/ICT

Relativamente alle attività IT/ICT, la certificazione ISO/ IEC 20000-1 ottenuta dall'azienda in data 04/02/2018, con perimetro "Erogazione del servizio di Identity Provider aderente al sistema SPID (Sistema Pubblico Identità Digitale) Erogazione servizi di gestione e manutenzione di sistemi ICT", comprova e certifica la presenza e l'attuazione di processi formali e strutturati di controllo della qualità dei servizi IT erogati. Il Catalogo dei Servizi di Sielte documenta i servizi erogati dalla Direzione Sistemi Informativi e rappresenta un fondamento essenziale per il Service Level Management (SLM). I miglioramenti nella qualità del servizio e la riduzione delle interruzioni possono essere raggiunti tramite un'efficace gestione dei livelli di servizio, portando anche a significativi risparmi finanziari.

La gestione efficace dei livelli di servizio è fondamentale per garantire la qualità dei servizi erogati e mantenere alti livelli di soddisfazione dei clienti.



7.2.1 Service Reporting

Nel corso del ciclo di vita del servizio vengono emessi periodicamente dei Service Report mirati ad assicurare la condivisione delle informazioni tra Sielte ed il cliente, e ulteriori scopi interni, come, monitorare l'andamento e le performance del servizio, garantendo una comunicazione efficace e consentendo alle parti interessate di prendere decisioni in maniera consapevole. I Service Report sono pianificati e condotti periodicamente (almeno annualmente) o qualora si configurino criticità del servizio, dei processi gestionali o dei Sistemi di Gestione implementati.

I Service Report includono:

- risultato delle prestazioni realizzate, confrontato con gli obiettivi dei livelli di servizio;
- problemi emersi e non conformità riscontrate rispetto al servizio o ai Sistemi di Gestione;
- statistiche consuntive sul servizio erogato;
- prestazioni realizzate a seguito di eventi significativi, quali incidenti critici o modifiche rilevanti;
- misurazione della Soddisfazione del Cliente, dei reclami sul servizio e relativa analisi.

In base alle informazioni scaturite dal report, il Responsabile del Servizio, con la partecipazione del team, individua apposite azioni da intraprendere, che vengono quindi registrate e comunicate agli stakeholder interessati. I Service Report vengono effettuati nell'ambito dei servizi in SaaS offerti all'utente e per la funzione Service Desk della Direzione Sistemi Informativi.

7.2.2 Supporto Service Desk e SielteID

Nell'ambito operativo, particolare importanza ricopre la review periodica degli incidenti relativi alle utenze di dominio, attività fondamentale per migliorare costantemente la capacità di risposta e la proattività nella gestione degli stessi, nonché per garantire l'allineamento e l'integrità dei dati associati agli account. Il Service Desk dispone di un contact center accessibile a tutti i clienti, interni ed esterni all'Organizzazione, mediante e-mail, interfaccia web e numero telefonico di supporto. Le stesse modalità di ingaggio caratterizzano anche il contact center del servizio SielteID, il quale dispone di una casella e-mail, un sito vetrina, l'app MySielteID e un numero di supporto specificatamente dedicati.

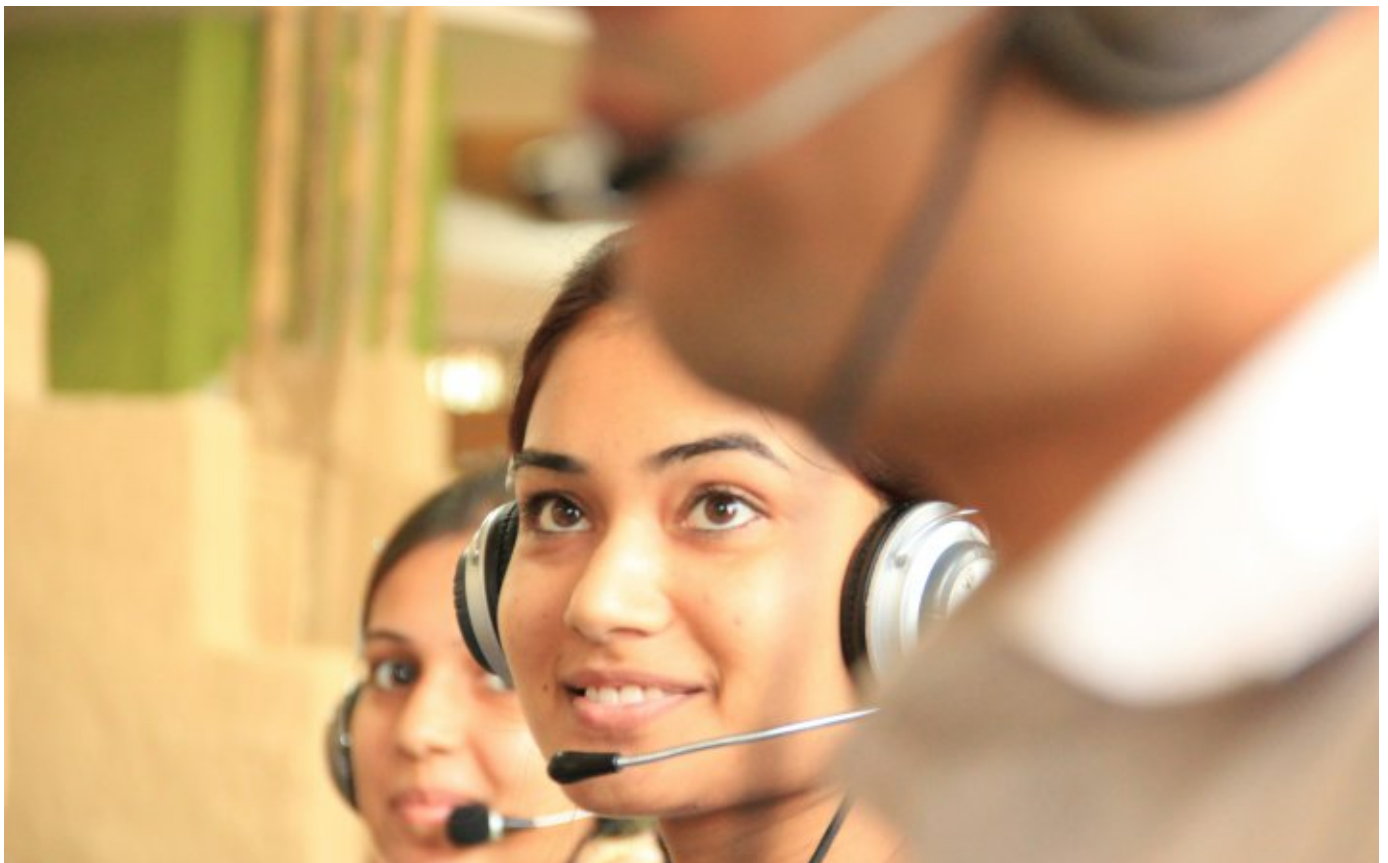
7.2.3 Soddisfazione del cliente

Oltre al processo di verifica del soddisfacimento delle esigenze del cliente, nell'ambito del servizio SielteID, Sielte sottopone periodicamente

un'indagine attraverso un sondaggio. Analizzando i risultati relativi alla domanda più rappresentativa del servizio sottoposta agli utenti nell'anno 2024, la quale chiede "Quanto ti ritieni complessivamente soddisfatto dell'Identità Digitale attivata con SielteID?"

- l'88,24% degli utenti si ritiene soddisfatto;
- il 5,73% degli utenti si ritiene mediamente soddisfatto;
- solo il 6,02% degli utenti non si ritiene soddisfatto dell'identità digitale ottenuta tramite SielteID.

Il prodotto utilizzato per l'invio e la gestione dei sondaggi è LimeSurvey; invece, per misurare la Soddisfazione del Cliente che ha aperto un ticket al Supporto Sistemi Informativi, viene utilizzata la stessa funzionalità nativa di OTRS (sistema di trouble ticketing utilizzato per la gestione dei ticket). In questo caso, al cliente viene inviata tramite e-mail una breve survey, subito dopo la risoluzione della problematica.



7.2.4 Gestione dei reclami SielteID

I reclami provenienti dagli utenti SielteID vengono gestiti dalla funzione Sistemi Informativi, secondo quanto previsto per i reclami relativi alla qualità realizzativa, sicurezza e ambiente. Nel corso del 2024, le segnalazioni pervenute sul sito all'indirizzo <https://www.sielte.it/contattaci/contatti/> sono state così suddivise:

Qualità del servizio e soddisfazione del cliente (GRI 2-29)					
Reclami SielteID					
	u.m.	2022	2023	2024	Perimetro
Frequenza rilevazione in un anno	n.	4	4	4	Italia
Reclami	n.	803	911	379	

Le principali tipologie di reclamo rilevate sono relative a:

- SPID – Difficoltà nella registrazione (richiesta di assistenza), nr. 64;
- SPID – Difficoltà nell'uso (richiesta di assistenza), nr. 188;
- SPID – Mancato appuntamento (reclamo), nr. 14;
- SPID – Altro (richieste non pertinenti a SielteID, problemi generici di accesso, problemi con password o OTP, ecc.), nr. 113.

