



# 2023

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



Gruppo di Sostenibilità Sielte:

**Callegari Riccardo**

**Sardella Stefano**

**Lacerra Giovanni**

**Rallo Antonio**

**Mangione Serena**

Comunicazione Sielte:

**Landriscina Grazia**

**Meglio Francesco**



# 2023

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

# Indice

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

6

## 1

### SELTE: 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

26

1.7 Appartenenza ad associazioni

27

## 2

### SELTE E LA SOSTENIBILITÀ

30

2.1 Nota metodologica

32

2.2 Strategia di sostenibilità

36

2.3 Stakeholder Engagement

41

2.4 Temi materiali e SdG's

44

## 3

### INFRASTRUTTURE DIGITALI PER IL PAESE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E CYBER SECURITY

48

3.1 Contributo allo sviluppo socio-economico

50

3.2 Partnership strategiche con i principali leader tecnologici

52

3.3 Ricerca e Sviluppo (R&S)

54

3.4 Sielte Cyber Security

56

## 4

### QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

58

4.1 Qualità del servizio

61

4.2 Qualità dei servizi IT/ICT

66

4.3 Miglioramento continuo

70

4.4 Cyber Security

70

## 5

### PERSONE AL CENTRO

72

5.1 Un'azienda che investe sui giovani

77

5.2 Valutazione delle performance

78

5.3 Gestione retribuzione e welfare

79

5.4 Forza lavoro

81

5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti

83

5.6 Congedo parentale

84

5.7 Sviluppo delle competenze

86

5.8 Orientamento al cambiamento

89

5.9 Formazione e aggiornamento continuo

92

5.10 Salute, Sicurezza e Benessere

96

## 6

### RESPONSABILITÀ SOCIALE, INCLUSIONE E TUTELA DELLE DIVERSITÀ

108

6.1 Tutela del lavoro

112

6.2 Approccio inclusivo

113

6.3 Le nostre iniziative sociali

113

## 7

### CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

118

7.1 Qualifica fornitori

122

7.2 Monitoraggio delle performance

124

7.3 Analisi dei costi, dei fabbisogni organizzativi e del mercato

124

7.4 Obiettivi di miglioramento

125

## 8

### ENERGIA E AMBIENTE: EFFICIENZA ENERGETICA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

128

8.1 Energia

132

8.2 Emissioni

141

8.3 Gestione rifiuti

145

8.4 Gestione delle acque

147

## 9

### GRI CONTENT INDEX

148

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili stakeholder,

L'anno 2023 ha rappresentato un momento di transizione economica e sociale.

Siamo parte attiva dei cambiamenti perché senza cambiamento non c'è evoluzione.

È per questo che oggi più di ieri, non possiamo esimerci dall'essere traghettatori della digitalizzazione, guardando ad un futuro di innovazione nel quale non siamo solo fornitori di servizi, ma supportiamo i clienti a utilizzarli al meglio, forti della nostra storia ed esperienza ormai prossima al traguardo dei 100 anni.

Il nostro business è in crescita continua dal momento che la nostra offerta di servizi diventa sempre più ampia e competitiva, in ambito progettazione, realizzazione e gestione di reti di telecomunicazioni, data center, servizi ICT, impianti tecnologici e nel campo della cyber security, oltre ad essere tra i 12 provider del servizio di identità digitale (Spid).

Abbiamo potenziato servizi tecnologici avanzati integrando nuove tecnologie, diventando così un System Integrator che spazia dalle Telecomunicazioni all'Energia e il nostro trend è in continua evoluzione. Siamo riusciti a creare un'azienda totalmente italiana in grado di coprire a 360 gradi tutto il mercato delle telecomunicazioni, un partner ideale per gli operatori e la pubblica amministrazione per affrontare e gestire il processo di trasformazione digitale.

Dal punto di vista sociale diamo valore alle persone, fondamenta principali del business, senza le quali Sielte S.p.A. non avrebbe ambizioni né futuro. E proprio per incrementare e stimolare sempre la crescita professionale e personale, puntiamo a migliorare continuamente le condizioni di chi è più svantaggiato perché nessuno possa restare indietro nella rivoluzione digitale; a consolidare la consapevolezza sui temi sociali importanti quali inclusione, equità, rispetto delle diversità; ad ampliare la formazione attraverso programmi di reskilling e upskilling, affinché ogni persona possa sentirsi valorizzata come parte attiva nel processo di cambiamento e miglioramento continuo che l'azienda persegue quotidianamente. Contribuiamo alla crescita delle generazioni future istituendo borse di studio per progetti innovativi che coinvolgono scuole e università, resi evidenti anche dal Premio Turrisi, che nel 2023 ha visto sfilare progetti sui temi di healthcare, cyber security, monitoraggio ambientale, smart road, con focus su "La sostenibilità come valore di crescita per l'Italia".

L'ambiente è la sfida più grande che questo tempo ci pone davanti nel nostro operato e in quello di tutta la collettività. Continueremo a favorire attività di economia circolare con la rigenerazione degli apparati, a incentivare la riduzione delle emissioni inquinanti attraverso tutte le attività di mobilità sostenibile già in campo e aggiungendo sempre nuovi tasselli che diano nuovo impulso a queste tematiche.

Il contesto geopolitico circostante, seppur difficile, ci motiva a sostenere e rafforzare la nostra mission incentrata a creare valore aggiunto nel mercato, valorizzare le nostre persone e affrontare le sfide future della sostenibilità. Il nostro cambiamento e la nostra evoluzione devono andare di pari passo con il cambiamento circostante. Cambiamo noi prima degli altri.

**Salvatore Turrisi**

Presidente Sielte S.p.A.



1.

# Sielte: al centro delle connessioni

<b>1.1</b> La nostra storia .....	10
<b>1.2</b> I nostri partner .....	13
<b>1.3</b> Mission .....	14
<b>1.4</b> Vision .....	14
<b>1.5</b> Struttura della Governance .....	15
<b>1.5.1</b> I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi .....	19
<b>1.5.2</b> Anticorruzione e comportamento anti-competitivo .....	22
<b>1.5.3</b> Privacy e gestione dei dati .....	25
<b>1.5.4</b> Conformità legislativa .....	25
<b>1.6</b> Road map sistemi di gestione e cammino verso la sostenibilità .....	26
<b>1.7</b> Appartenenza ad associazioni .....	27

## 1.

# Sielte: al centro delle connessioni

## 1.1 La nostra storia

Sielte S.p.A. è una realtà completamente italiana, operante da 99 anni nel mercato delle telecomunicazioni. Nasce nel 1925 come una Società del Gruppo svedese Ericsson, dal 1999 è una Società per azioni di diritto privato di proprietà del gruppo ITEL S.p.A. controllato dalla famiglia Turrisi, con Sede Legale a San Gregorio di Catania (CT) e 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.

