SIELTE

SINCE 1925, WHERE INNOVATION MEETS LIFE

PERSONE
AMBIENTE
COMUNITÀ
VALORE
OGGI E DOMANI

Bilancio Sociale SA8000

Anno 2025

DIRITTI
OPPORTUNITÀ
INCLUSIONE
CRESCITA
TRASPARENZA
DIALOGO

Valore alle persone, ogni giorno







a cura del Social Performance Team di Sielte S.p.A.
Coordinatore: Ing. Alessandro Chiarenza

PERSONE
PIANETA
PROSPERITÀ

UN IMPEGNO
CONCRETO
E DURATURO

Indice

1. Premessa 3
2. Profilo aziendale 3
2.1 Contesto 4
2.2 Codice etico 8
2.3 Valutazione CSR – Ecovadis – Open-es 8
2.4 Diversità, Equità & Inclusione e Parità di genere 9
3. Stakeholder 9
3.1 Segnalazioni e Reclami 10
3.2 Lavoratori 12
3.3 Clienti 12
3.4 Fornitori/Subappaltatori 13
3.5 Organizzazioni Sindacali 13
3.6 Collettività 13
4. Iniziative, Progetti e Sponsorship in ambito Corporate Social Responsibility 14
5. Attività di controllo normativo 23
6. Scopo e campo di applicazione 23
7. Riferimenti Normativi 24
8. Definizioni 25
9. Acronimi 28
10. Requisiti della norma SA8000 28
9.1 Lavoro Infantile 28
9.2 Lavoro forzato o obbligato 30
9.3 Salute e Sicurezza 31
9.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 34
9.5 Discriminazione 35
9.6 Pratiche disciplinari 36
9.7 Orario di Lavoro 37
9.8 Retribuzione 38
9.9 Sistema di gestione 38
9.9.1 Politiche, procedure e registrazioni 38
9.9.2 Social Performance Team 39
9.1.1 Gestione dei reclami, Non conformità, Azioni correttive e preventive 39
9.1.2 Coinvolgimento interno e comunicazione 40
9.1.3 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate 40
9.1.4 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building) 40
9.1.5 Gestione di fornitori e degli appaltatori 41

1. Premessa

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, Sielte S.p.A. ha individuato nella norma SA8000:2014 lo strumento più idoneo ad attestare l'impegno in tutte le attività condotte al pieno rispetto dei diritti umani.

I dati e le informazioni considerate per lo sviluppo di questo "Bilancio Sociale" si riferiscono alle attività svolte dall'azienda fino al 31 dicembre 2025.

2. Profilo aziendale

La presenza di Sielte su tutto il territorio nazionale è riportata nella seguente pagina:

NORD	
PIEMONTE	TROFARELLO
LOMBARDIA	PANTIGLIATE SEGRATE
VENETO	TAVO DI VIGODARZERE
EMILIA ROMAGNA	CAMPOGALLIANO

CENTRO	
LAZIO	**ROMA (Sede Direzionale)** VITERBO POMEZIA

SUD	
CAMPANIA	SAVIANO
CALABRIA	LAMEZIA TERME REGGIO CALABRIA

ISOLE	
SARDEGNA	SASSARI
SICILIA	PALERMO SAN GREGORIO DI **CATANIA (Sede Legale)** AGRIGENTO RAGUSA



2.1 Contesto

Sielte si rivolge alle imprese private, agli enti pubblici e a tutte le organizzazioni che hanno bisogno di una società di servizi in grado di seguire tutte le fasi di un progetto complesso – progettualità, realizzazione, approvvigionamento, gestione dei processi, manutenzione – o di soluzioni e servizi turn key per reti, sistemi e infrastrutture tecnologiche, operando con la massima affidabilità e con una particolare attenzione alla Responsabilità Sociale, alla Sostenibilità ed alla Sicurezza.

Di seguito i mercati di riferimento

INFRASTRUTTURE TELCO



Offriamo un **servizio completo** che comprende tutta la catena del valore che va dalla **progettazione** alla **realizzazione**, dall'**attivazione** all'**assistenza tecnica**, oltre all'**installazione** ed al **collaudo** riguardanti **Reti FTTX, Mobili e Rame, FO,** fornitura di **sistemi DAS.**

RETI FISSE	RETI FTTX	RETI MOBILI	5G-DAS-TETRA	RETI ELETTRICHE
convenzione consip LAN 7	acea	ERICSSON	FASTWEB	enel
TIM	open fiber	HUAWEI	LEONARDO	
WIND 3	FASTWEB	iliad	linkem	
	TIM	LEONARDO	TOWERS D@S	
		ZTE		

FERROVIE e TRASPORTI



Nel 2023 nasce Sielte Trasporti per la gestione di commesse in ambito pubblico e privato per la progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti tecnologici nel settore ferroviario con soluzioni “chiavi in mano”.

ALSTOM · Hitachi Rail STS · ITALFERR · GrandiStazioni · RFI · webuild

IoT



Sviluppiamo progetti di "Internet of things", estendendo Internet al mondo degli oggetti e dei luoghi concreti. Smart Building - Smart Network - Smart Cities - Smart Roads - Smart Farm - Smart Energy

accenture · anas · FASTWEB · INWIT · LEONARDO · open fiber · Posteitaliane · vodafone

SISTEMI TECNOLOGICI e ICT



Proponiamo ai mercati verticali un'offerta completa, basata su **conoscenze specifiche** e sugli **ultimi trend tecnologici**, strutturata in **practice declinate** in **platform cross-market** e **managed services**. **Progettiamo**, **sviluppiamo** e **gestiamo** soluzioni di infrastrutture IT, ai massimi standard di mercato, a fianco dei **top vendor** del settore e con le più **avanzate tecnologie ICT**, utilizzando metodi ITIL based a supporto della trasformazione digitale dei nostri Clienti.

WIFI	NETWORKING	CENTR.TELEFONICHE	VIDEOSORVEGLIANZA	SERVER e STORAGE	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	DAD –PDL
FASTWEB	FASTWEB	convenzione CT 8 consip	Aeroporti di Roma	CINECA IC	anas	
MINISTERO DELLA DIFESA	INFN	FASTWEB	convenzione VDS 2 consip	InnovaPuglia	ITALIA SPORT E SALUTE	MINISTERO DELL'INTERNO
WIND 3	MINISTERO DELLA DIFESA	sogei	FASTWEB	lepida		
	vodafone			MINISTERO DELLA DIFESA		
	WIND 3			Rai		

CALL CENTER NOC SOC



Supportiamo i nostri clienti con supporto informativo e tecnico, garantendo i livelli di servizio contrattuali.1000 risorse impiegate su 3 sedi (Milano, Catania, Roma), 13.000 chiamate/giorno, 100.000 TT/mese, 75.000 attivazioni/mese - Outsourcing di NOC e SOC e gestione del servizio E2E

CLOUDITALIA FASTWEB INWIT IRIDEOS Rai vodafone

SPID SIELTEID



Sistema unico di accesso con identità digitale ai servizi online della Pubblica Amministrazione italiana e dei privati aderenti nei rispettivi portali web. Gestiamo più di 600.000 utenti

MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

2.2 Codice etico

Sielte si è dotata di un proprio "Codice etico" che definisce l'insieme dei valori base e delle responsabilità assunte dall'azienda nei confronti degli stakeholder e della comunità.

Il Codice Etico contiene un insieme di regole e principi essenziali atti a garantire il corretto funzionamento di Sielte S.p.A. (nel prosieguo, anche "Sielte", "Società" o "Organizzazione") e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società (di seguito, anche "Modello 231").

Sielte adotta il Codice Etico soprattutto come carta dei diritti e dei doveri morali, in un'ottica di rafforzamento della responsabilità sociale. Al presente Codice devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, non solo tutti i membri dell'Organizzazione per la realizzazione della mission della Società, ma anche tutti coloro che instaurino con la stessa rapporti o relazioni, diretti o indiretti, in maniera stabile o temporanea.

Al Codice etico è stata data la massima diffusione sia attraverso la distribuzione a tutti i dipendenti sia attraverso la pubblicazione dello stesso nel portale intranet aziendale e sul sito web aziendale istituzionale raggiungibile all'indirizzo www.sielte.it.

Il Codice etico attualmente in vigore è quello approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/02/2025.

2.3 Valutazione CSR – Ecovadis – Open-es

Le performance registrate nel 2025 hanno permesso a Sielte di ottenere importanti riconoscimenti da parte delle agenzie di rating/assessment ESG di seguito riportate.

EcoVadis

Piattaforma globale indipendente per la valutazione della sostenibilità aziendale, ha riconosciuto a Sielte, nel 2025, il livello **«Silver»** per le performance CSR - Corporate Social Responsibility - che comprendono l'ambiente, il lavoro e i diritti umani, l'etica e gli acquisti sostenibili.

Open-es

Iniziativa di sistema finalizzata a coinvolgere tutte le imprese in un percorso comune di miglioramento e crescita delle performance di CSR - Corporate Social Responsibility, promossa da Eni in collaborazione con BCG e Google Cloud.

Nel 2025, Sielte ha ottenuto uno scoring di 87/100 per la classe Fondamentale, 84/100 per la classe Maturità e 82/100 per la classe Master.

Sielte presenta inoltre un grado di accelerazione pari a 10/12, con un potenziale di competitività sfruttato medio-alto.