Per l'efficientamento del servizio, nel 2024 Sielte ha intrapreso le seguenti azioni di miglioramento:

1. Aggiornamento del sito vetrina SielteID, perfezionando l'accessibilità e l'usabilità del sito stesso e rendendo più facile per gli utenti registrarsi e utilizzare il servizio;
2. Incremento della formazione per il personale del supporto tecnico e delle risorse disponibili per gli utenti, come guide dettagliate e FAQ aggiornate;
3. Implementazione di un sistema di monitoraggio più robusto per identificare e risolvere i problemi tecnici prima che influiscano negativamente sull'esperienza degli utenti;

4. Miglioramento dei canali di comunicazione con gli utenti per raccogliere feedback in tempo reale e rispondere rapidamente alle loro preoccupazioni;

5. Ottimizzazione del processo di gestione dei reclami per garantire una risoluzione più rapida ed efficace, inclusa l'introduzione di un sistema di tracking per i reclami.

Attraverso queste azioni, Sielte ha migliorato la qualità del servizio offerto e ha raggiunto l'obiettivo di riduzione dei reclami del 2% per l'anno 2024 rispetto al dato 2023.

Occorre precisare che la gran parte dei reclami pervenuti tramite il canale ufficiale di Sielte, si sono in realtà dimostrati "richieste di assistenza" per l'utilizzo e la registrazione al servizio e quindi come tali sono state gestite.

Nel 2025 Sielte prevede di attuare ulteriori azioni di miglioramento quali:

1. Rafforzamento delle performance dei servizi e della sicurezza dei sistemi, attraverso attività quali simulazioni di phishing, monitoraggio dell'Uptime dei sistemi (disponibilità del servizio), e protezione degli endpoint;
2. Incremento della soddisfazione degli utenti per i

servizi di assistenza, in particolare quelli erogati tramite il Service Desk e il sistema di identità digitale SielteID;

3. Riduzione dei reclami legati al servizio SielteID del 2%, mantenendo al contempo l'efficacia e l'adeguatezza del servizio stesso;

4. Ottimizzazione dei processi, attraverso:

- a. il monitoraggio e l'incremento delle certificazioni personali;
- b. il rispetto degli SLA contrattuali;
- c. l'inserimento, nei criteri di valutazione dei fornitori IT, di indicatori legati a eventuali incidenti subiti;
- d. il rafforzamento del legame tra analisi dei rischi, gestione della configurazione e gestione del cambiamento, orientando gradualmente il focus sulla valutazione dei rischi legati a singoli asset/componenti critici.

7.2.5 Temi di compliance

Nel corso del 2024, l'Organizzazione ha recepito l'aggiornamento normativo e ha avviato con successo la transizione dalla norma ISO/IEC 27001:2013 alla nuova versione ISO/IEC 27001:2022, aggiornando la lista di riscontro dei controlli contemplati da quest'ultima. Il processo di transizione si consoliderà attraverso l'ottenimento della nuova certificazione ISO/IEC 27001:2022 prevista per gennaio 2025.

All'interno della Direzione Sistemi Informativi, l'organizzazione prevede che vengano effettuati quattro audit interni all'anno, al fine di verificare l'aderenza dei processi posti in essere rispetto alle norme ISO/IEC 27001 e Linee Guida 27017 e 27018, ISO/IEC 20000-1. Vengono, quindi, definiti obiettivi per la sicurezza delle informazioni e per la qualità dei servizi IT all'interno di un Piano degli Obiettivi, monitorato semestralmente, in

conformità alle politiche strategiche individuate dall'Organizzazione. Sielte effettua un monitoraggio continuo dei servizi e un riesame della Direzione con frequenza, se non diversamente necessario, almeno annuale, per valutare l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia e per stabilire gli elementi di miglioramento analizzando le principali azioni condotte nel periodo ed i risultati ottenuti. Il monitoraggio, la misurazione e l'analisi di indicatori mirano a valutare l'efficacia del Sistema di gestione.



7.3 Miglioramento continuo

Sielte persegue continuamente l'efficacia, l'idoneità e l'adeguatezza dei propri servizi e processi, attraverso un approccio strutturato e orientato al miglioramento continuo. Tale impegno si concretizza mediante:

- la politica per la qualità, per la sicurezza delle informazioni e per la qualità dei servizi IT;
- la definizione di obiettivi misurabili relativi alla sicurezza informativa e alla qualità del servizio;
- l'analisi dei risultati degli audit interni;
- l'attivazione di azioni correttive, preventive e migliorative.

Il processo di miglioramento continuo si articola nelle seguenti direttrici operative:

- implementazione delle azioni di miglioramento individuate e verifica del loro effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi;
- gestione tempestiva di osservazioni e non conformità, tramite azioni mirate e proporzionate al livello di rischio;
- comunicazione trasparente dei risultati e condivisione con gli stakeholder, con un grado di dettaglio adeguato al ruolo e alla responsabilità;
- riesame dell'efficacia delle azioni correttive e preventive intraprese, con eventuali rimodulazioni.

7.4 Cyber Security

Al fine di innalzare il livello di sicurezza informatica e ridurre la vulnerabilità dei sistemi, l'Organizzazione prevede lo svolgimento regolare di attività di Vulnerability Assessment/Penetration Test, sulla base di quanto previsto da specifici Regolamenti o per necessità interne. In alcuni casi, tali attività vengono effettuate ricorrendo a laboratori accreditati ISO 17025. Un'attività di Vulnerability Assessment permette di avere una fotografia dello stato di esposizione dei propri sistemi alle vulnerabilità note e consente la classificazione e l'identificazione delle vulnerabilità di un sistema. L'attività di Penetration Test permette di identificare chiaramente le vulnerabilità di sicurezza, se possibile tentando di sfruttarle per simulare un attacco informatico. Nel corso del 2024 è stato consolidato il programma di innalzamento della postura di security attraverso formazioni su deepfake, phishing, smishing e vishing, phishing simulation, simulazioni di Incident almeno una volta l'anno, irrobustimento dell'analisi dei rischi.



8.

Condotta dell'impresa



8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi..... 139

8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo..... 142

8.3 Privacy e gestione dei dati..... 145

8.4 Conformità legislativa..... 146

8.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni..... 147

8.

Condotta dell'impresa

8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi

Nel corso degli anni, Sielte ha progressivamente integrato la sostenibilità all'interno del proprio modello di governance, implementando sistemi di gestione conformi agli standard internazionali. L'obiettivo è quello di gestire in modo efficace gli impatti, i rischi e le opportunità legati alle proprie attività, garantendo al contempo maggiore affidabilità e trasparenza nei seguenti ambiti:

- responsabilità sociale;
- rispetto della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori;
- gestione ambientale e uso razionale dell'energia;
- anticorruzione ed anti-competitività;
- qualità del servizio;

- protezione dei dati e sicurezza delle informazioni;
- diversità, equità e inclusione;
- parità di genere;
- approvvigionamento sostenibile.

A supporto di questi impegni l'azienda ha adottato specifiche politiche per ogni tematica, che rappresentano la visione del Top management e costituiscono le basi su cui l'azienda fonda la propria strategia in ottica di sostenibilità.

Tutti i sistemi di gestione ricadono sotto la responsabilità della funzione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità, che ha il compito di garantirne l'efficacia e la coerenza.



In particolar modo, è stato creato un sistema di gestione integrato qualità, sicurezza, ambiente, energia e nel quale sono confluite tutte le tematiche di sostenibilità, compreso l'approvvigionamento sostenibile.

L'approccio integrato, per i sistemi sviluppati secondo norme che adottano una struttura di alto livello comune, permette di integrare i sistemi e di dare concretezza ai principi e valori dell'azienda. L'identificazione dei processi e la loro interpretazione in chiave sistemica contribuiscono anche alle attività di valutazione dei rischi d'impresa e alla loro corretta gestione.

Le attività comprese nel campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato sono:

- progettazione, realizzazione e manutenzione di reti di telecomunicazioni e trasmissione dati;
- sviluppo tecnico, progettazione e ingegnerizzazione dei processi produttivi per innovazione tecnologica;
- supporto ai clienti pubblici e privati;
- progettazione e costruzione di impianti di segnalamento e tecnologie ferroviarie, e servizi di manutenzione di mezzi d'opera circolanti su rotaia;
- erogazione servizi di Data Center (Cloud Computing, Housing, Hosting, Disaster Recovery, inclusa progettazione e sviluppo software) e relativa assistenza specialistica tramite Help Desk;
- servizio di identity provider aderente al sistema SPID (Sistema Pubblico Identità Digitale);
- progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti elettrici, di reti di trasporto e distribuzione di energia elettrica;
- progettazione, installazione, assistenza e manutenzione di sistemi di videosorveglianza;
- progettazione, realizzazione ed erogazione di

servizi di call center, contact center, help desk tecnico.