Dal 2002 Sielte ha intrapreso un percorso di diversificazione dei servizi offerti che le ha permesso di mantenere il suo core business nelle telecomunicazioni, confermandosi tra le prime aziende in Italia nel settore, affiancando con successo altri servizi volti alla digital transformation diventando uno tra i system integrator più affidabili ed efficienti della Nazione.

Sielte opera nei seguenti settori:

### INFRASTRUTTURE TLC

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

- Reti FTTH
- 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 elettrici 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 2023 un fatturato pari a € 646.148.971,00 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:

Telecom Italia S.p.A.	Sky Italia Network Service S.r.l.
OpEn Fiber S.p.A.	Poste Italiane S.p.A.
Fastweb S.p.A.	Società Francaise du Tunnel du Frejus
Vodafone Italia S.p.A.	GES.A.P. S.p.A.
Wind Tre S.p.A.	Infratel Italia S.p.A.
NOOVLE S.p.A.	Das & Towers S.r.l.
RAI WAY SpA	Ministero della Difesa
Irideos Datacenter Italia S.r.l.	Sogei S.p.A.
Anas S.p.A.	Ministero dell'Interno
Irideos S.p.A.	Ministero degli affari esteri
Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.	Grandi Stazioni Rail S.p.A.
Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.	Eolo S.p.A.
Aeroporti di Roma S.p.A.	Lepida S.c.p.A.
e-distribuzione S.p.A.	TOWERS DAS S.p.A.
EXA Infrastructure Italy s.r.l.	Tecnimont S.p.A.
Iliad Italia S.p.A.	LUMSA UNIVERSITÀ
Retelit Digital Services S.p.A.	Leonardo S.p.A.
SITAF S.p.A.	Areti S.p.A.
INTRED S.p.A.	NOVOMATIC ITALIA S.p.A.
INWIT S.p.A.	Telecom Italia Sparkle S.p.A.
Terna Rete Italia S.p.A.	Altri
Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A.	

## 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 2023, 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)	994250363	99,95%
CONSORZIO STABILE NEXThERA S.C.R.L. (già Consorzio Stabile CONSIELTE S.c.r.l.)	Roma (RM)	13359921007	96,00%
SIELTE TRASPORTI S.r.l.	Villorba (TV)	3792890265	65,00%
SIELTRE S.r.l.	Monza (MB)	2790260968	60,00%
WAYS S.r.l.	Roma (RM)	5295971005	51,00%
BE-ON S.r.l.	Roma (RM)	4758670873	60,00%
MET - Middle East Telecommunication S.r.l.	Laives (BZ)	1297350892	66,67%

La capogruppo ITEL S.p.A. pubblica con cadenza annuale un bilancio finanziario consolidato, mentre per quanto concerne Sielte S.p.A. il perimetro della presente rendicontazione non finanziaria coincide con la relazione finanziaria annuale della Sielte.

Nel nostro approccio di 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 punto di riferimento nel campo 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 cyber security.

**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.

**Dobbiamo** essere 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 attori protagonisti nel settore dei Servizi delle Telecomunicazioni operando come Service & System Integrator nel mercato delle digital solutions, ICT e cyber security.

Il nostro business 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.

Auspichiamo di 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'adeguatezza 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'adeguatezza 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 regolar-



mente 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.

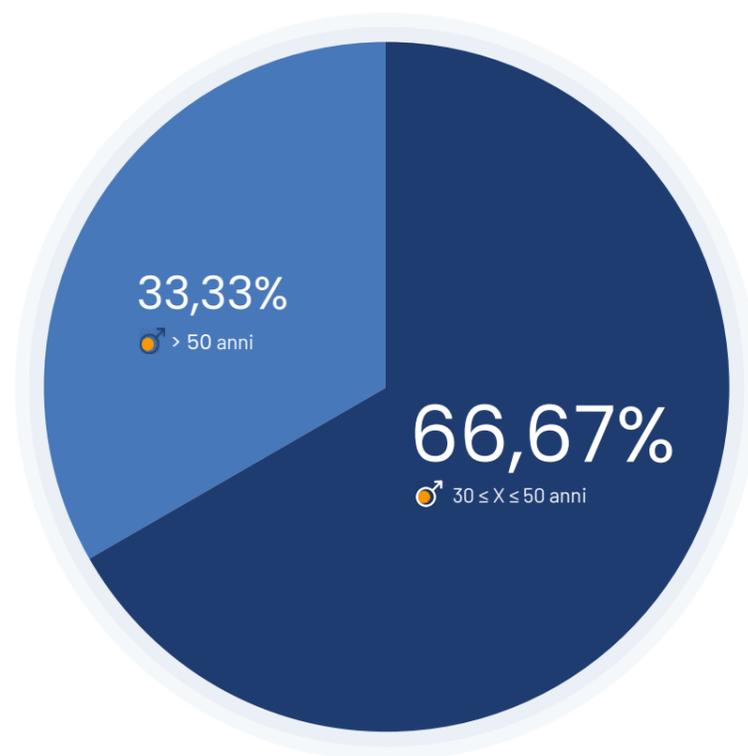
quella di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali (e dunque la loro protezione) all'interno dell'azienda, affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali.