2.4 *Diversità, Equità & Inclusione e Parità di genere*

Offrire un ambiente di lavoro accogliente e stimolante è una condizione fondamentale per favorire una squadra competente e motivata.

La responsabilità sociale, l'inclusione, la tutela delle diversità che Sielte mette in atto attraverso le iniziative promosse, sono parte integrante della strategia di sviluppo dell'azienda, allo scopo di dare valore a comportamenti che favoriscano condizioni di lavoro nel rispetto della persona, della Salute e della Sicurezza. Ma non solo.

In continuità con gli impegni dell'azienda rivolti alle tematiche sociali, nel 2023 Sielte ha conseguito le attestazioni UNI ISO 30415 "Gestione delle risorse umane - diversità e inclusione" e UNI/PdR125 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

Sielte SpA si è posizionata tra i migliori datori di lavoro in Italia nel 2025 nell'ambito dello studio Top Job - Italy's Best Employers 2025 e della classifica Italy's Best Employers. L'azienda si è distinta in particolare conquistando il 9° posto nel settore Internet, IT e Telecomunicazioni e il 116° posto nella graduatoria generale nazionale. Per ulteriori dettagli, consultare Istituto Tedesco Qualità e Finanza.

Questo a testimonianza dell'impegno nell'implementare politiche che promuovano la parità di genere, il bilanciamento tra vita privata e professionale e lo sviluppo di carriera.

Un ambiente inclusivo è la base per attrarre e stimolare talenti e competenze, migliorare la produttività e costruire un'azienda capace di connettere le esigenze del proprio personale alle innovazioni sociali e tecnologiche che ci aspettano.



3. Stakeholder

Le parti interessate (stakeholder) rilevanti per il Sistema di Responsabilità Sociale sono di seguito schematizzate:

CONTESTO	CATEGORIA STAKEHOLDER	SOGGETTI COMPRESI
ESTERNO	*CLIENTI/COMMITTENTI*	*Tutti*
ESTERNO	*FORNITORI*	*Fornitori di Beni* *Fornitori di Servizi* *Agenzie per il Lavoro*
ESTERNO	*SUBAPPALTATORII*	*Tutti*
ESTERNO	*ISTITUZIONI PUBBLICHE*	*Comuni, Regioni, Camere Di Commercio, Ispettorato Del Lavoro, Ministero Del Lavoro, Inps, Inail, Asp, Ecc.*
ESTERNO	*ISTITUZIONI ED ENTI PRIVATI*	*Associazioni di Categoria, Organizzazioni sindacali, Banche, Assicurazioni, Ecc.*
INTERNO	*RISORSE UMANE*	*Lavoratori e collaboratori*

3.1 Segnalazioni e Reclami

I lavoratori della Sielte S.p.A. (Parti Interessate Interne – Internal Stakeholder) possono effettuare segnalazioni di miglioramento, esprimere opinioni, fare commenti o inviare reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, discriminazione o violazioni verificatisi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA 8000:2014 nelle seguenti modalità:

Segnalazioni di miglioramento/opinioni/commenti

- Inviare la segnalazione di miglioramento/opinione/commento direttamente al Social Performance Team scrivendo all'indirizzo spt@sielte.it;
- Inviare la segnalazione di miglioramento/opinione/commento verbalmente o per iscritto al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) competente territorialmente.

Reclami

- Inviare il reclamo tramite la sezione "Whistleblowing" disponibile sul sito web dell'azienda all'indirizzo www.sielte.it e dedicata ai reclami SA8000®:2014 per i lavoratori di Sielte S.p.A. Tutti i reclami vengono gestite da Sielte S.p.A. in conformità al Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in recepimento della Direttiva Europea 2019/1937 utilizzando canali sicuri e indipendenti per tutelare l'identità del soggetto segnalante, essendo messo al riparo da eventuali ritorsioni e discriminazioni, conseguenti la segnalazione. Tutti i reclami vengono gestiti dal gestore delle segnalazioni in conformità alla Istruzione Operativa "PRO QSA 01_IO 01 - Gestione delle Segnalazioni" il quale, dopo una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto della segnalazione, della fondatezza

della segnalazione e dell'eventuale richiesta di ulteriori dettagli/integrazioni/chiarimenti, provvede ad inoltrare al Social Performance Team scrivendo all'indirizzo spt@sielte.it solo i reclami strettamente riconducibili agli ambiti della norma SA 8000:2014;

- Inviare il reclamo tramite verbalmente o per iscritto tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) competente territorialmente. Il lavoratore può esercitare il diritto di rimanere anonimo; è dovere del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale rispettare tale scelta;
- Inviare il reclamo tramite l'Ente IQNet che ha certificato l'organizzazione per la SA 8000®:2014, al fax: +41 31 310 24 49 oppure all'indirizzo di posta elettronica iqnetltd@iqnet.ch. In questa modalità l'anonimato non può essere garantita alcuna forma di tutela del segnalante né l'anonimato;
- Inviare il reclamo tramite l'organismo di accreditamento SAAS – Social Accountability Accreditation Services - 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016, United States of America all'indirizzo di posta saas@saasaccreditation.org oppure al numero di telefono +1 (212) 391 2106. In questa modalità non può essere garantita alcuna forma di tutela del segnalante né l'anonimato.

Anche le parti interessate esterne, quali: clienti, committenti, fornitori, subappaltatori, enti ed istituzioni pubbliche e private, agenzie per l'impiego, studi professionali, consulenti ecc. (External Stakeholder) possono effettuare reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, discriminazione o violazioni verificatisi nell'ambito lavorativo o nella sfera delle attività di Sielte S.p.A. ed in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA8000®:2014 nel seguente modo:

- Inviare il reclamo tramite la sezione "Whistleblowing" disponibile sul sito web dell'azienda all'indirizzo www.sielte.it e dedicata ai reclami SA8000®:2014 per le parti interessate esterne. Tutti i reclami vengono gestite da Sielte S.p.A. in conformità al Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in recepimento della Direttiva Europea 2019/1937 utilizzando canali sicuri e indipendenti per tutelare l'identità del soggetto segnalante, essendo messo al riparo da eventuali ritorsioni e discriminazioni, conseguenti la segnalazione. Tutti i reclami vengono gestiti dal gestore delle segnalazioni in conformità alla Istruzione Operativa "PRO QSA 01_IO 01 - Gestione delle Segnalazioni" il quale, dopo una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto della segnalazione, della fondatezza della segnalazione, supportata da eventuali richieste di ulteriori dettagli/integrazioni/chiarimenti al soggetto segnalante, provvede ad informare il Social Performance Team (spt@sielte.it) dell'apertura di un reclamo riconducibile agli ambiti della norma SA 8000:2014.

3.2 Lavoratori

Al fine di facilitare la diffusione e comprensione della norma SA8000, tutti i lavoratori di Sielte hanno ricevuto regolari comunicazioni e vengono formati attraverso uno specifico corso di formazione erogato mediante la piattaforma informatica di Sielte impiegata per la FAD – Formazione A Distanza – raggiungibile all'indirizzo https://fad.sielte.it/ il quale comprende anche un test finale per verificare l'efficacia dell'apprendimento.

L'obiettivo del corso di formazione è quello di fornire a tutti i lavoratori impiegati in Sielte, a qualsiasi titolo ed indipendentemente dalla mansione, le conoscenze di base sui requisiti introdotti della nuova norma SA8000®:2014, sull'organizzazione di cui si è dovuta dotare Sielte per essere conforme alla norma e sulle nuove procedure introdotte dal sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

Il corso di formazione prevede la consegna di un KIT SA8000 contenente la seguente documentazione di Responsabilità Sociale:

- Lettera di Presentazione dello standard SA8000®2014 per la Responsabilità Sociale;
- Copia dello Standard SA8000®:2014 emesso dal SAI (versione italiana ed inglese);
- Politica aziendale per la Responsabilità Sociale;
- Organigramma aziendale del Social Performance Team;
- Procedura aziendale per invio Reclami e Segnalazioni.

Tutti i nuovi lavoratori vengono formati sulla Responsabilità Sociale entro 3 mesi dall'assunzione.

Tutti i dipendenti e tutti i collaboratori impiegati presso la Sielte S.p.A. sono invitati ed informati sulla possibilità di inviare segnalazioni di miglioramento/opinioni/commenti o sulla possibilità di inviare reclami nelle modalità precedentemente indicate.

3.3 Clienti

L'area Comunicazione di Sielte S.p.A. è orientata ad informare e coinvolgere tutte le parti interessate, ovvero: clienti, fornitori/subappaltatori, istituzioni ed organizzazioni pubbliche e private.

La comunicazione da parte di Sielte S.p.A, sia verso l'interno che verso l'esterno, viene facilitata e migliorata da un livello di informatizzazione adeguata al contesto che non prevede, come strumento per la trasmissione, la ricezione e la registrazione di documenti, l'impiego della carta, ma strumenti informatici, in modo tale da consentire e favorire una maggiore e tempestiva partecipazione di tutti gli stakeholder, comprese le sedi periferiche.