A conferma del proprio impegno verso la qualità, la sostenibilità e la responsabilità sociale, Sielte ha ottenuto numerose certificazioni e attestazioni riconosciute a livello nazionale e internazionale, che coprono ambiti strategici quali la gestione ambientale, la sicurezza delle informazioni, l'energia, la parità di genere e l'inclusione. Di seguito è riportato l'elenco aggiornato:

- ISO 9001:2015 [Sistema di Gestione della Qualità – EA: 28, 34, 33, 22, 35];
- ISO 14001:2015 [Sistema di Gestione Ambientale – IAF 28, 34, 33, 22, 35];
- ISO 45001:2023 [Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro – IAF: 28, 34, 33, 22, 35];
- ISO 50001:2018 [Sistema di Gestione dell'Energia];
- Certificazione internazionale Social Accountability SA 8000 sulla Responsabilità Sociale;
- ISO 37001:2016 [Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione];
- ISO/IEC 20000-1:2018 [Sistema di Gestione dei Servizi di Information Technology];
- ISO/IEC 27001:2022 [Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni – IAF: 19,33];
- ISO 20400:2017 [Acquisti Sostenibili – Linea Guida];
- ISO 14064-1:2019 [Quantificazione e rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra al livello dell'organizzazione];
- Certificazione SPID [finalizzata all'erogazione dei servizi di identità digitali];
- ISO 30415:2021 [principi di diversità e inclusione (D&I) nelle organizzazioni];
- UNI/PDR 125:2022 [Sistema di Gestione per la Parità di Genere].

Lo sforzo dell'azienda è rivolto ad integrare quanto più possibile tutti i sistemi di gestione al fine di snellire i processi e garantire un approccio sempre più efficace ed efficiente che garantisca il miglioramento continuo delle performance.

In quest'ottica, l'azienda adotta un approccio sistemico basato sull'analisi dei rischi, finalizzata a valutare e pianificare azioni di mitigazione, ridurre gli impatti potenziali e migliorare la sua performance.

Tale analisi è affiancata da un'analisi del contesto in cui opera, degli stakeholder che possono essere investiti dagli impatti delle sue attività, e dei rischi ad essa correlate. Il documento di analisi del contesto, elemento centrale per il proprio sistema di gestione aziendale, viene verificato in sede di Riesame della Direzione.

I sistemi di gestione sono stati implementati e progettati secondo la logica del risk-based thinking, ispirandosi ai principi e alle linee guida delle norme ISO.

L'azienda ha stabilito per ogni macroarea di processo i livelli di rischio definendo per ognuno di essi la matrice del rischio, le parti interessate coinvolte, gli aspetti normativi, le possibili opportunità e gli obiettivi di miglioramento. Parallelamente all'analisi dei rischi, viene effettuata un'analisi delle opportunità che permetta di individuare eventuali azioni di miglioramento nella gestione degli stessi.



Tra le opportunità identificate, in particolare per la riduzione delle emissioni e l'impatto ambientale, si evidenziano:

- ricorso allo smart working;
- rinnovamento del parco auto;
- acquisto di energia prodotta da fonti rinnovabili;
- piano di mobilità sostenibile.

8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo

Nell'ambito dei propri sistemi di gestione, Sielte definisce i controlli e le attività che contribuiscono alla prevenzione del rischio di commissione di reati di corruzione e di concussione.

L'implementazione del Sistema di Gestione per la lotta alla Corruzione ha portato all'adozione di un Codice Etico e alla stesura di un Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, di una Politica e di procedure dedicate.

È stata anche condotta un'analisi e valutazione del rischio di corruzione relativo a processi sensibili, personale, soci in affari (clienti, partner, fornitori) e transazioni. I rischi il cui valore è diverso dal basso sono trattati implementando uno o più presidi di controllo per essere riportati al valore basso. Sono state, inoltre, condotte attività di Due Diligence su dipendenti la cui valutazione del rischio è alta.

Nello specifico, come anche descritto nel Codice Etico, nelle fasi di selezione dei fornitori e nella definizione di collaborazioni con partner commerciali, agenti, rappresentanti, consulenti e subappaltatori, vengono effettuate verifiche di due diligence, documentate, sui loro precedenti

(comprese la solidità finanziaria e le segnalazioni alle banche dati) e valutata la loro competenza professionale.

Sielte rifiuta qualunque forma di corruzione, come dare o ricevere tangenti e pagamenti indebiti sia per via diretta che indiretta, anche finalizzati ad agevolare iter burocratici di routine, sia nelle relazioni con funzionari pubblici, sia nei rapporti con clienti e fornitori appartenenti ad aziende private, come specificato nella Politica e nel Codice Etico.

Sielte si attiene alle leggi anticorruzione vigenti, la cui violazione può comportare sanzioni che variano dalle pene detentive a quelle pecuniarie per i singoli e per l'azienda; il MOGC prevede invece specifiche norme deontologiche e regole operative da adottare per prevenire i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento a quelli commessi contro la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e nell'ambito dei delitti informatici e del trattamento illecito di dati.

A dimostrazione dell'impegno concreto profuso da Sielte nella lotta alla corruzione, nel 2020 ha certificato il suo Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione secondo lo standard internazionale UNI EN ISO 37001:2016.

Tale standard è finalizzato a:

- identificare un insieme di misure e controlli che rappresentano una good practice a livello globale con riferimento alla prevenzione della corruzione;
- offrire uno schema di riferimento finalizzato alla progettazione, implementazione, mantenimento e miglioramento di un adeguato Sistema di gestione anticorruzione.



L'azienda identifica in riferimento a questo tema un impatto negativo potenziale consistente nella possibilità che si verifichino episodi di illegalità e corruzione.

Questo impatto viene sensibilmente mitigato grazie alla corretta implementazione del MOG 231 e del Sistema di Gestione ISO 37001, garantendo l'efficacia della gestione dei rischi. Sielte inoltre cerca di contrastare in ogni modo l'illegalità e la corruzione, sensibilizzando i propri dipendenti mediante sessioni specifiche di informazione e formazione sul tema.

L'impegno di Sielte è rafforzato dal confronto con i propri Stakeholder, con i quali condivide l'impegno nella lotta alla corruzione e ai quali mette a disposizione un sistema di Whistleblowing grazie al quale riceve eventuali segnalazioni che utilizza al fine di migliorare costantemente il sistema. Sielte ha aggiornato la sua procedura di Whistleblowing, adeguandola al D.Lgs. 24/2023, che ha recepito le disposizioni della Direttiva UE 2019/1937, allargando non solo la platea dei soggetti che possono ricorrere a questo strumento per inoltrare segnalazioni, ma ampliando

notevolmente le garanzie di questi ultimi.

Il nuovo strumento infatti prevede l'analisi delle segnalazioni da parte di un cd. Gestore delle Segnalazioni, il quale è stato individuato per professionalità e competenza e che garantisce il totale anonimato dei segnalanti, nonché la riservatezza assoluta delle informazioni oggetto della segnalazione stessa.

L'applicazione del disposto normativo e l'aggiornamento del processo interno ben si innestano nel processo di continuo miglioramento e impegno di Sielte volto a garantire trasparenza e condivisione su tutti i livelli della propria attività. Proprio per questo, e per garantire la massima terzietà possibile, Sielte ha deciso di non utilizzare un sistema implementato dai propri sistemi informativi, ma di rivolgersi ad una società esterna specializzata.

Nel corso del 2024 Sono stati sottoposti a Due Diligence ai sensi della Norma ISO 37001 n. 58 Responsabili di funzione e primi riporti, procuratori, facility manager e RA, pari al 100% delle figure "a rischio più che basso", per come definito dalla ISO 37001.

Grazie ad una apposita valutazione sono stati individuati i seguenti rischi correlati alla corruzione:

- Gestione delle attività inerenti la richiesta di autorizzazioni/licenze o l'esecuzione di adempimenti verso la Pubblica Amministrazione;
- Gestione della formazione interna con finanziamenti, sovvenzioni e contributi per la formazione concessi da soggetti pubblici nazionali ed esteri incluso il Fondo Sociale Europeo;
- Gestione dei rapporti con gli Enti preposti alla vigilanza, riguardante qualsiasi tipologia di attività posta in essere in occasione di segnalazioni, adempimenti, comunicazioni, richieste e visite ispettive;
- Gestione dei rapporti con i Regolatori con potere di produzione normativa rilevante per la Società ed il Gruppo e riguarda qualsiasi tipologia di attività posta in essere in occasione di segnalazioni, adempimenti, comunicazioni, richieste, istanze. Rientrano altresì le attività di advocacy ovvero pareri/proposte/risposte a consultazioni su normative in corso di elaborazione o in essere; le associazioni di categoria, i "think tank", i Gruppi di interesse, a cui la Società ed il Gruppo partecipa, con o senza rappresentanti permanenti, al fine di instaurare – in coerenza coi principi a tutela della concorrenza – tavoli di confronto con gli altri player di mercato o gli stakeholder della Società e del Gruppo stesso per l'elaborazione di pareri/proposte/risposte a consultazioni, su normative in corso di elaborazione o in essere.