Di seguito si presenta la composizione di tali organi, in funzione anche del loro genere e delle loro fasce d'età (GRI 2-9C; 405-1):

- **Data Protection Officer (DPO):** è una figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 | GDPR. La sua responsabilità principale è

#### Consiglio di amministrazione

NOMINATIVO	CARICA
Turrisi Salvatore	Presidente del C.d.A.
Piergiovanni Luigi	Consigliere senza poteri
Trovato Prospero Antonio	Consigliere senza poteri



#### ALTRI ORGANI

##### Collegio Sindacale del Socio di maggioranza

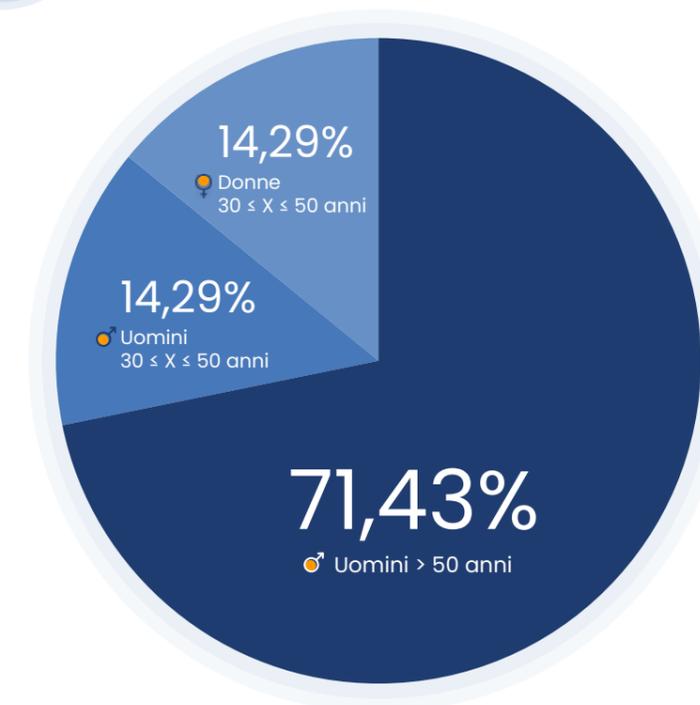
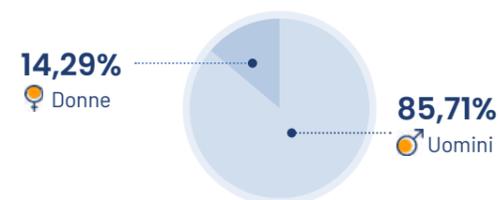
NOMINATIVO	CARICA
Loioli Renato	Presidente del Collegio Sindacale
Ascanio Stefano	Sindaco Effettivo
Cotelessa Stefano	Sindaco Effettivo
Ascanio Gabriella Maria	Sindaco Supplente
Bosia Gian Luigi	Sindaco Supplente

##### Organo di vigilanza

NOMINATIVO	CARICA
Corti Paolo	Rappresentante D.Lgs. n. 231/2001

##### DPO

NOMINATIVO	CARICA
Rosati Gabriele	DPO



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 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.

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

L'**Organismo di Vigilanza** 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.

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, alcuni dei quali sono stati integrati nel sistema di gestione che comprende qualità, sicurezza, ambiente ed energia.

Questo sistema consente 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 integrati riporta direttamente al Presidente del 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 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 integrati, gestire, proporre, implementare e rendicontare tutte le azioni valide 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 2023 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 integrati sui temi dello sviluppo sostenibile che riporta al presidente del 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.

### 1.5.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi

Sielte, al fine di integrare la sostenibilità all'interno del proprio modello di governance, nel corso degli anni ha implementato dei sistemi di gestione, in conformità agli standard internazionali, per gestire al meglio gli impatti, i rischi e le opportunità legati allo svolgimento delle proprie attività e garantire maggiore affidabilità in termini di:

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

L'azienda ha adottato specifiche politiche per ogni tematica, che rappresentano l'impegno del Top Management e le basi su cui l'azienda fonda la propria strategia in ottica di sostenibilità e che saranno meglio dettagliate nei capitoli del presente bilancio. Tutti i sistemi di gestione ricadono sotto la responsabilità della funzione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità.

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 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, 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.

Di seguito si riporta l'elenco delle **certificazioni e attestazioni** possedute da Sielte:

- 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 45001:2018 [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 27001:2013 [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 per l'anno 2023];
- Certificazione SPID [finalizzata all'erogazione dei servizi di identità digitali];
- ISO 30415:2021 [principi di diversità e inclusione (D&I) nelle organizzazioni].

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.

Sielte svolge un'analisi dei rischi volta a valutare e verificare le attività da attuare al fine di mitigare tali rischi, ridurre i suoi impatti e migliorare la sua performance.

Quindi svolge 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, che è un elemento centrale per il proprio sistema di gestione aziendale, viene verificato in sede di Riesame della Direzione.

Il sistema di gestione integrato è stato implementato e progettato secondo la logica del risk-based thinking, in

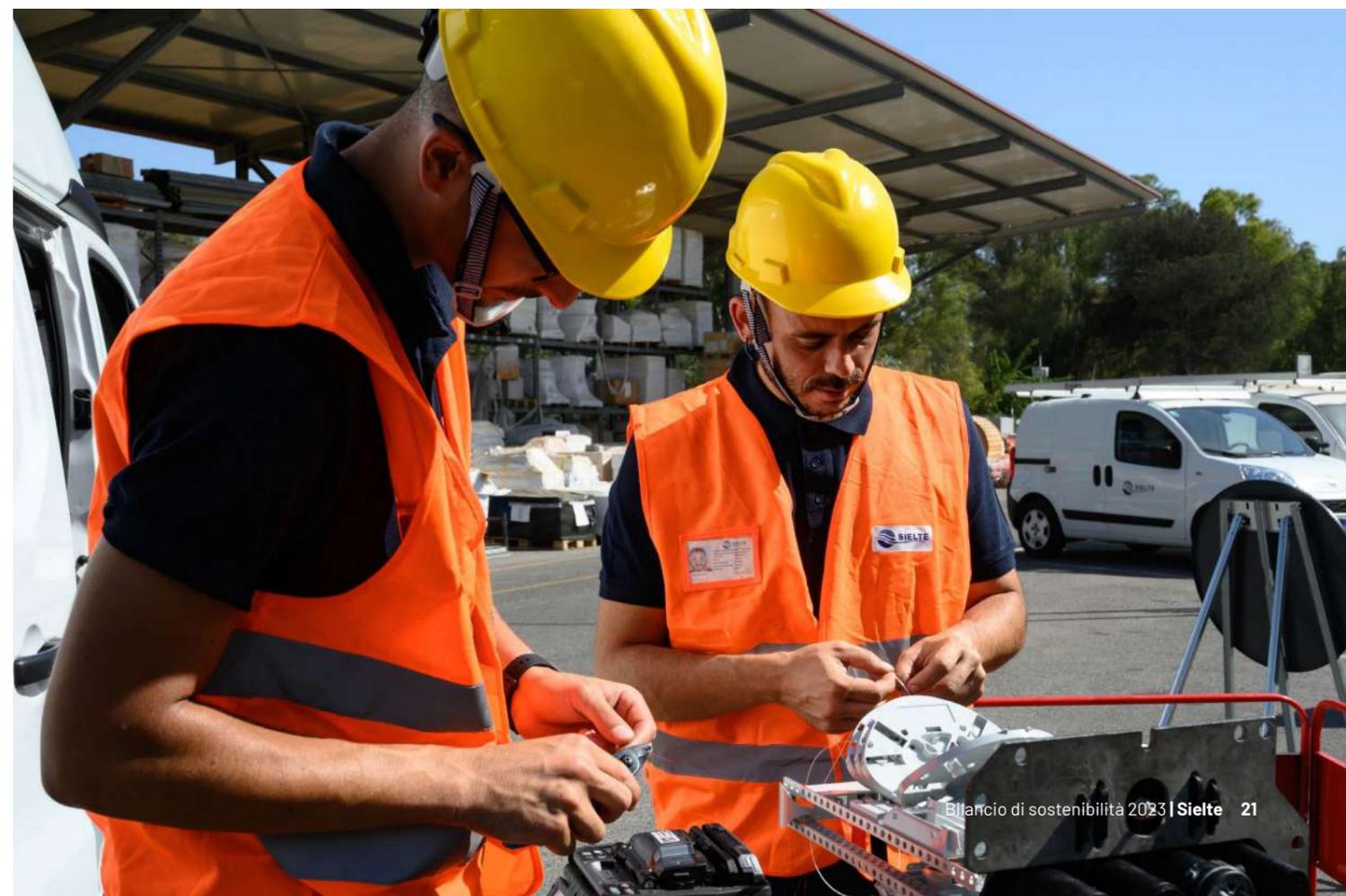
coerenza con il rispetto delle norme ISO.