I principali canali di comunicazione utilizzati sono:

- E-mail;
- Portale Navision;

- Sito web aziendale: tramite banner/link ed highlights;
- Social network: tramite messaggi informativi sulle pagine social: Linkedin, Instagram e Facebook

Tutte le parti interessate possono prendere visione, ed eventualmente scaricare, la Politica e l'organigramma per la Responsabilità Sociale, ed il Bilancio Sociale annuali dal sito web aziendale (www.sielte.it). Dal sito web aziendale tutte le parti interessate esterne, possono, inoltre, inviare reclami e/o segnalazioni per il miglioramento.

3.4 Fornitori/Subappaltatori

Sielte S.p.A. effettua un monitoraggio sui propri fornitori/sub-fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private (APL), istituzioni pubbliche e private e ne verifica, ai fini di una valutazione e selezione, la loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

La qualifica dei fornitori/subappaltatori viene disciplinata dalla procedura del sistema di gestione Qualità che prevede tutto l'iter di qualifica dei fornitori/subappaltatori. Sielte S.p.A. inoltre integra per la qualifica degli stessi la documentazione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello standard SA8000:2014.

Non potendo richiedere a tutti i propri fornitori/subappaltator il possesso della certificazione SA8000, Sielte ha stabilito che prerequisito fondamentale per l'ammissione nell'elenco dei fornitori/subappaltatori qualificati, oltre a quelle già previste nelle procedure aziendali (Sistema di gestione QSA), è la sottoscrizione, con rinnovo triennale, di un impegno all'osservanza di tutti i requisiti della SA8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile, attraverso la restituzione firmata della Lettera di Adesione ai principi SA8000:2014. attraverso la restituzione firmata, dal Rappresentante legale della società, della Lettera di Adesione ai principi delle norme SA8000:2014, ISO 30415:2021 e PDR 125.

Inoltre, Sielte può effettuare audit di seconda parte al fine di verificare sul campo l'effettivo rispetto dei principi della Responsabilità Sociale dei propri fornitori/subappaltatori.

3.5 Organizzazioni Sindacali

I rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati adeguatamente informati sul tema della responsabilità sociale e sulla norma SA8000, nonché sulla volontà di Sielte di conseguire e mantenere la certificazione SA8000.

I rappresentanti dei lavoratori partecipano al Social Performance Team, in quota paritetica, ed al Comitato Salute e Sicurezza con un loro rappresentante ricoprendo quindi un ruolo importante e riconosciuto all'interno dell'azienda.

3.6 Collettività

Sielte è stata sempre sensibile alle problematiche dei lavoratori e della collettività.

Continua l'iniziativa di raccolta fondi allo scopo di sostenere le famiglie (coniuge e/o figli) dei colleghi deceduti, mediante una sottoscrizione volontaria che autorizza la società Sielte al prelievo dalla propria busta paga di un importo corrispondente alle ore di ferie o permessi, o altri istituti contrattuali, devolute.

Nell'anno 2025 sono state sottoscritte 1.291 ore.

4. Iniziative, Progetti e Sponsorship in ambito Corporate Social Responsibility

In ambito di Responsabilità Sociale, Sielte ha intrapreso e proseguito nel corso dell'anno 2025 varie iniziative, tra cui, per citare solo le più importanti, il progetto "**Children Connection**" per contrastare la povertà educativa e digitale nei Paesi in via di sviluppo; il programma "**Lavoro Carcerario**" per creare nuove opportunità lavorative, riabilitazione e reinserimento nella società a coloro che vivono un periodo della propria vita all'interno di istituti di pena, la campagna di solidarietà di Natale "**Sielte for Senior**", il Progetto "**Mobilità Sostenibile**" e quello di "**Guida Sostenibile**" insieme a tanti altre attività di solidarietà e sponsorship.

Progetto "Children Connection"

TAPPA 1. Sielte, in collaborazione con l'associazione Ripartiamo APS, ha intrapreso una missione solidale in **Nepal** per donare dispositivi informatici all'associazione The Small World di Kathmandu, impegnata nell'accoglienza e nell'educazione di bambini e ragazzi orfani.

Attraverso l'utilizzo della realtà virtuale, è stato possibile far vivere loro un'esperienza immersiva unica, permettendo di esplorare virtualmente luoghi del mondo mai visti prima. Un'opportunità ricca di emozioni, destinata a lasciare un segno indelebile.



TAPPA 2. L'India è stata l'ultima tappa del progetto solidale Children Connection di Sielte, realizzato in collaborazione con l'Associazione Ripartiamo Aps. A **Shirdi**, con il supporto dei volontari, abbiamo consegnato tablet, connessione internet e materiali scolastici al **Saiashraya Orphanage**.

L'accoglienza dei bambini ci ha riempito il cuore, ricordandoci quanto sia cruciale contribuire a migliorare le condizioni di vita dei minori nei Paesi in via di sviluppo e aiutarli a costruire il loro futuro



Pasqua di solidarietà: i dipendenti di Sielte da So.Spe. Consegnate uova e sorrisi ai più piccoli

Noi di Sielte abbiamo un obiettivo, quello di sensibilizzare alla beneficenza e alla solidarietà, non solo all'esterno della nostra azienda, ma anche tra i nostri dipendenti.

Proprio per questo, in occasione della Pasqua 2025, abbiamo deciso di portare un po' di gioia ai bambini e ai ragazzi del Rifugio So.Spe. di Roma.

Vedere i loro sorrisi non ha prezzo, ci riempie di amore e ci dà la forza di continuare a fare sempre di più.



A giugno 2025 Sielte ancora una volta torna a trovare gli ospiti di So. Spe, la casa-famiglia di Roma che accoglie circa 25 bambini e ragazzi. Una occasione per offrire una cena e condividere dei momenti di gioia e spensieratezza insieme. Spesso un gesto che può sembrare così semplice, vale più di quanto pensiamo.

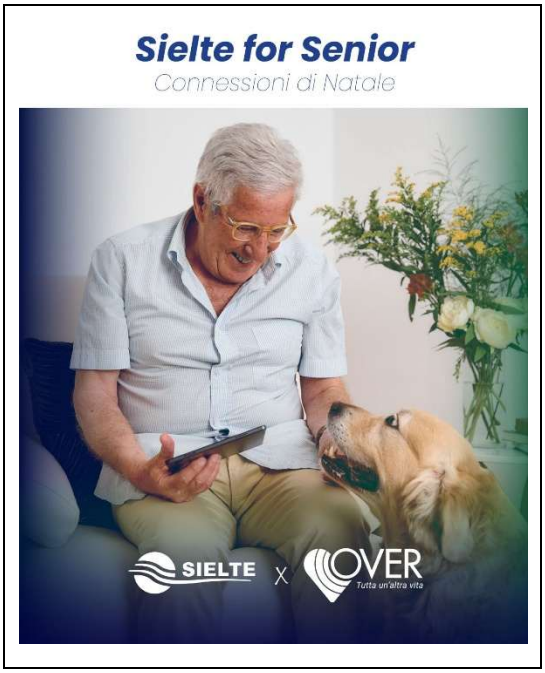


La campagna di Natale “Sielte for Senior” in collaborazione con gli anziani di Over

Il Natale è un tempo di condivisione, solidarietà e attenzione verso gli altri.

Al centro della campagna “Sielte for Senior – Connessioni di Natale”, realizzata in collaborazione con Over, c'è un gesto concreto e Sielte metterà a disposizione dell'Over Senior Residence di Fonte Laurentina, a Roma, dei tablet destinati agli Ospiti della struttura. I dispositivi diventeranno parte delle attività quotidiane della residenza, supportando momenti condivisi di laboratori digitali e attività ludiche pensate per mantenere allenata la memoria e favorire la socializzazione.

Un’iniziativa che nasce dalla consapevolezza che gli anziani di oggi sono persone attive e curiose, capaci di utilizzare la tecnologia non solo per restare in contatto con i propri affetti, ma anche per vivere nuove esperienze insieme, rendendo il Natale un’occasione di vera connessione.



Progetto lavoro anche al carcere di Vigevano

Sielte S.p.A. è partner del progetto "In carcere non si finisce... si ricomincia", promosso dalla direzione della Casa di Reclusione di **Vigevano**.

L'iniziativa vuole replicare i risultati positivi ottenuti nel carcere di Bollate, creando nuove opportunità e **un esempio virtuoso di come l'inclusione lavorativa e la riabilitazione possano essere fondamentali anche in un contesto penitenziario**. Le attività spaziano dai servizi di call center alla formazione con le aziende partner, promuovendo un nuovo modo di intendere il percorso di detenzione.

Inoltre, il progetto non si limita solo a fornire lavoro temporaneo nella struttura, ma cerca di creare una rete di competenze e relazioni tra i detenuti e le aziende partner così da favorire la **riabilitazione e il reinserimento nella società**. *"In carcere non si finisce… si ricomincia"* rappresenta un passo decisivo verso nuovi modelli di istituti detentivi, in cui il lavoro e la formazione professionale diventano strumenti di cambiamento reale.



Il documentario “Vigevano – Now & Bee4” racconta il progetto portato avanti nel carcere di Vigevano da bee.4 altre menti, che ha visto il coinvolgimento diretto di Sielte S.p.A.

Un racconto che parla anche di come la nostra azienda abbia avuto un ruolo fondamentale nella realizzazione di un progetto così ambizioso, offrendo fiducia, formazione e opportunità di lavoro.

Il documentario ha superato la fase di pre-selezione del festival Film Impresa e ora può vincere il premio della giuria popolare.