Sul territorio nazionale Sielte ha comunicato le proprie norme e procedure anticorruzione al 100% del proprio organo massimo di governance, il Consiglio di Amministrazione, nonché al 100% dei suoi dipendenti, ed al 100% della propria catena di

fornitura.

È stata inoltre pianificata ed erogata sul territorio nazionale, la formazione per il 100% dei membri del Consiglio di Amministrazione; relativamente ai dipendenti, la formazione è stata prevista per il 100% dei dipendenti in modalità FAD. Per quanto riguarda le figure apicali, n. 58 Responsabili di funzione e primi riporti, procuratori e facility manager, pari al 100% delle figure "a rischio più che basso", hanno partecipato ai corsi di formazione previsti.

A conferma dell'efficacia delle misure adottate da Sielte, nel corso del 2024 non sono stati segnalati episodi di corruzione.



Come riportato nel nostro Codice Etico, Sielte difende valori quali la libertà di impresa e la concorrenza leale. In Italia vigono normative su antitrust e concorrenza che puntano a garantire l'esistenza di un mercato libero, vivace e competitivo, a tutto vantaggio dei consumatori e della concorrenza. Gli enti di monitoraggio della concorrenza possono sanzionare le aziende che violano le normative con ammende molto severe. Tali aziende possono inoltre essere citate per danni e la violazione delle regole antitrust può configurarsi come illecito penale, con il rischio per i colpevoli di essere condannati alla detenzione.

Per tutte queste ragioni, la nostra organizzazione ha previsto un Codice Antitrust che richiede a tutti i dipendenti di competere con le altre aziende in modo leale e ineccepibile da un punto di vista legale ed etico, nel pieno rispetto di tutte le normative in vigore su antitrust e concorrenza.

La nostra organizzazione si impegna pertanto a competere e operare esclusivamente su base meritocratica e in regime di massima concorrenza, cercando di conquistare i clienti grazie a servizi superiori a quelli offerti dai concorrenti.

Le azioni e l'impegno di Sielte hanno permesso di ottenere il risultato per cui durante il 2024 non si sono verificate azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche.

8.3 Privacy e gestione dei dati

Sielte, da sempre attenta alla tutela dei dati con cui viene in contatto nell'espletamento delle sue attività, si è da subito adeguata al regolamento europeo 679/2016 e successivi adeguamenti normativi della legislazione statale.

Per svolgere al meglio le attività necessarie al perseguimento di questo obiettivo Sielte si è dotata di una struttura apposita, l'Ufficio Privacy, ed ha nominato un Data Protection Officer per sincerarsi che la normativa venga costantemente ed efficacemente applicata.

Sielte ha infatti identificato come impatto negativo potenziale correlato a questa tematica la perdita di informazioni e dati sensibili di dipendenti, clienti, partner, e in generale dei soggetti con cui l'azienda entra in contatto nell'esercizio delle sue attività.

Proprio per mitigare questo impatto Sielte si è dotata di una struttura ad hoc di accertata professionalità, la quale ha intrapreso un'attività di formazione del personale, e nell'ambito degli incontri formativi e di approfondimento, durante il 2024, si sono tenuti diversi incontri sulle tematiche connesse alla protezione dei dati, alla luce del Regolamento 2016/679.

Questa struttura va a completare le azioni già intraprese da Sielte per garantire la massima sicurezza dei dati, come l'adeguamento del proprio sistema agli standard ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 20000-1.

Così come nel 2023, anche nel 2024, non si sono verificati fondati reclami riguardo a violazioni della privacy dei clienti, né episodi identificati di fuga, furto o perdita dei loro dati.

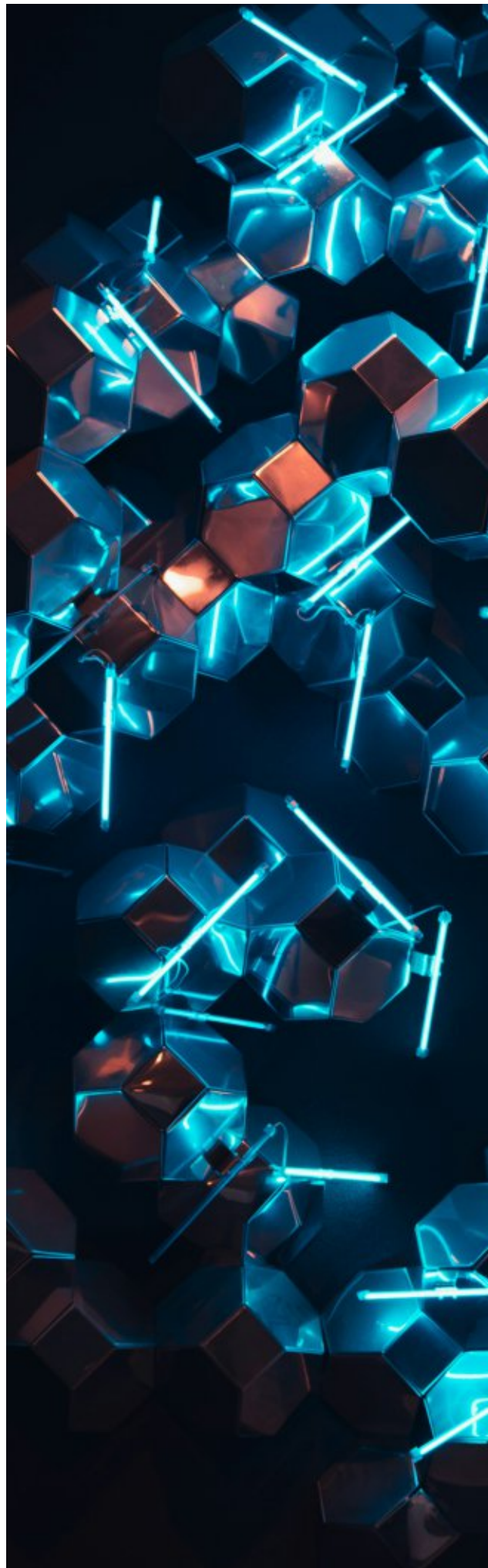
8.4 Conformità legislativa

L'attività di verifica e mantenimento della conformità legislativa è alla base dell'approccio al business dell'azienda al fine di garantire l'erogazione di servizi nel massimo rispetto della normativa vigente e dei Regolamenti cogenti e volontari. Gli audit da parte degli enti di controllo rappresentano un momento fondamentale di confronto costruttivo in ambito Compliance.

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e/o regolamenti.

In riferimento a questo tema l'azienda ha identificato un impatto negativo potenziale consistente nel possibile verificarsi di contenziosi con probabili conseguenze finanziarie negative e impatti sulla reputazione dell'azienda.

La presenza di un ufficio legale interno in grado di fornire un supporto legale tempestivo ed efficace a tutte le funzioni aziendali per facilitare la negoziazione di contratti e accordi commerciali e per mitigare i rischi associati alla gestione del personale e dei fornitori, consente di ridurre drasticamente le probabilità che possano verificarsi contenziosi; e, qualora si verificassero, aumenta le possibilità che si risolvano per mezzo di accordi stragiudiziali mitigando notevolmente eventuali conseguenze finanziarie e reputazionali.



8.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

Il meccanismo per richiedere chiarimenti o effettuare segnalazioni in forma anonima relativi al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione secondo i requisiti indicati dalla norma ISO 37001, allo Standard SA8000 e al Modello 231, è descritto dalle procedure di Whistleblowing. Il Whistleblowing è disciplinato in Italia dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 di recepimento della Direttiva Europea 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, in vigore dal 30 marzo 2023.

Sielte ha aggiornato, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il proprio canale di segnalazione interna, ampliandolo, oltre che alle violazioni già considerate del Modello 231, anche alle ulteriori violazioni della legislazione nazionale e dell'Unione Europea, indicate dallo stesso D.Lgs. 24/2023. Il suddetto canale garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della

persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Oltre al canale aziendale è possibile far ricorso a un canale esterno, istituito presso l'ANAC (l'Autorità Nazionale Anticorruzione), in alcuni casi specifici. Qualora il segnalante ritenesse inefficaci ai sensi di Legge le risposte di entrambi i canali sopracitati o ritenesse che il loro utilizzo possa costituire un grave pericolo per sé stesso o per la sicurezza nazionale, può ricorrere alla divulgazione pubblica.