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.

Durante tale analisi, al fine di ridurre le sue emissioni, Sielte ha individuato le seguenti opportunità:

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



**// 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.**

### 1.5.2 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 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 scelta 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 valutate la loro competenza professionale.

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 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 verificano episodi di illegalità e corruzione.

Questo impatto viene sensibilmente mitigato per mezzo di una 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 cui 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. Nel corso del 2023 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 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 rivolgersi ad una società esterna specializzata.

Nel corso del 2023 sono stati sottoposti a due diligence, ai sensi della Norma ISO 37001, n. 47 Responsabili di funzione e primi riporti, procuratori e site manager, pari al 100% delle figure "a rischio più che basso", per come definito dalla ISO 37001.

Per mezzo di 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

Sul territorio nazionale Sielte ha comunicato le proprie norme e **procedure anticorruzione** al:

- **100%** del proprio Consiglio di Amministrazione;
- **100%** dei suoi dipendenti;
- **100%** della propria catena di fornitura.

del Gruppo stesso per l'elaborazione di pareri/proposte/risposte a consultazioni, su normative in corso di elaborazione o in essere.

È stata inoltre prevista ed erogata sul territorio nazionale formazione specifica al 100% del Consiglio di amministrazione; relativamente ai dipendenti, la formazione di base è stata prevista per il 100% dei dipendenti in modalità FAD. Per quanto riguarda le figure apicali, n. 47 Responsabili di funzione e primi riporti, procuratori e site manager, pari al 100% delle figure "a rischio più che basso", hanno seguito corsi di formazione specifica.

A riprova dell'impegno profuso, nel corso del 2023 non si sono verificati 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 ai 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 2023 non si sono verificate azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche.

### 1.5.3 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 l'organizzazione 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 2023, si sono tenute diverse sessioni 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 allo standard

ISO/IEC 27001.

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati fondati reclami riguardo a violazioni della privacy dei clienti, né episodi identificati di fuga, furto o perdita dei loro dati.

### 1.5.4 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 identifica 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.

## 1.6 Road map sistemi di gestione e cammino verso la sostenibilità

### 1925

Sielte, costituita nel 1925 come Società del Gruppo svedese Ericsson

### 2007

Certificazione UNI EN ISO 14001  
Sistema di gestione ambientale

### 2013

Certificazione BS OHSAS 18001  
Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori

### 2017

1° Assesment EcoVadis

### 2019

Certificazione SA 8000  
Responsabilità Sociale d'impresa

### 2021

Certificazione UNI EN ISO 45001 Sistema di gestione sulla salute e sicurezza delle persone. Politica della Sostenibilità.  
Certificazione UNI CEI EN ISO 50001 Sistema di gestione dell'energia. 1° Assessment Open-Es

### 2023

Politica per la Diversità, Equità & Inclusione e Parità di genere - UNI ISO 30415; UNI PDR 125 e creazione del comitato di gestione delle tematiche di DE&I e Parità di Genere.

Attestazione ai sensi della norma UNI ISO 30415. Aggiornamento della procedura di Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, che ha recepito le disposizioni della Direttiva UE 2019/1937.  
1° Assessment Synesgy

### 1997

Certificazione UNI EN ISO 9001  
Sistema di gestione della qualità

### 2010

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e Codice Etico

### 2014

Certificazione ISO/IEC 27001  
Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni

### 2018

Aggiornamento normativo delle certificazioni di qualità e ambientale (approccio risk based thinking). Certificazione ISO/IEC 20000-1 Sistema di gestione dei servizi IT

### 2020

Certificazione UNI EN ISO 37001  
Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

### 2022

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite.  
Primo inventario dei Gas Serra e Attestazione ai sensi della UNI EN ISO 14064-1. Attestazione ai sensi della norma UNI ISO 20400 Acquisti sostenibili

### 2024

Aggiornamento del sistema aziendale alla prassi UNI/PDR 125:2022. 1° Assessment CDP. Assessment e revisione dei processi e delle procedure di compliance e governance aziendali *In progress...*

## 1.7 Appartenenza ad associazioni

Sielte, al fine di contribuire ad un contesto socio-economico 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 medio-alta 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 stato eletto Presidente dell'Associazione System Integrator Telecomunicazioni denominata ANIE SIT. ANIE SIT è l'Associazione che, 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 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.

Siamo inoltre iscritti a **Confindustria Sassari**, **Confindustria Emilia-Romagna**, **Unione Industriali Torino**.