Dalla partnership tra Sielte e Talenti una nuova generazione di tecnici specializzati nelle TLC

Continua la formazione dei nostri aspiranti palificatori!

Si è da tempo conclusa la prima parte dell'Academy pensata per i giovani talenti tunisini che hanno scelto di specializzarsi come tecnici nel campo delle TLC.

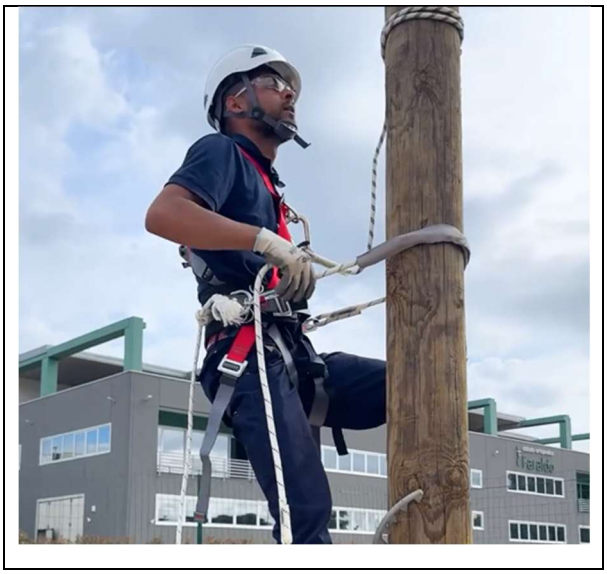
A una prima parte dell'Academy erogata completamente in Tunisia, è seguita la formazione sul campo.

Prosegue, quindi, un fantastico percorso di crescita e apprendimento, reso possibile dalla partnership ormai consolidata tra Sielte e Talenti, alla quale si deve l'allestimento dell'intera struttura che ospita le lezioni: il nostro nuovo campo di formazione pratica sui lavori in quota, realizzato a Caserta.

Una nuova generazione di professionisti si prepara a rispondere alle esigenze del mercato delle telecomunicazioni, attraverso le nostre Academy, modulo didattico dopo l'altro, che forniscono tutte le competenze per l'utilizzo delle misure di sicurezza, per la posa in opera di pali e cablaggi, per l'acquisizione delle tecniche di arrampicata e delle nozioni normative.

Questo percorso di crescita non solo mira a formare tecnici altamente qualificati, ma si inserisce anche nell'ambito del Piano Mattei, che ha l'obiettivo di rafforzare la cooperazione tra Italia e Tunisia, creando opportunità di sviluppo professionale per i giovani e contribuendo alla crescita delle competenze locali nel settore delle telecomunicazioni.

Questa è una dimostrazione concreta di come le giuste opportunità bastino a sostenere i talenti a cui affidare il mondo di domani.



Progetto "Mobilità Sostenibile"

I cambiamenti climatici sono un segnale inequivocabile che richiede un intervento collettivo a favore dell'ambiente. A tal proposito, l'Agenda ONU 2023 per lo Sviluppo Sostenibile traccia un percorso imprescindibile a cui istituzioni, organizzazioni, individui e soprattutto le imprese devono conformarsi. In questo contesto, Sielte ha deciso di intraprendere un percorso di Mobilità Sostenibile, coinvolgendo, a partire dal 2024, tutte le sedi.

A partire dal 1° marzo Sielte ha introdotto *Mobility Company*, una App che cambierà il nostro modo di vivere la mobilità dei propri dipendenti.

Mobility Company ha l'obiettivo di trasformare gli spostamenti giornalieri più semplici, convenienti e sostenibili. La piattaforma offre accesso ai servizi di mobilità con delle tariffe

agevolate. Scontistiche fino al 30% relative ai Buoni Benzina Q8 e IP, alle Carte Freccia Trenitalia, ai Voucher Enjoy e molti altri provider nella sezione BENEFITS.

Inoltre, con il modulo CARPOOLING presente sull'App è possibile:

- Offrire o richiedere un passaggio per il luogo di lavoro o per tornare a casa
- Condividere il tragitto casa - lavoro con i nostri colleghi
- Accumulare punti per vincere fantastiche premialità (Carte Freccia, Buoni Benzina, Voucher Sharing)



Il modulo CARPOOLING ha ottimizzato gli spostamenti dei dipendenti, con 340 corse condivise, riducendo i veicoli in circolazione e promuovendo la sostenibilità.

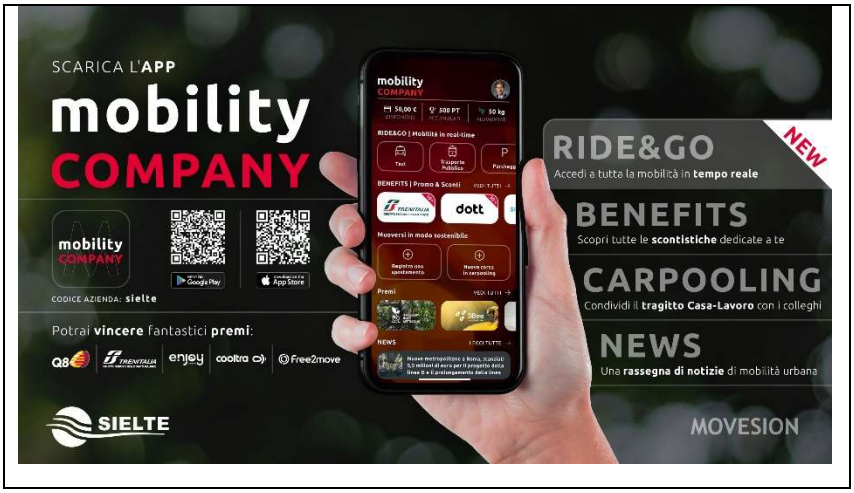
Già nei primi mesi dalla sua introduzione l'app ha contribuito a ridurre le emissioni di CO_2 di oltre 2,2 tonnellate, dimostrando un contributo significativo alla lotta contro il cambiamento climatico. Complessivamente, l'app Mobility Company sta migliorando la mobilità aziendale e promuovendo uno stile di vita sostenibile, con risultati promettenti e l'opportunità di raggiungere obiettivi ancora più ambiziosi.

Nel 2025 è stato introdotto il nuovo modulo RIDE&GO all'interno della nostra App di mobilità**, Mobility Company.**

Con il nuovo modulo **RIDE&GO** presente sull'App si potrà:

- **Riservare un taxi**
- **Pagare il parcheggio** sulle **Strisce Blu**
- Acquistare **biglietti** del **treno lunga percorrenza**
- **Sbloccare un motorino elettrico in sharing**
- Ricaricare l'**auto elettrica**
- Riservare un servizio di **noleggio con conducente**
- **Prenotare la revisione della nostra auto**

Mobility Company è la soluzione che rende i nostri spostamenti giornalieri più semplici, convenienti e sostenibili. La piattaforma offre accesso ai migliori servizi di mobilità con delle tariffe agevolate. Scontistiche **fino al 30%** relative ai Buoni Benzina **Q8** e **IP**, alle Carte Freccia **Trenitalia**, ai Voucher **Enjoy** e molti altri provider nella sezione **BENEFITS**



Progetto "Guida Sostenibile"

Il corso di guida sostenibile Ecodriving, organizzato da Sielte S.p.A. in continuità con l'attenzione dell'azienda verso le tematiche ambientali, è stato un successo anche nella nostra sede di Catania.

I 189 lavoratori coinvolti nel corso di formazione hanno appreso le pratiche per attuare una guida sostenibile, in grado di favorire l'efficienza energetica, ridurre l'inquinamento e agevolare la sicurezza stradale.



Progetti di sponsorizzazione

Sielte sponsor ufficiale di Casa Sanremo 2025

In qualità di partner per le connessioni e le attività digitali di Casa Sanremo, l'azienda avrà un ruolo centrale nel garantire la piena operatività delle infrastrutture tecnologiche e delle soluzioni di rete necessarie per la manifestazione.

"Essere partner di Casa Sanremo 2025, l'esclusivo salotto del Festival della Canzone Italiana, in programma dall'11 al 15 febbraio 2025, è per noi motivo di grande orgoglio. In Sielte crediamo fermamente che la connessione tecnologica, umana e culturale sia il fondamento di un futuro migliore. Supportare un evento simbolo dell'italianità come il Festival ci consente di dimostrare il ruolo cruciale delle tecnologie digitali nel creare sinergie tra persone, idee ed emozioni" – ha dichiarato Salvatore Turrisi, Presidente di Sielte.

L'azienda sarà identificata come Partner per le connessioni e le attività digitali, un riconoscimento che riflette l'importanza strategica del suo contributo tecnologico per il successo dell'evento.



Spirito di squadra e impegno verso un obiettivo comune: Sielte porta i propri valori nel calcio a 5

Sielte è official sponsor della squadra femminile di calcio a 5 FIGC Levante Caprarica.

Lo scorso 13 aprile si è svolto il primo turno dei playoff di Serie B, nel quale la Levante Caprarica ha conquistato la vittoria contro la Woman Napoli C5.

Un risultato frutto di determinazione, spirito di squadra e voglia di giocare insieme per un obiettivo comune, valori in cui noi di Sielte crediamo fortemente.