La gestione del canale di segnalazione è stata affidata a un soggetto esterno garantendo due requisiti:

- Autonomia
- Specifica formazione e competenza.



9.

Catena di fornitura sostenibile



9.1 Qualifica fornitori..... 153

9.2 Monitoraggio delle performance..... 155

9.3 Analisi dei costi, dei fabbisogni organizzativi e del mercato..... 156

9.4 Obiettivi di miglioramento..... 157

9.

Catena di fornitura sostenibile

Il parco fornitori di Sielte è in continua evoluzione, sia in termini numerici che per tipologia di fornitura, in risposta alla diversificazione del business aziendale.

Nella selezione e gestione dei fornitori, l'azienda ha individuato due macrocategorie: fornitori di materiali e fornitori di servizi. I fornitori utilizzati sono principalmente subappaltatori, ingaggiati per supportare la costruzione e la manutenzione delle infrastrutture di rete, e fornitori di materiali, distribuiti strategicamente su tutto il territorio nazionale.

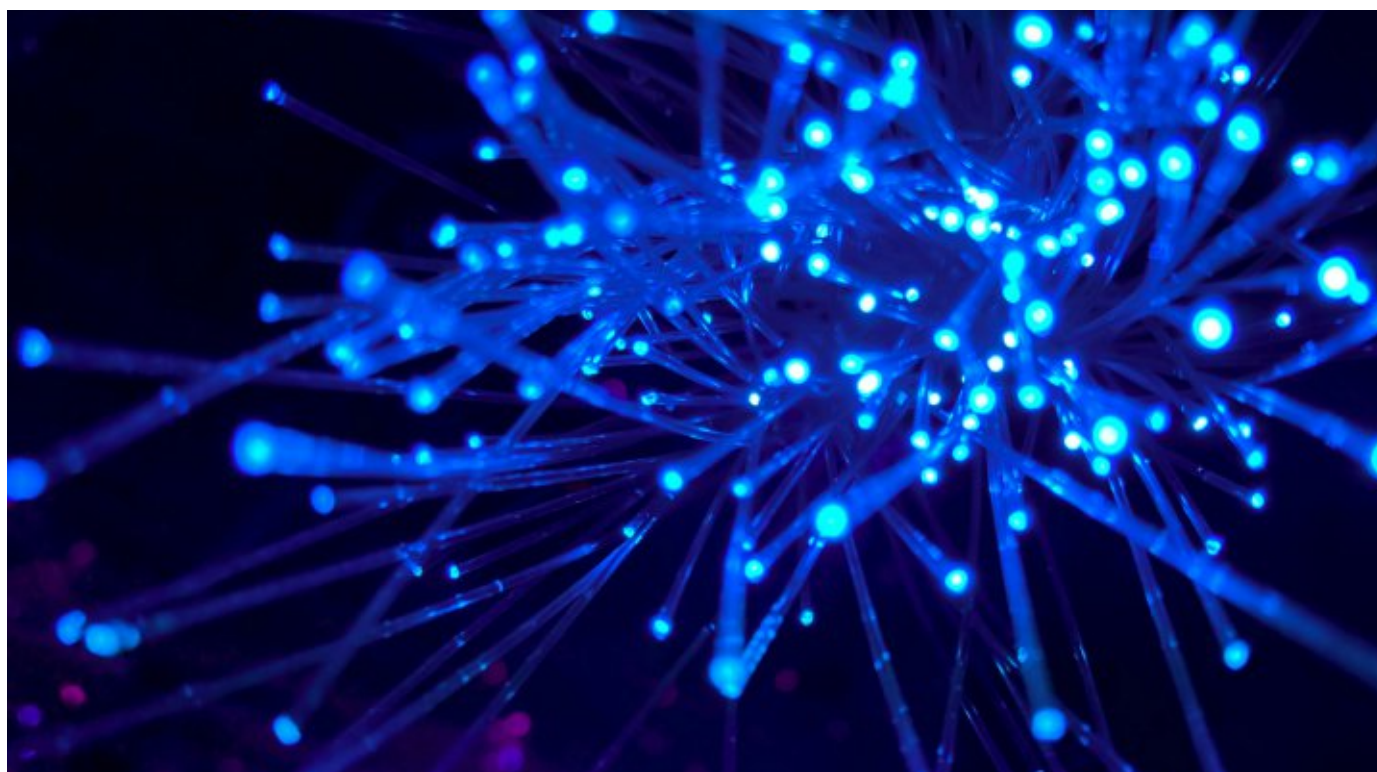
Nel 2024 il 99,42% degli acquisti è stato effettuato presso fornitori localizzati in Italia rispetto al 99,60% del periodo precedente.

La gestione degli approvvigionamenti gioca un ruolo cruciale nell'impatto complessivo

dell'azienda sull'ambiente e sulla società. Sielte riconosce l'importanza di una gestione etica e responsabile della catena di fornitura, considerando gli impatti sociali, ambientali ed economici lungo l'intero processo.

Gli impatti potenziali negativi individuati dall'azienda lungo la propria catena di fornitura sono legati principalmente alla salute e sicurezza dei lavoratori, alla violazione dei diritti dei lavoratori e alla gestione ambientale. Relativamente agli impatti ambientali, i punti di maggiore attenzione riguardano la gestione dei depositi temporanei e lo smaltimento dei rifiuti. Altro potenziale impatto può essere rappresentato dalle emergenze ambientali a seguito di sversamenti legati a danneggiamenti di sottoservizi e/o di mezzi operativi.

Per mitigare tali impatti, Sielte ha implementato un



sistema di due diligence e controlli operativi durante il ciclo del rapporto contrattuale con i fornitori, impegnandoli al rispetto delle norme e leggi vigenti, dei principi di responsabilità sociale, etica, tutela dei diritti umani e del lavoro, della salute, della sicurezza dei lavoratori, tutela delle informazioni e dell'ambiente.

In relazione alla continuità del business, un potenziale impatto negativo è legato al rischio di dipendenza da alcune categorie di fornitori. La selezione dei fornitori basata su criteri come la localizzazione geografica e la tipologia dei materiali potrebbe portare a una dipendenza eccessiva da fornitori specifici, aumentando il rischio operativo. Per mitigare tale impatto, l'azienda è costantemente impegnata nella ricerca e selezione di fornitori affidabili e nel promuovere una sana competitività ed ampliare, laddove possibile, la rosa di potenziali fornitori.

Per quanto riguarda gli aspetti legati alle persone, l'azienda in fase di qualifica, verifica l'idoneità tecnico professionale, compreso il controllo della regolarità contributiva e richiede inoltre l'accettazione e il rispetto delle proprie policy in termini di salute e sicurezza e rispetto dei principi stabiliti dalla SA8000, dalla ISO 30415 e dalla UNI/PDR 125.

Inoltre, in relazione ai propri impatti legati all'acquisto di beni e servizi, l'azienda si impegna a:

- prediligere l'utilizzo di fornitori locali;
- acquistare materiali e prodotti a basso impatto ambientale ed alta efficienza energetica;
- acquistare beni con etichettature ambientali, come ad esempio carta per gli uffici certificata PEFC e FSC.

Nel corso del 2024 il 100% dei nuovi fornitori, pari a 240, sono stati selezionati e valutati secondo criteri sociali ed ambientali. A seguito degli audit in campo effettuati, non sono state riscontrate

inadempienze significative in ambito sociale o ambientale tali da comportare la risoluzione del rapporto.

Sielte promuove una gestione responsabile della catena di fornitura, basata su principi di etica, trasparenza e sostenibilità.

I criteri di qualificazione dei fornitori prevedono requisiti minimi obbligatori per ciascuna categoria merceologica, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle normative vigenti e degli standard aziendali in materia di sicurezza, ambiente, diritti umani e qualità.

In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, Sielte ha adeguato il proprio processo di approvvigionamento ai requisiti dello standard UNI ISO 20400 – Sustainable Procurement, ottenendo nel dicembre 2022 la prima attestazione di conformità da parte di un ente terzo accreditato, ulteriormente confermata nell'audit di mantenimento annuale relativo al 2024.

Principi per una gestione sostenibile dei fornitori

- **qualificare** la catena di fornitura secondo standard nazionali, internazionali e linee guida di Sustainability procurement per garantire la resilienza dell'azienda e della filiera nel tempo;
- **assicurarsi** che la politica ambientale e il relativo sistema di gestione siano diffusi, attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione, anche attraverso attività di formazione e addestramento;
- **sensibilizzare** i fornitori verso comportamenti in linea con la politica ambientale aziendale;
- **ricercare** fornitori che condividano i principi di salvaguardia di salute e sicurezza di Sielte e sviluppare con loro rapporti di collaborazione stabili e di reciproco beneficio;
- **coinvolgere** i fornitori ed i subappaltatori e verificare il loro impegno nei confronti della

responsabilità sociale secondo i requisiti degli standard SA8000, ISO 30415 e UNI/PdR 125;

- **effettuare** periodica attività di monitoraggio interno ed esterno verso i fornitori/ subappaltatori e di miglioramento continuo e valorizzazione del patrimonio umano;

- **sensibilizzare** i fornitori verso la prevenzione dei fenomeni corruttivi e il rispetto del codice etico aziendale, delle prescrizioni di legge e degli obiettivi di Sielte, mediante diffusione dei principi adottati dalla Società e la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.