# 2.

## Sielte e la sostenibilità

<b>2.1</b> Nota metodologica .....	32
<b>2.1.1</b> Le policy Sielte .....	34
<b>2.1.2</b> Assurance esterna .....	34
<b>2.1.3</b> Principi di rendicontazione .....	35
<b>2.2</b> Strategia di sostenibilità .....	36
<b>2.2.1</b> Analisi degli impatti .....	38
<b>2.2.2</b> Analisi della materialità .....	40
<b>2.3</b> Stakeholder Engagement .....	41
<b>2.3.1</b> Mappa degli Stakeholder .....	41
<b>2.3.2</b> Modalità di coinvolgimento .....	42
<b>2.4</b> Temi materiali e SdG's .....	44
<b>2.4.1</b> Processi di rimedio agli impatti negativi .....	46
<b>2.4.2</b> Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni .....	47

# 2.

## Sielte e la sostenibilità

### 2.1 Nota metodologica

Sielte pubblica volontariamente il secondo Bilancio di Sostenibilità per comunicare il continuo impegno sulle tematiche ambientali, sociali e di governance. Sielte 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 standard di riferimento europei (ESRS) di sostenibilità, individua le linee guida con lo scopo di integrare e promuovere la sostenibilità nel business aziendale. Dal 2026 (FY 2025) Sielte sarà soggetta all'obbligo di seguire gli ESRS come Standard specifici di riferimento per il Reporting di sostenibilità. Questa uniformità di informazioni permetterà a tutti gli

stakeholder di avere una visione coerente confrontabile e affidabile sulle informazioni trasmesse in ambito di sostenibilità. Nella transizione verso i nuovi requisiti introdotti a livello europeo dalla Direttiva CSRD e gli standard ESRS, Sielte per l'anno di rendicontazione 2023 decide di rendicontare secondo i GRI Standard. Il presente documento è redatto, con cadenza annuale, in conformità ai GRI Standards 2021 pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI). L'opzione scelta è "In accordance", e si riferisce al periodo di rendicontazione che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Per informazioni e suggerimenti è possibile scrivere a [sustainability@sielte.it](mailto:sustainability@sielte.it), punto di contatto del Gruppo di lavoro centrale di Sostenibilità Sielte.

Il perimetro temporale della presente rendicontazione

non finanziaria coincide con la relazione finanziaria annuale di Sielte. L'organizzazione non ha effettuato restatement delle informazioni in relazione al precedente

bilancio di sostenibilità. Si conferma che non ci sono state modifiche sostanziali alla dichiarazione precedente.



### 2.1.1 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 una tabella riepilogativa con le principali policy ESG.

#### 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 Sicurezza Informatica

Procedura Whistleblowing

Politica Anticorruzione

### 2.1.2 Assurance esterna

È previsto che l'organizzazione si sottoponga ad assurance esterna entro il 2026 relativamente alla rendicontazione dell'anno 2025, in concomitanza con l'obbligo della rendicontazione non finanziaria. Le performance registrate nel 2023 hanno permesso di ottenere importanti riconoscimenti da parte delle agenzie di rating ESG di seguito riportate:

#### ECOVADIS

Piattaforma globale indipendente per la valutazione della sostenibilità aziendale, Sielte nel 2023 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 74/100 e Sielte si colloca in posizione 9/12.

#### 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 2023 ha ottenuto lo score ESG "B-Buono" che indica un buon livello di sostenibilità rispetto alle best practice nazionali e internazionali.

### 2.1.3 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;

**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 nel tempo;

**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 di Sielte nel contesto 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.



## 2.2 Strategia di sostenibilità

Nell'ottica del rafforzamento delle performance economiche, sociali, ambientali 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 10 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; nonchè 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.

Tra gli obiettivi di primaria importanza per l'organizzazione, la lotta al cambiamento climatico. In linea con il goal 13 degli SdG's (Sustainable Development Goals - Agenda ONU 2030), è necessario promuovere 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 a livello di organizzazione, aggiornato in relazione ai dati del 2023 ottenendone l'attestazione da parte di ente terzo; nel 2023 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 prevede di ampliare la platea di partecipanti al corso e di implementare 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 le linee 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 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.

Si è partiti dall'analisi della legislazione applicabile, degli standard di rendicontazione e dei rating di sostenibilità. Successivamente si è condotta un'analisi comparativa con aziende del settore di documenti inerenti la sostenibilità e la responsabilità sociale e si è condotta una razionalizzazione di tutto ciò che è stato pubblicato dall'organizzazione nell'anno 2023 (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 i 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 2022 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 2023 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	-

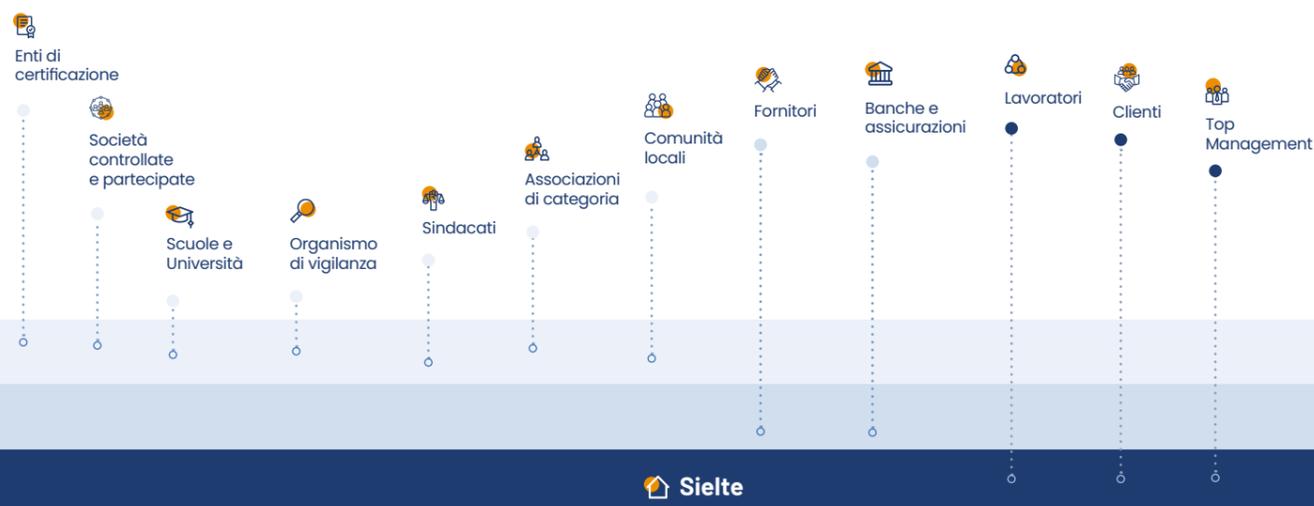
## 2.3 Stakeholder Engagement

Nel 2023 Sielte prosegue nel 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