5. Attività di controllo normativo

L'emissione di nuovi regolamenti riferito alla produzione/commercializzazione di prodotti e servizi sia a livello nazionale che internazionale ha un notevole impatto qualitativo ed è per questo che il Gruppo è sempre molto attenta all'aggiornamento legislativo e normativo.

L'azienda Sielte ha deciso di adottare dei regolamenti volontari, quali: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, SA8000, ISO 50001, ISO 27001, ISO 20000-1, SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, ISO 30415 e PDR 125 per aumentare la fiducia degli utilizzatori nell'azienda e nei prodotti e servizi proposti in linea con le loro politiche. Inoltre, ha implementato ed attuato un Modello Organizzativo 231, per la prevenzione dei reati societari di natura amministrativa.

Gli audit interni e da parte degli organismi di certificazione costituiscono un momento fondamentale per la verifica di conformità dei sistemi di gestione (compliance) agli standard di riferimento ed offrono i necessari spunti di miglioramento continuo.

6. Scopo e campo di applicazione

Sielte S.p.A. ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 con l'obiettivo di integrare le problematiche sociali nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli stakeholder.

Sielte S.p.A. ha deciso di utilizzare il Bilancio Sociale come strumento volontario attraverso il quale diffondere a tutte le parti interessate (interne ed esterne) l'impegno al soddisfacimento di tutti i requisiti di Responsabilità Sociale, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza con i dipendenti e con gli altri stakeholder.

Il Bilancio Sociale SA8000 fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della norma e riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, precisamente:

- lavoro infantile;
- lavoro forzato o obbligato;

- salute e sicurezza;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione.

In un'ottica di miglioramento continuo Sielte S.p.A. si è impegnata a:

- ✓ conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000;
- ✓ conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e 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 contro le donne;
- ✓ perseguire il miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- ✓ documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholder interni (personale, amministratori, dirigenti e management, organico operativo) ed esterni (collettività, organizzazioni sindacali, ecc.).

Campo di Applicazione
Progettazione, realizzazione e manutenzione di reti di telecomunicazioni e trasmissione dati. Sviluppo tecnico, progettazione e ingegnerizzazione dei processi produttivi per innovazione tecnologica e 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 e Hosting, Disaster Recovery, inclusa progettazione e sviluppo software) e relativa assistenza specialistica tramite Help Desk. 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. Servizio di identity provider aderente al sistema SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale)

7. Riferimenti Normativi

Sielte S.p.A. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali aderisce, nonché la norma SA8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali la società aderisce e la SA8000 riguardano lo stesso tema, viene applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Sielte S.p.A. rispetta, inoltre, i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione);
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime);
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- Codice di condotta ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani;

8. Definizioni

- **Bambino**: Qualsiasi persona con meno di 16 anni di età.
- **Giovane lavoratore**: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

- **Lavoro infantile**: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore 16 anni, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Contratto collettivo**: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra le aziende del Gruppo Sirti e le organizzazioni dei lavoratori.
- **Azione correttiva**: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
- **Azione preventiva**: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
- **Lavoro forzato o obbligato**: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
- **Lavoratore a domicilio**: Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
- **Tratta di essere umani**: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggiro, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
- **Parti interessate**: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
- **Salario dignitoso**: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
- **Non-conformità**: Non soddisfacimento di un requisito.
- **Organizzazione**: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dall'ente stesso.
- **Personale**: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto.
- **Lavoratore**: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- **Agenzia per l'impiego privata**: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

  - incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
  - impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
- **Azioni di rimedio per il lavoro infantile**: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
- **Valutazione del rischio**: Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.
- **Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000**: Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative alla norma SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) è/sono membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).
- **Performance sociale**: Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità alla norma SA8000.
- **Coinvolgimento delle parti interessate**: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.
- **Fornitore/subappaltatore**: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente alle aziende del Gruppo Sirti beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi delle aziende del Gruppo Sirti.
- **Sub-fornitore**: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi delle aziende del Gruppo Sirti o di un suo fornitore.
- **Organizzazione dei lavoratori**: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

9. Acronimi

- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
- **CSS**: Comitato per la Salute e Sicurezza, conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza dei lavoratori. È formato dal Servizio di Prevenzione e Protezione e da RLSA.
- **RDRS**: Rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza e della conformità alla norma SA8000.
- **RLRS**: Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale. Rappresentante sindacale eletto liberamente tra i membri del sindacato, o, in mancanza, tra i lavoratori; la sua responsabilità è quella di facilitare le relazioni dei lavoratori con la Direzione in materie collegate alla norma SA8000.
- **RSPP**: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi sui luoghi di lavoro, in accordo con il D.Lgs. 81/08.
- **SGSA**: Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.
- **SPT**: Social Performance Team formato da una rappresentanza equilibrata di RLRS e management.

10. Requisiti della norma SA8000

9.1 Lavoro Infantile

Sielte S.p.A. non si è mai avvalsa e non ha nessuna intenzione di avvalersi in futuro né di lavoro infantile né di lavoro minorile; comunque, al fine di tutelare i bambini lavoratori, ha predisposto un piano di rimedio in cui sono definite le azioni da intraprendere nel caso si trovi a dover far fronte ad episodi di lavoro infantile.

Sielte S.p.A. nel caso riscontri situazioni lavorative che rientrano nella definizione di lavoro infantile, si adopera, fornendo un adeguato sostegno, affinché i bambini possano frequentare la scuola fino all'età prevista.

Sielte S.p.A. si adopera affinché:

- Nessun giovane lavoratore sia impegnato all'interno della Sielte S.p.A.;
- Nell'eventualità Sielte S.p.A. dovesse trovarsi nella situazione di gestire un giovane lavoratore le ore di viaggio giornaliere (da / per il luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccederanno le 10 ore complessive al giorno. Non sarà mai impegnato il giovane lavoratore nelle ore scolastiche e nelle ore notturne.
- Nessun giovane lavoratore sarà esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

La definizione del piano di rimedio avviene in sede di riesame della Direzione, dove ne viene valutata anche l'efficacia ed il mantenimento nell'ottica del raggiungimento del miglioramento continuo dell'azienda.

Sielte S.p.A. si impegna affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi e ad applicare un adeguato piano di rimedio. Tale piano è documentato, migliorato e gestito secondo quanto definito nella specifica procedura di riferimento P02 Gestione lavoro infantile e politica di rimedio.
Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età.

Si riporta nelle tabelle seguenti la composizione dell'organico aziendale di Sielte S.p.A. **anno 2025** suddiviso per fasce d'età.

Composizione organico al 31/12/2025 suddiviso per fasce d'età			
Fascia di età	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Minore di 18 anni	0	0	0
18 - 20 anni	47	2	49
21 - 30 anni	1115	128	1243
31 - 40 anni	1015	204	1219
41 - 50 anni	474	107	581
51 - 60 anni	534	43	577
oltre 60 anni	313	5	318
Totali	3498	489	3987

TABELLA 1

Il lavoratore più giovane è di sesso maschile ed ha 19 anni.

Il lavoratore più anziano è di sesso maschile ed ha 67 anni.

L'età media ponderata dei lavoratori è di 35,3 anni.

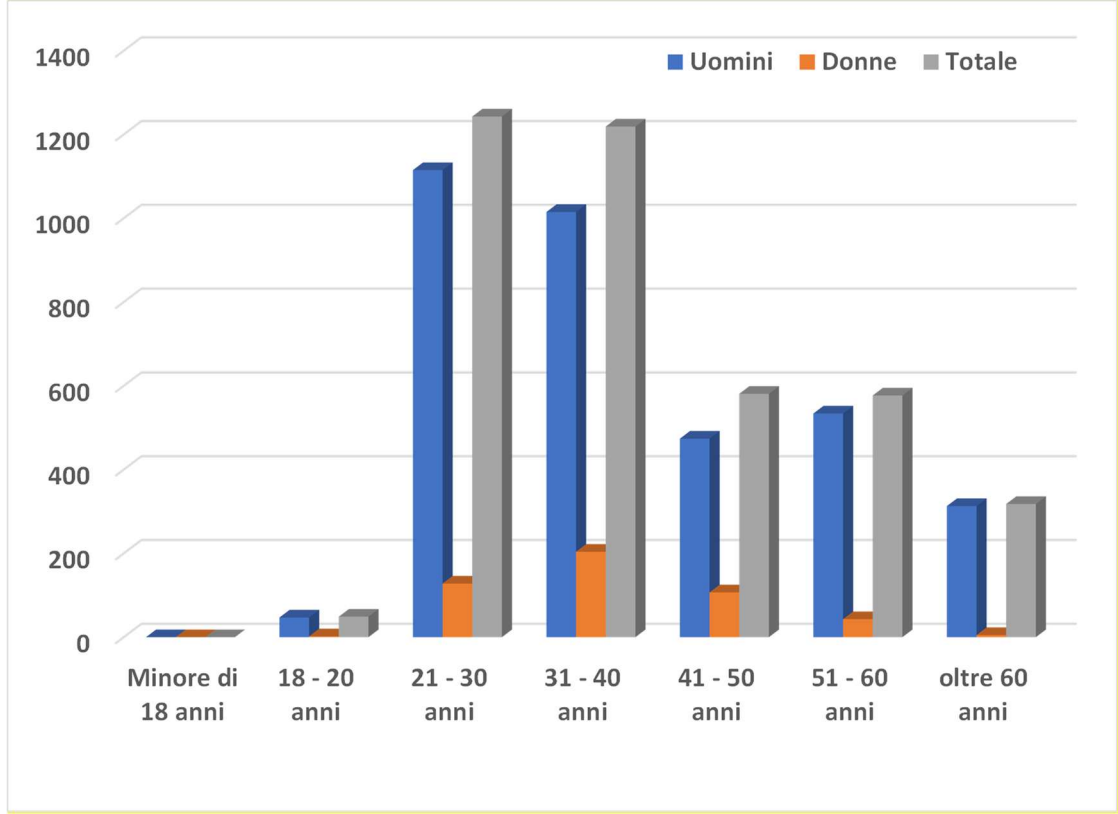


GRAFICO 1

9.2 Lavoro forzato o obbligato

Sielte S.p.A. non ricorre e non dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Sielte S.p.A. non richiede al personale di consegnare "depositi", documenti d'identità, indennità retributive all'inizio del rapporto di lavoro con la Società né durante tutto il periodo di lavoro.