9.1 Qualifica fornitori

La qualifica dei fornitori è strutturata in fasi propedeutiche. Per i fornitori di servizi in subappalto si parte da una prima fase di Prequalifica in cui vengono valutati i requisiti economico-amministrativi. Per i fornitori di materiali e servizi indiretti si passa direttamente alla fase di Qualifica.

La seconda fase di Qualifica prevede la verifica dei requisiti di:

- salute, sicurezza e ambiente;
- responsabilità sociale, etici e anticorruzione;
- possesso di specifici requisiti tecnico-organizzativi.

In questa fase, viene richiesta la presa visione e l'accettazione delle politiche aziendali e del Codice Etico di Sielte. Per alcune categorie merceologiche – come il settore elettrico – sono previsti criteri aggiuntivi specifici. Una volta superata la qualifica, in fase contrattuale, l'azienda inserisce clausole vincolanti relative a diritti umani, privacy, diritto del lavoro, salute, sicurezza, ambiente e anticorruzione, richiamando i principi di governance e sostenibilità. Ogni ordine è disciplinato dalle condizioni generali di acquisto, che formalizzano tali impegni.

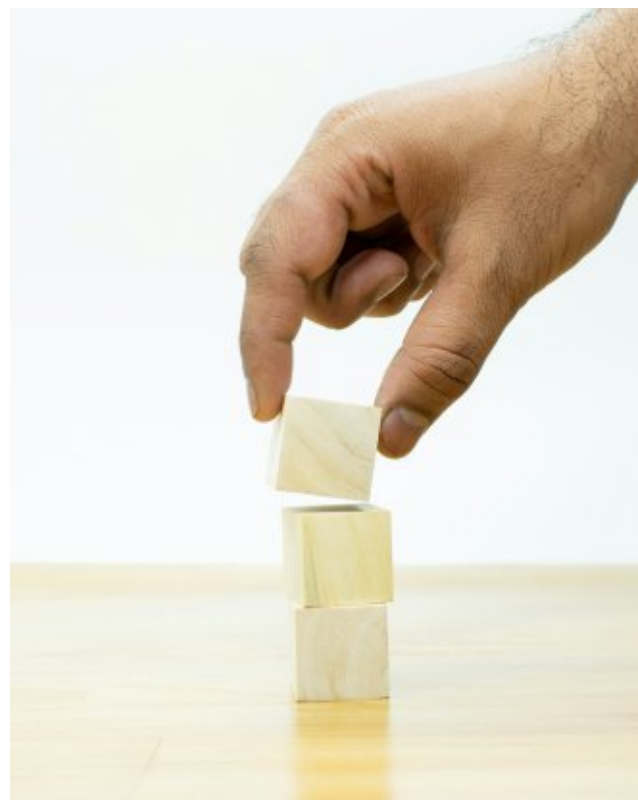
I requisiti di qualifica per i fornitori in ottica di acquisti sostenibili sono rappresentati da:

- accettazione clausole inserite nel contratto e nelle condizioni generali di contratto relative all'impegno di perseguire l'attività in linea con le politiche aziendali Sielte, che vengono singolarmente firmate per presa visione in fase di qualifica;
- presa visione e accettazione del Modello organizzativo, codice etico e protocolli comportamentali aziendali;

- compilazione questionario sulla Sostenibilità²⁰
- sottoscrizione dell'impegno all'osservanza dei principi di responsabilità sociale e di rispetto della diversità, equità e inclusione;
- presa visione e accettazione della Stop work policy;
- frequenza corso di formazione sul sistema di anticorruzione ai sensi della ISO 37001, erogato tramite la piattaforma FAD aziendale.

Inoltre, l'azienda applica ulteriori criteri di scelta, tra cui:

- selezione di fornitori in base alla collocazione geografica (laddove possibile). La capillarità della rosa dei fornitori, distribuiti su tutto il territorio nazionale, affinata nel corso degli anni, permette di prediligere l'acquisto di prodotti e servizi tramite fornitori "locali" a vantaggio della continuità operativa della gestione delle attività e nell'ottica di favorire le economie locali;
- tracciamento, per i prodotti con largo impatto di costi di trasporto, dei costi di acquisto per area geografica e per fornitore;
- selezione dei fornitori in aree geografiche "strategiche", per garantire forniture rapide, sostenibili che, a parità di costo finale, generino minori impatti in termini di costi di trasporto e di emissioni in atmosfera;
- selezione dei fornitori con miglior scoring di Sostenibilità a parità di condizioni di offerta. Lo scoring di sostenibilità dei fornitori al momento non rappresenta un criterio sbarrante nella qualifica bensì un criterio premiante, applicato durante le fasi di scelta di materiali o servizi da acquistare;
- preferenza di prodotti e materiali con



etichettature ambientali.

La funzione Procurement, nell'ottica del miglioramento continuo, è costantemente alla ricerca e definizione di nuovi criteri di scelta da applicare all'acquisto di materiali e servizi in linea con quanto stabilito dalla strategia di sostenibilità aziendale.

Sielte è attenta e valuta l'influenza che ha sui propri fornitori, al fine di individuare le migliori strategie di coinvolgimento e le possibilità di partnership solide in grado di garantire fornitori sempre più fidelizzati.

In relazione ai cantieri esterni, viene rispettato quanto dettato dal D. Lgs 81/08, dal D. Lgs 152/06 e da tutte le altre norme applicabili in termini di verifica dell'idoneità tecnico professionale, congruità dei POS e/o delle valutazioni dei rischi specifici legati al cantiere e tutta la documentazione relativa alle idoneità e attestazioni necessarie per garantire l'esecuzione dei lavori nel rispetto dei requisiti di salute,

²⁰Attualmente, lo strumento adottato in fase di qualifica per valutare l'attenzione dei fornitori alle tematiche ESG è il questionario sulla sostenibilità.

sicurezza e ambiente. A supporto di tale attività, l'azienda ha istituito - all'interno della funzione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità - uno specifico reparto (Ufficio POS) che, in stretta collaborazione con il SPP, e con l'ufficio Acquisti e Operation, ha il compito di verificare tutti gli aspetti sopra riportati e supportare i subappaltatori nell'implementazione di tutte le azioni necessarie per allinearsi sia a livello documentale che operativo al rispetto delle norme e di ulteriori requisiti.

In linea con la strategia di sostenibilità e con l'obiettivo di rafforzare il controllo e la valorizzazione della filiera, Sielte ha fissato tra gli obiettivi prioritari per il 2025 il potenziamento del processo di qualifica e gestione dei fornitori, attraverso l'introduzione di nuovi criteri sempre più specifici e delineati per categorie di fornitura.

Il questionario include domande relative al possesso di policy, sistemi di gestione, certificazioni, nonché ad azioni già intraprese o pianificate per ridurre gli impatti negativi sull'ambiente e sulla società.

Il punteggio ottenuto nel questionario contribuisce alla definizione dello scoring di sostenibilità del fornitore, rappresentando un indicatore del suo livello di impegno in ambito ESG.

9.2 Monitoraggio delle performance

Durante l'esecuzione dei contratti, Sielte monitora regolarmente le prestazioni dei fornitori per valutare il mantenimento della conformità ai requisiti di qualifica. Le modalità di verifica sono indicate negli specifici manuali di controllo lavori e nel manuale sicurezza e ambiente e nelle specifiche procedure di monitoraggio SA8000. In caso di rilievo di non conformità, vengono attivate azioni correttive concordate con il fornitore, con verifica del loro completamento entro tempi prestabiliti in base alla gravità riscontrata. Questo approccio consente di garantire non solo la conformità normativa, ma anche il miglioramento continuo della filiera e l'allineamento ai principi di sostenibilità condivisi.



9.3 Analisi dei costi, dei fabbisogni organizzativi e del mercato

Durante le fasi decisionali per l'acquisto di beni e servizi, Sielte esegue analisi approfondite che considerano non solo i costi immediati, ma anche quelli legati all'intero ciclo di vita del prodotto. Vengono valutate le esternalità positive non solo per l'organizzazione, ma anche per la società. Prima di rivolgersi ai fornitori esterni, l'ufficio acquisti effettua sistematicamente un'analisi dei bisogni organizzativi. Questo processo prevede il confronto con le funzioni interne per considerare tutte le possibili alternative che potrebbero produrre lo stesso risultato in modo più efficiente. Vengono anche valutati i possibili rischi e opportunità derivanti dalla scarsità o indisponibilità di materie prime.