#### Vicinanza all'azienda



### 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, come il "Premio Giuseppe Turrisi".

#### 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

#### CEOforLife

I CEOforLIFE Awards sono un prestigioso riconoscimento assegnato ai CEO che hanno stabilito nuovi standard di eccellenza attraverso iniziative volte a un FUTURO migliore e più SOSTENIBILE. CEOforLIFE vuole quindi dare visibilità e condividere i progetti delle aziende che si stanno allineando all'Agenda 2030 e che stanno operando su una base di responsabilità sociale per il futuro. Il Presidente di Sielte S.p.A., nella terza Edizione dei CEOforLIFE Awards Italia 2023, è stato premiato per la realizzazione del progetto Children Connection. Il progetto, nato a giugno 2022, è un'iniziativa contro la povertà educativa digitale che prevede la consegna di dispositivi elettronici – tablet o computer – di connessione wireless e di colonnine di ricarica a energia solare agli abitanti delle zone rurali di Africa, Asia ed Europa.

#### "Economy – RSM Award" – Premio Legalità e Profitto

Il premio "Economy – RSM Award" – Legalità e Profitto è un esclusivo riconoscimento per le 100 aziende che hanno ottenuto Rating di Legalità, profittevoli, solide e in piena conformità con la normativa vigente dello Stato italiano. Il premio è assegnato su base oggettiva da una giuria composta da Economy Group e RSM, con il patrocinio del Senato e la collaborazione dell'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione. Sielte, durante la terza edizione dell'evento realizzato da Economy Magazine e RSM Italy, è stata premiata per essere tra le imprese italiane "oneste e vincenti". Il Presidente Salvatore Turrisi, che ha ritirato il premio, ha dichiarato che la legalità è un tema fondamentale per Sielte e può trasformarsi in opportunità nel momento in cui diventa un elemento qualificante. Per Sielte trasferire la cultura

della trasparenza e della legalità è una scelta presente e una solida base per il futuro.

#### Vincitori "Best in class Contractor 2023"

Sielte viene premiata da Open Fiber con il riconoscimento "Best in Class" 2023 in ambito Health Safety Environment (HSE). Il premio consiste nell'utilizzo di un voucher del valore di 25.000 euro da spendere in formazione in ambito Salute, Sicurezza e Ambiente per aver dato un contributo fondamentale nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Tale risultato economico e soprattutto di immagine darà ulteriore linfa al processo di continuo miglioramento in corso. Per il 2024 è prevista l'iscrizione ad un master sulle tematiche HSE da parte del personale del Servizio di Prevenzione e Protezione, e della funzione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità, per rafforzare ancora di più le competenze interne e garantire un aumento costante dei livelli di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della salvaguardia dell'ambiente in cui Sielte opera.

#### "Italy's Best Employers 2024"

"Il Corriere della Sera" e "Statista" nel 2023 hanno pubblicato la classifica "Italy's Best Employers 2024", che ha premiato i 450 migliori datori di lavoro in Italia. L'innovativa metodologia di "Statista" ha permesso di raccogliere online le opinioni di oltre 20.000 dipendenti di aziende italiane, al fine di premiare le imprese più apprezzate dai lavoratori. Nel contesto di tale valutazione, Sielte è stata inserita nella categoria Internet, IT e telecomunicazioni. Un importante risultato nella costante ricerca di miglioramento, sempre più consapevoli di continuare a porre maggiore attenzione alle esigenze e al benessere dei dipendenti.

## 2.4 Temi materiali e SdG's

Sielte continua a dare il proprio contributo al raggiungimento degli SdG's.

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 di Salute e sicurezza sul lavoro e benessere dei dipendenti;	+	E	Salute e sicurezza sul lavoro e benessere dei dipendenti	Responsabilità sociale, inclusione e tutela della diversità	 
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			
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		
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			

IMPATTI	+/-	E/P	TEMI MATERIALI	PILLARS	SDG'S
Incremento di un'alta qualità del servizio e 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			
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			
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	Compliance e Risk management		
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		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Impatti ambientali negativi dei fornitori	-	P		
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
  - 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;
  - canale SOC (Security Operation Center) che monitora H24 gli eventi critici riguardanti incidenti di sicurezza informatica dell'azienda;
  - canale NOC (Network Operation Center) gestito dai sistemi informativi, si occupa di curare la manutenzione della rete dell'organizzazione.

#### 2.4.2 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

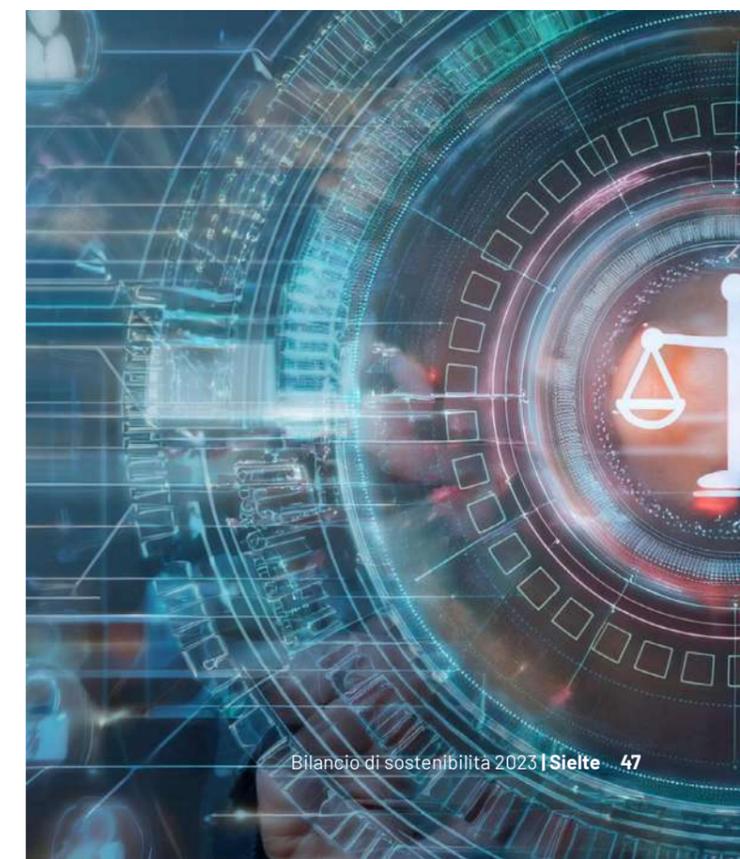
alle ulteriori violazioni della legislazione nazionale e dell'Unione Europea, indicate dallo stesso D.Lgs. 24/2023.