Il personale, sia amministrativo che tecnico, è assunto con contratto predisposto dalla funzione Risorse Umane in conformità al CCNL delle Telecomunicazioni ed alla normativa vigente e, in nessun caso, i contratti di lavoro stabiliscono clausole vessatorie per il lavoratore.

Sielte S.p.A. assicura che le condizioni di lavoro definite/concordate al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego.

I lavoratori, nei limiti della sicurezza, hanno libertà di movimento; in nessun modo sono controllati da dispositivi o agenti di sicurezza e sorveglianti nelle sedi di lavoro se non dalle funzioni responsabili del coordinamento del loro lavoro e del monitoraggio del rispetto dei programmi stabiliti, in accordo con i clienti.

Completate le attività affidate, nel rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario, il personale può liberamente allontanarsi dalle sedi di lavoro.

Le ore di straordinario sono su base volontaria, e in nessun modo vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro extra.

Sielte S.p.A. si impegna a utilizzare personale di altre società, subappalti e/o fornitori che non fanno uso di lavoro forzato o obbligato, anzi sarà cura della stessa società sensibilizzare i soggetti colpevoli di eventuali criticità a rispettare i requisiti della norma SA8000 pena la possibilità di dialogo e collaborazioni con la Sielte S.p.A.

Sielte S.p.A. si adopera affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi e a segnalarlo immediatamente al responsabile dei lavoratori SA8000.

9.3 Salute e Sicurezza

Sielte S.p.A. ritiene opportuno sottolineare l'importanza che si è data nella gestione aziendale interna, sia relativamente agli aspetti della qualità dei servizi (certificazione ISO 9001:2015), alla tutela ambientale (certificazione ISO 14001:2015) e alla sicurezza sul lavoro (certificazione ISO 45001:2023).

Le problematiche della tutela della salute, della sicurezza sul lavoro e della salvaguardia dell'ambiente, trovano in azienda preminente attenzione e sono considerate prioritarie nella gestione delle attività aziendali assumendo pertanto notevole rilevanza strategica; in tale ottica si è inteso sviluppare il proprio impegno per un miglioramento continuo dei risultati nel campo della Sicurezza, Salute ed Ambiente.

Per quanto concerne in particolare la sicurezza, convinti che tutti gli incidenti possano essere prevenuti, nel sistema di gestione ISO 45001:2023 si evincono istruzioni, procedure e modalità di lavoro tali da scongiurare qualsiasi incidente presso le sedi ed i cantieri di lavoro.

Sia nell'ottica della prevenzione che in quella della protezione, del soccorso e dell'intervento di emergenza, l'incolumità e la salute dei lavoratori dipendenti, dei terzi e della popolazione esterna devono essere privilegiati.

A tal proposito oltre ai ruoli di responsabilità richiesti dalla normativa cogente italiana disciplinata dal D.lgs. 81/08 ed alle responsabilità, procedure e piani di miglioramento individuati nel sistema di gestione ai sensi della ISO 45001:2023 è stato nominato all'interno della Sielte S.p.A. un Comitato per la Salute e la Sicurezza.

Sielte S.p.A. alla luce di quanto esposto, garantisce il rispetto del D.lgs. n.81/08 e successive modifiche e integrazioni, e tutte le normative internazionali per la prevenzione di rischi ed incidenti.

In tale contesto, Sielte S.p.A. fornisce un ambiente di lavoro sicuro e sano ed adotta misure idonee per evitare incidenti e danni alla salute causati, associati o che si verifichino durante il lavoro, rendendo minime, per quanto ragionevolmente attuabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro.

La Sielte S.p.A., tramite la figura del Datore di Lavoro, ha nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e nominato un certo numero di Site Manager

Territoriali/Responsabili Strutture Operative per ogni singola sede, con opportuna delega per la salute e sicurezza sul centro operativo di pertinenza.

Tale Rappresentante ha accesso, nel rispetto delle procedure concordate, ai posti ed ai luoghi di lavoro nonché ad ogni documentazione aziendale relativa alla sicurezza dei lavoratori; è consultato preventivamente in ordine a qualsiasi programma, valutazione, nomina o designazione che abbia attinenza diretta con la sicurezza; può, inoltre, fare proposte in tema di prevenzione e partecipa alle riunioni periodiche aziendali sulla sicurezza.

Inoltre, per la salute e sicurezza dei lavoratori sui cantieri esterni, sono stati nominati, sempre con delega, opportune figure denominate Preposti.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nominato dall'azienda in conformità a quanto previsto da D.lgs. n.81/08, collabora attivamente per individuare i fattori di rischio e le misure per la sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specificità dell'organizzazione aziendale e delle sue attività di erogazione del servizio.

La figura del R.S.P.P. ha inoltre la responsabilità di coadiuvare la Direzione nella successiva fase di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi e di proporre i programmi di istruzione, addestramento e formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza. Esso è anche componente del Comitato per la salute e sicurezza.

Nei DVR aziendale sono stati valutati tutti i rischi in base alla tipologia di lavorazione eseguite dai lavoratori della Sielte S.p.A. compresi i rischi per le lavoratrici in gravidanza ed in allattamento.

Sono stati predisposti e consegnati ad ogni dipendente i dispositivi di protezione individuale in base al tipo di lavorazione da effettuare.

Sielte S.p.A. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, inclusa la formazione sulle istruzioni specifiche per la mansione svolta.

La formazione viene ripetuta ogni qualvolta ci sia una nuova assunzione all'interno della Sielte S.p.A.

Sielte S.p.A. ha nominato più di un medico competente oltre ad un medico coordinatore in conformità alle prescrizioni di legge allo scopo di garantire la sorveglianza sanitaria e la salvaguardia delle condizioni di salute dei lavoratori a fronte di eventuali rischi connessi al tipo o all'ambiente di lavoro.

Il medico competente partecipa alla riunione periodica di cui all'art.35 del D.lgs. n.81/08, nella quale espone il proprio parere alla Direzione o al medico competente coordinatore sullo stato di salute dei lavoratori, sull'idoneità dei dispositivi di protezione individuali, sulla validità del documento di valutazione dei rischi, sui programmi di formazione ed informazione dei lavoratori.

Sielte S.p.A. si adopera affinché tutto il personale riceva una formazione periodica e registrata in materia di salute e sicurezza. Tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e per quello assegnato a nuovi incarichi.

Le modalità operative in uso presso la Sielte S.p.A. prevedono l'esistenza di sistemi per rilevare, evitare o rispondere a potenziali minacce alla salute ed alla sicurezza di tutto il personale; infine, Sielte S.p.A. fornisce, ad uso di tutto il personale, servizi igienici puliti ed un facile accesso all'acqua potabile.

Per quanto concerne la prevenzione degli incidenti rilevanti, Sielte S.p.A. ritiene che tra i valori irrinunciabili delle Società, rientri a pieno titolo anche un'adeguata politica relativa a questa materia.

Per la corretta attuazione di tale politica, la Direzione ha individuato i seguenti obiettivi generali:

- agire per prevenire e ridurre i rischi di incidente rilevante;
- salvaguardare e proteggere la salute umana e la qualità dell'ambiente;
- definire strutture e stabilire responsabilità per la gestione della sicurezza;
- promuovere la sensibilità alla politica di prevenzione degli incidenti rilevanti e la crescita professionale del proprio personale e dei collaboratori con cui opera, attraverso la formazione e l'informazione;
- informare delle azioni intraprese in linea con la politica di prevenzione degli incidenti rilevanti sia all'interno che all'esterno della società;
- sviluppare, mantenere e controllare le procedure di emergenza interne e collaborare con le pubbliche Autorità per quelle esterne.

La Direzione della Sielte S.p.A. riconoscendo che il successo di tale politica dipende in ogni caso dall'impegno e dal coinvolgimento di tutti i livelli aziendali, è da tempo impegnata a fare in modo che tutti i dipendenti si conformino al suo spirito ed alla sua politica in materia di Salute, Sicurezza ed Ambiente.

La responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti nei confronti degli aspetti di Sicurezza, Salute ed Ambiente costituiscono parte integrante della mansione di ciascuno e sono, pertanto, elemento significativo di giudizio delle prestazioni del singolo dipendente e della qualità di quelle rese da terzi.