Sielte è impegnata, anche grazie al confronto continuo con i propri clienti, nella ricerca di soluzioni innovative: nuovi beni o servizi, modelli commerciali sostenibili, prodotti certificati secondo standard ambientali e sociali, e partnership con fornitori che condividano i valori aziendali.

Il criterio primario per la progettazione e l'erogazione dei propri servizi è l'utilizzo delle migliori soluzioni tecniche impiantistiche, gestionali e di controllo disponibili, per garantire un elevato livello di performance e di protezione dell'ambiente. Alcuni esempi virtuosi già implementati da tempo includono:

- restituzione ai fornitori di pallet, bobine, ecc., in modo da favorire la circolarità dei prodotti;
- supporto ai fornitori nell'acquisto di beni, prodotti e servizi per migliorare qualitativamente le prestazioni della propria catena di fornitura, alle migliori condizioni di mercato, per "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile";
- reimmissione nel mercato e/o nel ciclo di lavorazione di eccedenze di materiali (ad esempio sfridi e residui di lavorazione), con particolare riferimento al materiale tecnologico, per promuovere la circolarità dei prodotti e limitare la produzione di rifiuti, al fine di "garantire modelli di consumo e produzione sostenibili";
- progetto di logistica inversa ed economia circolare relativo alla rigenerazione degli apparati, per "garantire modelli di consumo e produzione sostenibili".

9.4 Obiettivi di miglioramento

Al fine del raggiungimento degli obiettivi indicati dal Top Management e a seguito dell'analisi degli impatti e della valutazione dei rischi, l'azienda ha implementato un piano degli acquisti sostenibili che rappresenta la strategia attraverso cui il Procurement Sielte intende integrare la sostenibilità all'interno dei propri processi di acquisto. Il piano si articola nei seguenti cinque punti di miglioramento.

Valutazione della “sostenibilità” della catena di fornitura

L'azienda sta lavorando all'integrazione di ulteriori requisiti nelle scelte di acquisto, oltre a quelli già in essere, in linea con la propria visione. Nel corso del triennio (2023-2025) l'obiettivo è quello di estendere progressivamente la mappatura dei fornitori relativamente ai temi di sostenibilità al fine di aumentare sempre di più il coinvolgimento della catena di fornitura su tali tematiche. Parallelamente, è stata avviata una mappatura più dettagliata delle sottocategorie della supply chain, in connessione con il progetto di digital transformation e l'introduzione di un nuovo sistema gestionale informatico. Inoltre, sono in corso valutazioni per l'adozione di una piattaforma esterna, quale strumento di rating ESG riconosciuto a livello europeo e conforme agli standard europei.

Nel 2024 tutti i nuovi fornitori (100%) hanno compilato il questionario ESG Sielte, che è stato contestualmente sottoposto anche ai principali fornitori già in albo.

Nel 2025 si prevede:

- il miglioramento della mappatura delle sottocategorie di fornitori;
- mappatura ESG tramite piattaforma esterna e la continuazione dell'attività interna a supporto;

- il proseguimento del coinvolgimento attivo della supply chain, con iniziative di sensibilizzazione e supporto tecnico.

Acquisto energia green

In linea con quanto già indicato tra gli obiettivi del sistema di gestione dell'energia aziendale, è previsto un incremento graduale dell'acquisto di energia proveniente da fonti rinnovabili, fino ad arrivare al 2027 con il 100% di energia green acquistata. Attualmente, il fabbisogno di energia elettrica per le sedi operative è coperto per circa il 16% da energia prodotta dagli impianti fotovoltaici installati su alcune sedi operative. Nel corso del 2023 è stata fatta una mappatura della validità dei contratti tradizionali di energia elettrica. Nel 2024, è stato avviato l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili per le sedi di Roma (Direzione Generale e Centro Operativo), attraverso contratto con fornitore certificato. Tali sedi rappresentano il 27% del fabbisogno energetico complessivo. Per il 2025 si conferma l'obiettivo di incrementare la quota di energia acquistata da fonti rinnovabili, mantenendo un tasso di crescita progressivo del 25% annuo sul valore di baseline del 2023 (0%). Questi sforzi contribuiranno all'obiettivo di medio termine di azzerare le emissioni di scope 2 prodotte da Sielte.

Rinnovo parco auto aziendale

L'area di miglioramento principale per ridurre e mitigare gli impatti ambientali è sicuramente quella relativa alla combustione mobile delle operazioni esterne; infatti, Sielte conta un parco auto di oltre 2250 mezzi. L'azienda negli ultimi anni ha compiuto forti investimenti, portando a fine 2024 il 76% del parco automezzi ad Euro 6, con un miglioramento del 10% rispetto al periodo precedente.

Nel 2025, l'azienda proseguirà con l'inserimento di

veicoli a basse emissioni e continuerà ad adottare una logica di sostituzione ottimizzata, destinando i mezzi più recenti alle tratte più impattanti per ridurre il raggio d'azione dei veicoli più datati e mitigare ulteriormente le emissioni di CO₂. Il numero di mezzi Euro 6d inseriti in flotta nell'anno 2024 è di 371.

Formazione stakeholder interni sulla ISO 20400

Nel corso del triennio 2023-2025, al fine di favorire sempre di più l'integrazione dei criteri di sostenibilità all'interno delle funzioni aziendali che collaborano a valle e a monte con il procurement, è stato sviluppato un piano formativo sulla ISO 20400, con la collaborazione dei sistemi di gestione e della funzione Personale ed Organizzazione, al fine di fronteggiare il rischio di scarsa consapevolezza delle funzioni interne che collaborano al processo di acquisti sostenibili. Le funzioni interessate sono:

- Procurement, responsabile dell'approvvigionamento di materiali, dei servizi e della logistica (gestione e accettazione dei materiali in ingresso dei magazzini);
- Pre-Sales, responsabile dell'individuazione dei materiali e delle tecnologie da proporre in fase di gara e di erogazione del servizio anche sulla base dei capitolati.

Alla fine del 2024, il 30% del personale coinvolto ha partecipato ad incontri di formazione, soddisfacendo così l'obiettivo annuo fissato. Per il 2025 è prevista la prosecuzione delle attività formative, con l'obiettivo di consolidare la cultura della sostenibilità lungo tutta la filiera interna del procurement.



Acquisto 100% carta con etichettature ambientali

Nel corso del biennio 2023-2024, Sielte ha previsto l'introduzione di requisiti ambientali specifici negli ordini di carta per uso d'ufficio. L'obiettivo era di raggiungere, entro la fine del 2024, il 100% di carta "green" (non riciclata ma certificata con specifiche etichettature ambientali) utilizzata in tutte le sedi operative Sielte. Tale obiettivo è stato raggiunto e sarà monitorato nel tempo.

L'azienda si impegna a monitorare costantemente i piani e le azioni intraprese, al fine di migliorare i criteri di scelta e selezione della catena di fornitura, in linea con l'evoluzione del contesto normativo, le valutazioni scaturite dai contratti terminati, l'evoluzione tecnologica e del contesto del mercato di riferimento, per garantire le migliori strategie e le massime prestazioni in ottica di sostenibilità nella gestione della catena di fornitura di Sielte.

10.

GRI

Content Index



10.

GRI

Content Index

GRI CONTENT INDEX - INDICE DEI CONTENUTI GRI	
Statement of use Dichiarazione di utilizzo	Sielte Spa has reported in accordance with the GRI Standards for the period from 1 january 2024 through 31 december 2024. - Sielte Spa ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo di rendicontazione dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 in conformità ai GRI Standards.
GRI 1 used GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021 effective date 1 january 2023. - GRI 1: Principi Fondamentali 2021 in vigore dal 1 gennaio 2023.
Sector Standard GRI pertinenti	N/A

INFORMATIVE GENERALI

GRI 2: INFORMATIVE GENERALI - VERSIONE 2021

Informativa		2-1 Dettagli organizzativi
Ubicazione		1.1 La nostra storia
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
Ubicazione		1.2 I nostri partner
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto
Ubicazione		1.2 I nostri partner - 2.1 Nota metodologica
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		2-4 Revisione delle informazioni
Ubicazione		2.1 Nota metodologica
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-5 Assurance esterna
Ubicazione		2.1.2 Assurance esterna
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business
Ubicazione		1.1 La nostra storia - 7. Catena di fornitura sostenibile
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-7 Dipendenti
Ubicazione		5.4 Forza lavoro
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		2-8 Lavoratori non dipendenti
Ubicazione		-
Omissioni	Requisiti omessi	2-8
	Ragione	Informazioni indisponibili/incomplete
	Spiegazione	Dati non disponibili a causa della complessità del processo di reperimento dei dati. L'azienda si impegna per i prossimi anni ad iniziare un processo di collezionamento e reporting dei dati.
Note		-
Informativa		2-9 Struttura e composizione della governance
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		2-11 Presidente del massimo organo di governo
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		Il Gruppo di Sostenibilità sottopone a revisione del Presidente il Bilancio di Sostenibilità annualmente.