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.



# 3.

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

<b>3.1</b> Contributo allo sviluppo socio-economico .....	50
<b>3.2</b> Partnership strategiche con i principali leader tecnologici .....	52
<b>3.3</b> Ricerca e Sviluppo (R&S) .....	54
<b>3.4</b> Sielte Cyber Security .....	56

# 3.

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

Le direttrici principali dello sviluppo commerciale che Sielte persegue strategicamente nella realizzazione di quei processi di cambiamento strutturale resi opportuni dal continuo mutare dei caratteri del mercato pluri-business sono indiscutibilmente legate a:

- Il contributo alla digitalizzazione del paese Italia e allo sviluppo socio-economico;
- L'innovazione tecnologica sia dei partner sia attraverso progetti interni di ricerca e sviluppo;
- La cyber security.

Tutte le direttrici menzionate sono il volano per la creazione di valore che costituisce un vero e proprio impatto positivo effettivo.

### 3.1 Contributo allo sviluppo socio-economico

Sielte contribuisce allo sviluppo sociale ed economico in termini di innovazione verso la transizione digitale ed ecologica del Paese, lavora infatti per il miglioramento della qualità della vita della collettività grazie all'implementazione di nuovi servizi digitali.

Contribuire alla costruzione, su commesse comprese quelle relative al PNRR, delle reti italiane di telecomunicazioni fisse a banda ultra-larga in fibra ottica FTTH (Fiber To The Home), consente lo sviluppo di servizi digitali legati, per esempio, all'accesso allo smart working, alla formazione a distanza, alle smart

city, smart grids, al cloud-edge computing, all'industria 4.0 spingendo verso una decarbonizzazione digitale fondamentale per affrontare le sfide legate alla crisi climatica e alla transizione energetica.

Sielte crede nella crescita digitale e sostenibile attraverso infrastrutture innovative e soluzioni digitali che semplificano la vita dei cittadini e che trasformano il modo di operare 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 consentono un accesso unico, sicuro e protetto ai servizi digitali della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati aderenti per l'effettuazione di pratiche amministrative a distanza.



### 3.2 Partnership strategiche con i principali leader tecnologici

La creazione di partnership strategiche con i principali leader tecnologici è indispensabile al fine di fornire ai clienti competenze e soluzioni efficaci in ambito ICT e cyber security.

Il reparto Alliance di Sielte vede una crescita strutturata sia a livello di organico aziendale sia di impostazione delle proprie mansioni, al fine di supportare l'espansione aziendale nei diversi mercati tecnologici e stabilirsi come struttura di supporto nel processo di creazione e attuazione di una strategia coesa, che prenda in considerazione diversi parametri commerciali, tecnici e relazionali necessari per operare scelte consapevoli di partnership.

L'ecosistema partner di Sielte nel 2023 vede un'evoluzione in termini di numeri e qualità. Il bilancio di fine anno conta 89 vendor inseriti in anagrafica e analizzati, di cui:

- 42 vendor considerati strategici, che partecipano attivamente al progresso di Sielte con collaborazioni tecniche e commerciali, di cui:
- 12 vendor di livello Top. Rispetto a quelli già menzionati nel 2022 (Cisco Systems, Huawei Technologies, HPE Aruba Networks, Cradlepoint, Fortinet, Palo Alto, Bosch Security, Milestone Systems), da segnalare le crescite di Extreme Networks, Cambium Networks, Dell, Genetec.

Nel 2023 il reparto Alliance inizia a strutturare la gestione delle attività di marketing, portando a termine otto iniziative di diversa natura, dalla sponsorizzazione di eventi a tema socio-culturale alla partecipazione con proprio stand a fiere tecnologiche, fino alla pubblicazione

di articoli e contenuti social per accrescere la Brand Awareness all'interno del mercato ICT nazionale. Nelle iniziative menzionate, il reparto Alliance coordina l'organizzazione ma soprattutto inizia a curare i contenuti da comunicare, per lanciare un messaggio che non sia limitato alle mere necessità di sviluppo del business, ma che crei consapevolezza del valore aggiunto che le soluzioni tecnologiche di Sielte, in collaborazione con i vendor partner, possono portare alle persone, alle aziende, alle istituzioni, alla società e a tutto il Sistema Italia. Valore aggiunto che si può misurare in semplificazione delle attività e dei processi lavorativi, digitalizzazione delle banche dati, facilitazione dell'accesso alle informazioni, comfort ambientale, sicurezza fisica e informatica, gestione dei processi di efficientamento energetico.

L'ecosistema partner di Sielte è stato suddiviso in cinque macrocategorie:

- **Networking:** tutto ciò che riguarda la trasmissione dati e voce tramite tecnologie wired o wireless, incluse le piattaforme di gestione degli apparati dove vengono configurate le logiche di routing, i filtri, le policy di ottimizzazione e prioritizzazione del traffico;
- **Information Technology:** tutte le tecnologie hardware e software adibite a creare un ambiente di computing, gestione dei servizi, storage dei dati; macchine server, apparati storage, sistemi operativi, piattaforme cloud, sistemi di virtualizzazione e dockerizzazione;
- **Cyber security:** tutto ciò che riguarda la securizzazione logica di ogni componente di un sistema digitale. Dal classico firewalling di frontiera alle piattaforme SOAR, SIEM, i sistemi di threat intelligence, fino alle soluzioni verticalizzate sulla protezione di un singolo elemento (web protection, mail protection, DNS protection, ecc.);

- **OT (Operational Technology),** già Internet of Things, , che comprende tutte le tecnologie e le diverse architetture che contribuiscono ai processi di automazione e misurazione tramite sensoristica e gateway;
- **Cabling,** ribattezzata nel 2023 come categoria "Infrastructures", include, oltre al cablaggio, tutte le componenti di facility e impiantistica a contorno della tecnologia ICT (ad esempio alimentazione elettrica, condizionamento, strutture meccaniche, ecc..).