Sono pertanto compiti e responsabilità:

- della Direzione e del Comitato Salute e Sicurezza, assumere l'impegno di perseguire gli obiettivi generali della politica di prevenzione degli incidenti rilevanti e dare attuazione ai principi di intervento;
- dei Responsabili di Funzione, osservare tale politica e vigilare sulla sua attuazione;
- del Personale e dei Collaboratori, operare per il raggiungimento dei traguardi sopraindicati;

Tutte le sedi operative sono dotate di spazi adeguati al personale e alle attività svolte. Dispongono di impianti di produzione di acqua calda e di servizi di approvvigionamento di caffè e acqua minerale.

Le condizioni igieniche dei locali e delle attrezzature degli uffici sono mantenute idonee mediante l'applicazione di un piano di pulizia eseguita da ditta specializzata.

La responsabilità del rispetto dei requisiti previsti dalla norma SA8000 in materia di salute e sicurezza è a cura del Site Manager Territoriale e del Responsabile Struttura Operativa opportunamente delegati dal Datore di Lavoro.

La verifica e controllo del rispetto dei requisiti previsti dalla norma SA8000 in materia di salute e sicurezza è a cura del RDRS.

Sielte S.p.A. registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e "near miss" dei propri lavoratori. Per presentare in maniera chiara ed attendibile la propria situazione in materia di Salute e Sicurezza Sielte S.p.A. fornisce i propri dati in merito ad infortuni e "near miss" sul luogo di lavoro, prendendo in esame gli specifici andamenti registrati negli ultimi tre anni di attività.

Si riporta nel seguito la statistica infortuni, ai sensi della UNI 7249, e dei near miss nel triennio 2023-2025.

STATISTICA INFORUNI Uni 7249	2023	2024	2025
Nr. Infortuni	56	58	64
Giornate Perdute	2.320	2.853	681
Ore Lavorate	6.534.581	6.845.972	6.716.741
Indice di frequenza infortuni accaduti	8,57	8,47	9,53
Indice di gravità per infortuni accaduti	0,36	0,42	0,10

STATISTICA NEAR MISS	2023	2024	2025
Numero di near miss registrati	2	4	11

TABELLA 2

9.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Sielte S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di propria scelta e ad effettuare la contrattazione collettiva.

Sielte S.p.A. garantisce, inoltre, che i rappresentanti sindacali non sono soggetti a nessuna discriminazione e si adopera affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare i casi in cui tale diritto non sia rispettato ed a porre adeguato rimedio.

Sielte S.p.A. non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

Sielte S.p.A. evita qualsiasi tipo di discriminazione ai lavoratori iscritti ai sindacati o ai loro rappresentanti.

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.

Il Social Performance Team è formato da una rappresentanza equilibrata di Rappresentanti dei Lavoratori e management

9.5 Discriminazione

Sielte S.p.A. non attua né favorisce la discriminazione in materia di assunzione, compensi, accesso alla formazione, promozione, fine del rapporto di lavoro o pensionamento in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Sielte S.p.A. non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di osservare dottrine o pratiche, o di soddisfare esigenze, legate alla razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Presso Sielte S.p.A. non sono assolutamente permessi comportamenti, compresi gesti, linguaggi e contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o sfruttanti.
Sielte S.p.A. si adopera affinché, tutto il personale e le parti interessate, siano sensibilizzati a rilevare tali casi ed a porvi rimedio.

Sielte S.p.A. 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).

Si riporta nelle tabelle seguenti la composizione dell'organico aziendale di Sielte S.p.A. nel **triennio 2023-2025** in funzione del sesso.

Tale rappresentazione tiene conto della progressiva e crescente presenza di donne tra gli impiegati, in quanto, data la tipologia di attività dell'azienda, non si hanno candidature di donne nelle posizioni di operaio, seppur aperte posizioni lavorative per ambo i sessi.

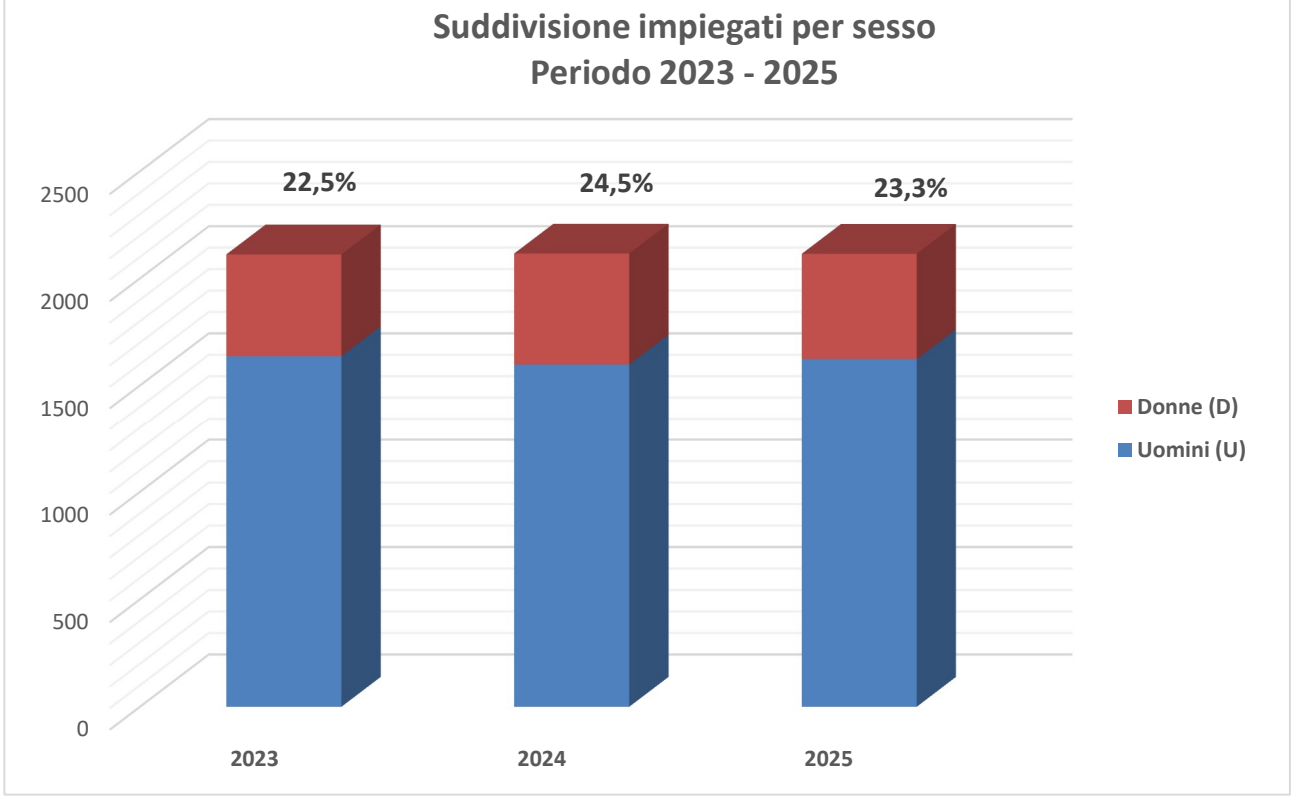


GRAFICO 2

9.6 Pratiche disciplinari

Sielte S.p.A. si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto.

Sielte S.p.A. si adopera affinché non siano mai attuate punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche e violenze verbali.

Sielte S.p.A. inoltre, fa in modo che tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi.

Le infrazioni disciplinari dei dipendenti della Società sono dettagliatamente riportate e regolamentate nel CCNL di riferimento (Telecomunicazioni), nello Statuto dei lavoratori (L. 300/70). nel codice etico aziendale e nel sistema disciplinare messo a disposizione di tutti i lavoratori e riportato sul sito web aziendale istituzionale raggiungibile all'indirizzo www.sielte.it.

Nella tabella seguente viene riportato, per il **triennio 2022 – 2024**, il riepilogo dei provvedimenti disciplinari emessi a carico dei lavoratori.

Anno lavorativo di riferimento	Numero complessivo di provvedimenti disciplinari emessi
2023	48
2024	49
2025	28

TABELLA 3

9.7 Orario di Lavoro

Sielte S.p.A. rispetta le leggi applicabili e le disposizioni contrattuali sull'orario di lavoro. L'orario di lavoro è fissato nella durata massima di 40 ore settimanali, nel rispetto della legge e del CCNL, ripartite in 5 giorni.

La distribuzione ed articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'ufficio del personale della Sielte S.p.A. previa comunicazione ai Responsabili sindacali interni.

L'articolazione dell'orario di lavoro tiene conto dell'esigenza di garantire il funzionamento dei servizi e delle attività.

Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi sindacali stabiliti.

Sielte S.p.A. si adopera affinché le ore di lavoro straordinario/supplementare non superino mai quanto previsto dal Contratto Nazionale di riferimento, cioè rimangano al di sotto delle 250 ore annue e che, tali ore, siano sempre e comunque remunerate con un compenso pari ad un'ora base maggiorata delle percentuali contenute nel CCNL.

La prestazione delle attività lavorative può anche essere articolata su più turni in base alle esigenze aziendali e dei committenti.