Informativa		2-15 Conflitti d'interesse
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-16 Comunicazione delle criticità
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	Vincoli di riservatezza
	Spiegazione	Sielte S.p.A., non essendo quotata in borsa, non è soggetta all'obbligo di pubblicazione della Relazione sulla remunerazione e quindi le informazioni sulle procedure di valutazione delle performance del CdA
Note		

Informativa		2-19 Norme riguardanti le remunerazioni
Ubicazione		-
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	Vincoli di riservatezza
	Spiegazione	Sielte S.p.A., non essendo quotata in borsa, non è soggetta all'obbligo di pubblicazione della Relazione sulla remunerazione
Note		-
Informativa		2-20 Procedura di determinazione della retribuzione
Ubicazione		-
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	Vincoli di riservatezza
	Spiegazione	Sielte S.p.A., non essendo quotata in borsa, non è soggetta all'obbligo di pubblicazione della Relazione sulla remunerazione e quindi le informazioni sulla procedura per la determinazione della retribuzione
Note		-
Informativa		2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale
Ubicazione		-
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	Vincoli di riservatezza
	Spiegazione	Sielte S.p.A., non essendo quotata in borsa, non è soggetta all'obbligo di pubblicazione della Relazione sulla remunerazione e quindi le informazioni sui compensi corrisposti, incluso quello dell'individuo con la retribuzione più alta all'interno dell'organizzazione, sono ad oggi classificate come riservate
Note		-

Informativa		2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile
Ubicazione		Lettera agli stakeholder
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-23 Impegno in termini di policy
Ubicazione		1.5.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 2.1.1 Le policy Sielte - 2.2 Strategia di sostenibilità - 6. Responsabilità sociale, inclusione e tutela delle diversità
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		GRI 2-23 d: si specifica che tutte le policy sono approvate dal livello più alto dell'organizzazione GRI 2-23 e: tutte le policy approvate si applicano a tutta l'organizzazione e a tutti i suoi rapporti di business
Informativa		2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy
Ubicazione		8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 2.2 Strategia di sostenibilità
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi
Ubicazione		2.4.1 Processi di rimedio agli impatti negativi - 8.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni - 7.1.3 Gestione dei reclami - 7.2.4 Gestione dei reclami SielteID
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni
Ubicazione		8.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni - 5.10.8 Partecipazione dei lavoratori
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-27 Conformità a leggi e regolamenti
Ubicazione		8.4 Conformità legislativa
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-28 Appartenenza ad associazioni
Ubicazione		1.7 Appartenenza ad associazioni
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder
Ubicazione		2.3 Stakeholder engagement - 8.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni - 7.1.3 Gestione dei reclami - 7.2.4 Gestione dei reclami SielteID - 5.10.8 Partecipazione dei lavoratori
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		2-30 Contratti collettivi
Ubicazione		5. Persone al centro
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

TEMI MATERIALI

GRI 3: TEMI MATERIALI 2021

Informativa		3-1 Processo di determinazione dei temi materiali
Ubicazione		2.2.1 Analisi degli impatti - 2.2.2 Analisi della materialità - 2.3 Stakeholder engagement
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		3-2 Elenco dei temi materiali
Ubicazione		2.2.2 Analisi della materialità
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		3-3 Gestione dei temi materiali
Ubicazione		1.5 Struttura della governance - 2.2.2 Analisi della materialità - 2.4 Temi materiali e SdG's - 3. Infrastrutture digitali per il paese, innovazione tecnologica e cyber security - 7. Qualità del servizio e soddisfazione del cliente - 5. Persone al centro - 5.10 Salute, Sicurezza e Benessere - 6. Responsabilità sociale, inclusione e tutela delle diversità - 4.1 Energia
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		I due temi "Catena di fornitura sostenibile" e "Emissioni" non materiali sono stati comunque trattati per completezza

GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016		
Informativa		201-1 Valore economico diretto generato e distribuito
Ubicazione		1.5 Struttura della governance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		Il fatturato 2024 riguarda i 700.037.566 €. I dati sono contenuti all'interno del Bilancio Finanziario Sielte 2024.
Informativa		201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico
Ubicazione		8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 204: PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO 2016		
Informativa		204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali
Ubicazione		9. Catena di fornitura sostenibile
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016		
Informativa		205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione
Ubicazione		8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione
Ubicazione		8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate
Ubicazione		8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016		
Informativa		206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche
Ubicazione		8.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 302: ENERGIA 2016		
Informativa		302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione
Ubicazione		4.1.3 Prestazioni energetiche
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione
Ubicazione		-
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	Informazioni non disponibili/incomplete
	Spiegazione	Dati non disponibili a causa della complessità del processo di reperimento dei dati. L'azienda si impegna per i prossimi anni ad iniziare un processo di collezionamento e reporting dei dati
Note		-
Informativa		302-3 Intensità energetica
Ubicazione		-
Omissioni	Requisiti omessi	Informazioni non disponibili/incomplete
	Ragione	Dati non disponibili per la complessità e varietà dei servizi e quindi l'individuazione di parametri specifici rappresentativi
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		302-4 Riduzione del consumo di energia
Ubicazione		4.1.4 Riduzione dei consumi di energia
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI 2018		
Informativa		303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa
Ubicazione		4.4 Gestione delle acque
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		303-5 Consumo idrico
Ubicazione		4.4 Gestione delle acque
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 305: EMISSIONI 2016		
Informativa		305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
Ubicazione		4.2 Emissioni
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		
Informativa		305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)
Ubicazione		4.2 Emissioni
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		
Informativa		305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)
Ubicazione		4.2 Emissioni
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		

Informativa		305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)
Ubicazione		4.2.1 Riduzione delle emissioni
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 306: RIFIUTI 2020		
Informativa		306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti
Ubicazione		4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti
Ubicazione		4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		306-3 Rifiuti generati
Ubicazione		4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		306-4 Rifiuti non conferiti in discarica
Ubicazione		4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		306-5 Rifiuti conferiti in discarica
Ubicazione		4.3 Gestione rifiuti ed economia circolare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI 2016		
Informativa		308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali
Ubicazione		9. Catena di fornitura sostenibile
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate
Ubicazione		9. Catena di fornitura sostenibile
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

GRI 401: OCCUPAZIONE 2016

Informativa		401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti
Ubicazione		5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time
Ubicazione		5.3 Gestione retribuzione e welfare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		401-3 Congedo parentale
Ubicazione		5.6 Congedo parentale
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018

Informativa		403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
Ubicazione		8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 5.10 Salute, Sicurezza e Benessere
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti
Ubicazione		8.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 5.10 Salute, Sicurezza e Benessere
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		403-3 Servizi per la salute professionale
Ubicazione		5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione
Ubicazione		5.10.7 Comitato Salute e Sicurezza - 5.10.8 Partecipazione dei lavoratori
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro
Ubicazione		5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

Informativa		403-6 Promozione della salute dei lavoratori
Ubicazione		5.3 Gestione retribuzione e welfare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business
Ubicazione		5.10 Salute, Sicurezza e Benessere
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
Ubicazione		5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		403-9 Infortuni sul lavoro
Ubicazione		5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi - 5.10.4 Attività di controllo e monitoraggio - 5.10.5 Infortuni
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		GRI 403-9 e: i tassi sono calcolati in base a 200.000 ore lavorate - GRI 403-9 g: i dati sono stati calcolati secondo la norma UNI 7249

Informativa		403-10 Malattia professionale
Ubicazione		5.10.10 Malattie professionali
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016		
Informativa		404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente
Ubicazione		5.9 Formazione e aggiornamento continui - 5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione
Ubicazione		5.9 Formazione e aggiornamento continuo
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale
Ubicazione		5.2 Valutazione delle performance
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016		
Informativa		405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti
Ubicazione		1.5 Struttura della governance - 5.4 Forza lavoro
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
Ubicazione		5.3 Gestione retribuzione e welfare
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016		
Informativa		406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
Ubicazione		6.2 Approccio inclusivo
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 408: LAVORO MINORILE 2016		
Informativa		408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile
Ubicazione		6.1 Tutela del lavoro
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO 2016		
Informativa		409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio
Ubicazione		6.1 Tutela del lavoro
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI 2016		
Informativa		414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali
Ubicazione		9. Catena di fornitura sostenibile
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
Informativa		414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese
Ubicazione		9. Catena di fornitura sostenibile
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016		
Informativa		418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati
Ubicazione		8.3 Privacy e gestione dei dati
Omissioni	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
Note		-