Nel caso di necessità di cambi di orari o di nuovi turni, questi saranno predisposti dall'ufficio del personale della Sielte S.p.A., in congruo anticipo, in modo che il personale ne abbia conoscenza con ragionevole preavviso.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

A ciascun dipendente sono riconosciuti i permessi retribuiti e le ferie annue, in accordo con quanto previsto dal CCNL.

Per garantire un'efficace pianificazione del lavoro, le ferie e i permessi sono concordati da ciascun dipendente, entro il monte ore disponibile, con il proprio Responsabile, utilizzando l'apposita modulistica aziendale.

9.8 Retribuzione

Sielte S.p.A. si impegna affinché gli stipendi ed i compensi soddisfino sempre almeno i livelli minimi previsti dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento (CCNL Telecomunicazioni) e siano sempre sufficienti a soddisfare le esigenze di base del personale e a fornire delle entrate extra per scopi soggettivi.

Sielte S.p.A. garantisce che i salari siano sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale e fa sempre in modo che sia gli stipendi che le indennità vengano conferiti nel rispetto totale delle leggi applicabili e nella maniera più pratica per i lavoratori.

Sielte S.p.A. non stipula contratti ove si abusi della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore, né applica schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro e previdenza sociale.

Sielte S.p.A. remunera il proprio personale mediante bonifico bancario.

Le buste paga dettagliano chiaramente la composizione dei salari e delle indennità e vengono trasmette ai lavoratori mediante l'applicativo TeamSystem HR. Ciascun lavoratore può consultare ed effettuare il download della propria busta paga accedendo all'applicativo mediante proprie credenziali riservate.

Le registrazioni giornaliere vengono effettuate mediante il portale delle risorse umane di Sielte Sp.A., a cui ciascun lavoratore accede mediante proprie credenziali riservate e validate dal proprio responsabile.

9.9 Sistema di gestione

9.9.1 Politiche, procedure e registrazioni

Sielte S.p.A. ha definito una politica riguardo la Responsabilità Sociale e le condizioni di lavoro.

La "Politica per la Responsabilità Sociale" è rivista annualmente in occasione del Riesame della Direzione per valutarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia, in considerazione dell'evoluzione dell'organizzazione.

La "Politica per la Responsabilità Sociale" viene portata a conoscenza di tutto il personale nell'ambito di un corso di formazione eseguito dopo l'inserimento in azienda ed è, comunque, disponibile in consultazione nelle bacheche di ciascuna sede, nonché in aree aziendali visibili a tutti, insieme a copia della norma SA8000.

La Politica per la Responsabilità Sociale è disponibile, inoltre, pubblicamente alla consultazione da parte degli stakeholder sul nostro sito web aziendale raggiungibile all'indirizzo *www.sielte.it*.

Sielte S.p.A. ha implementato nr. 12 procedure per applicare lo standard SA8000 le quali sono state comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale attraverso il

sistema di repository aziendale sia attraverso percorsi di comunicazione ed informazione.

L'organizzazione si impegna a mantenere e conservare appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000 ed a rendere pubblica la propria Politica, Procedure e registrazioni su richiesta, di tutte le parti interessate.

Sielte S.p.A. ritiene una necessità inderogabile il fatto che, con periodicità almeno annuale, il suo Sistema di Gestione della responsabilità Sociale venga riesaminato, per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia oltre alla rispondenza con la norma SA8000.

Durante il riesame vengono stabiliti il piano di miglioramento ed il lancio degli obiettivi per il periodo successivo. Inoltre, si procede alla programmazione ed alla pianificazione delle verifiche ispettive interne

I requisiti per il possesso della certificazione SA8000 vengono campionati semestralmente da un ente di certificazione esterno ed il rinnovo della certificazione avviene con frequenza triennale.

9.9.2 Social Performance Team

S.p.A. ha provveduto alla nomina di un Social Performance Team (SPT) ed ha redatto ed implementato la procedura SA8000 "P06 CSS, SPT e valutazione dei rischi" necessaria all'identificazione e valutazione dei rischi a cui l'azienda è esposta.

SPT, per assicurare che i requisiti della norma SA8000:2014 siano soddisfatti e applicati conduce periodicamente e in forma scritta delle Valutazioni dei rischi per identificare potenziali non conformità allo Standard e consigliare al Senior Management eventuali azioni per mitigare i rischi individuati.

Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravita dei rischi.

Le valutazioni andranno svolte basandosi sulle informazioni ottenute attraverso le tecniche di raccolta dati più idonee.

SPT effettua azioni di monitoraggio su tutte le sedi per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione e l'efficacia delle azioni pianificate per affrontare i rischi e le modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione.

SPT effettua, inoltre, audit interni periodici. Inoltre, ogni qualvolta se ne renda necessario o almeno una volta ogni sei mesi, organizza incontri periodici per esaminare gli eventuali reclami pervenuti e per identificare eventuali azioni di mitigazione/miglioramento.

9.1.1 Gestione dei reclami, Non conformità, Azioni correttive e preventive

Sielte S.p.A. ha redatto ed implementato la procedura SA8000 "P09 Reclami e Segnalazioni". Tale procedura ha lo scopo di informare descrivere le modalità con cui sia le parti interessate interne che esterne possono effettuare reclami in relazione a fatti

e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, discriminazione o violazioni verificatisi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA8000, nonché definire le relative responsabilità e modalità per la gestione delle stesse.

Per la gestione delle Non Conformità, delle Azioni Correttive e/o Preventive Sielte S.p.A. ha redatto ed implementato la procedura SA8000 "P08 - Non conformità, Azioni correttive e preventive".

9.1.2 Coinvolgimento interno e comunicazione

Tutti i lavoratori di Sielte S.p.A. ricevono comunicazioni aziendali e sono informati circa la volontà dell'Alta Direzione di voler essere conformi ai principi dello standard SA8000.

Annualmente viene condotta una indagine statistica rivolta a tutti i lavoratori ai fini di monitorare il clima aziendale.

Attività di monitoraggio del clima aziendale vengono anche svolte tramite i ritorni delle interviste ai lavoratori condotte durante le visite ispettive interne.

Durante l'anno 2024 non è stata condotta alcuna indagine statistica sul clima aziendale.

9.1.3 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Per l'implementazione del sistema di gestione SA8000 sono stati coinvolti anche gli stakeholder esterni.

Sielte S.p.A. ha informato i clienti più rilevanti ed i fornitori della volontà a conformarsi allo standard SA8000.

Sielte S.p.A. ha redatto ed implementato la procedura SA8000 "P10 Comunicazione esterna e Coinvolgimento".

L'attività di comunicazione e coinvolgimento esterno da parte della Sielte S.p.A. si sviluppa attraverso diverse fasi distinte che coinvolgono tutte le parti interessate, ovvero clienti, fornitori/subappalti, istituzioni ed organizzazioni pubbliche e private.

Tutte le parti interessate potranno prendere visione della Politica, dell'Organigramma per la Responsabilità Sociale e dei Bilanci Sociali dal sito web aziendale (www.sielte.it). Tutte le parti interessate, sia interne che esterne, potranno, inoltre, inviare reclami e/o segnalazioni di miglioramento tramite la sezione "Responsabilità Sociale" disponibile sul sito web dell'azienda all'indirizzo www.sielte.it e dedicata alla SA8000®:2014.

9.1.4 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

Tutto il personale di Sielte S.p.A. viene formato, mediante la piattaforma informatica di Sielte impiegata per la FAD – Formazione A Distanza – raggiungibile all'indirizzo https://fad.sielte.it/ sui seguenti argomenti:

- Principi della norma SA8000®:2014 e le relative implicazioni;

- Organizzazione aziendale per la gestione della “Responsabilità Sociale”;
- Procedura per l’invio di Segnalazioni e/o Reclami da parte dei lavoratori
- Compiti e responsabilità del Social Performance Team (SPT) e del Comitato Salute e Sicurezza (CSS)

La formazione prevede sempre un test in uscita di verificare l’efficacia dell’apprendimento.

Per quanto riguarda i nuovi lavoratori, entro 3 mesi dall’assunzione, viene consegnato loro il Kit SA8000 e vengono erogati i corsi di formazione sulla Responsabilità Sociale come sopra disciplinati.

9.1.5 Gestione di fornitori e degli appaltatori

Al fine di verificare la conformità allo standard SA8000 delle parti interessate Sielte S.p.A. applica la due diligence sui propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l’impiego private (APL).

Sielte S.p.A. ha stabilito che prerequisito fondamentale per l’ammissione nell’elenco dei fornitori/subappaltatori qualificati, oltre a quelle già previste nelle procedure aziendali (Sistema di gestione QSA), è la sottoscrizione, con rinnovo triennale, di un impegno all’osservanza di tutti i requisiti della SA8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile, attraverso la restituzione firmata della Lettera di Adesione ai principi SA8000:2014. attraverso la restituzione firmata, dal Rappresentante legale della società, della Lettera di Adesione ai principi delle norme SA8000:2014, ISO 30415:2021 e PDR 125.

Sielte S.p.A. si riserva la facoltà di pianificare ed effettuare degli audit di seconda parte presso i propri fornitori/subappaltatori al fine di verificare sul campo l’effettivo rispetto dei principi della Responsabilità Sociale.

La procedura utilizzata per la due diligence SA8000 è la procedura “P07 Analisi conformità parti interessate”.