La valutazione dei partner diventa uno strumento articolato, dove vengono presi in considerazione diversi parametri, tra cui:

- Livello di collaborazione commerciale;
- Capacità di trasformare in commitment concreto gli obiettivi condivisi nella fase di onboarding;
- Supporto tecnico in pre e post-vendita;
- Gestione congiunta delle criticità di qualsiasi natura: problemi di delivery e supply chain, urgenze progettuali, guasti fisici e logici, degrado della user experience del cliente finale.

Si riporta nella seguente tabella alcuni dei principali KPI di riferimento e i relativi valori estratti dall'analisi aziendale al 29/12/2023:

	2022	2023
Vendor presenti in anagrafe	55	89
Nuove certificazioni professionali	375	303
Promozioni di partnership	3	5
Trattative tracciate e supportate	61	167
Iniziative di marketing	5	8

Sielte sceglie in via preferenziale partner tecnologici che contribuiscono al progresso e all'innovazione in modo sostenibile.

Il reparto Alliance monitora costantemente il livello di consapevolezza e competenza del personale Sielte sulle tecnologie dei vendor partner, di modo che ogni progetto acquisito venga affrontato con il giusto livello di preparazione già in fase progettuale.

Il 2023 ha segnato un ulteriore incremento delle certificazioni tecniche di prodotto, con conseguenti nuove promozioni di partnership che vanno a testimoniare l'impegno costante nell'avere un livello di cultura digitale che aiuti i clienti finali a godere appieno di tutti i vantaggi che i sistemi tecnologici offerti da Sielte sono in grado di portare.

Sebbene le certificazioni ottenute nel 2023 siano inferiori rispetto a quelle del 2022, va considerato anche il lavoro svolto per consolidare e mantenere i progressi ottenuti nel 2022, dal momento che tutte le certificazioni professionali sono oggetto di rinnovo periodico. Questo meccanismo di revisione annuale garantisce il continuo aggiornamento e perfezionamento delle capacità tecniche e commerciali del personale Sielte, relativamente alle tecnologie che la stessa Sielte propone all'interno delle sue soluzioni.

### 3.3 Ricerca e Sviluppo (R&S)

Durante il 2023 Sielte ha continuato ad investire in progetti di ricerca e sviluppo, rispondendo alla necessità di mantenere una posizione competitiva sul mercato e guardando all'innovazione come un motore per il progresso e la crescita dell'azienda.

In particolare, nel corso del 2023 sono stati portati avanti i progetti SIMOVE - Sud Italia in MOVimEnto e TESTARE - TEST ARea per la transizione Ecologica. Si tratta di progetti di ricerca e sviluppo che testimoniano il forte legame dell'azienda con il territorio e il tessuto produttivo locale.

#### SIMOVE

Il progetto SIMOVE è un progetto finanziato nell'ambito degli Accordi per l'Innovazione (DM 24 maggio 2017) che ambisce a realizzare una piattaforma tecnologica - "il centro operativo" - che favorisca l'adattamento del sistema logistico, costituito dalle PMI, alla trasformazione in atto nel mondo dei trasporti, dettata dalle politiche europee della digitalizzazione e decarbonizzazione. Un vero e proprio sistema di trasporto regionale integrato

ed intelligente da realizzare tramite l'applicazione di tecnologie innovative quali Internet of Things (IoT), Digital Twin, 5G, realtà aumentata, cloud computing e blockchain. Le attività di Sielte sono iniziate nei primi mesi del 2022, mentre la fine del progetto è prevista per settembre 2024.

Il progetto vede Sielte come soggetto capofila ed EHT come partner. L'iniziativa prende spunto dai recenti sviluppi legislativi de "L' Europa in movimento", pacchetto di proposte legislative della Commissione Europea, che ha individuato quali elementi sinergici per un trasporto sicuro, connesso ed efficiente:

- l'aumento dell'efficienza grazie alla connettività e alla condivisione delle informazioni;
- la digitalizzazione quale fattore agevolante la transizione verso un trasporto a basse emissioni e lo sviluppo della elettro-mobilità non solo in contesto urbano.

Il progetto SIMOVE prevede la messa a punto di soluzioni e servizi tecnologici che implementino la strategia "Europa in movimento" nel Sud Italia e consentano alle PMI di accedere ad un sistema di trasporto efficiente e connesso tramite l'interoperabilità di servizi collaborativi di gestione ed assistenza remota, di sistemi di trasporto intelligenti (ITS) e di sistemi di efficientamento dei processi logistici. Questo si traduce in maggiore integrazione nella filiera logistica e maggiore sensibilizzazione e formazione delle PMI sull'utilizzo della digitalizzazione quale fattore per ridurre il gap competitivo con i grandi operatori e con le

imprese del nord Italia e centro-nord Europa.

SIMOVE ambisce a realizzare, dunque, una piattaforma tecnologica per la trasformazione digitale del sistema logistico attuale che connette regioni-città-porti secondo i canoni dell'industria 4.0, tramite la realizzazione di un prototipo di "gemello digitale" del sistema logistico a partire dal Sud Italia: un ambiente software all'interno del quale un sistema diffuso di oggetti smart connessi l'uno con l'altro potranno coordinare reciprocamente il loro comportamento e aggiornare il loro stato ed interfacciarsi, tramite il centro operativo, sia con l'utenza (PMI delle diverse filiere) sia con le piattaforme di gestione informazioni, incluse quelle della PA e delle Autorità Competenti. Sielte si sta occupando dello sviluppo della piattaforma IoT che gestirà le operazioni logistiche ed il monitoraggio di mezzi e merci degli stakeholder che aderiranno alla fase di sperimentazione del progetto. Durante il 2022 lo studio e la progettazione della piattaforma, la realizzazione di una PoC, l'integrazione di sensori di monitoraggio e l'interazione con i vari stakeholder che stanno fornendo indicazioni utili ad indirizzare correttamente lo sviluppo della piattaforma.

#### TESTARE

Il progetto TESTARE - TEST ARea per la transizione Ecologica, finanziato dall'Agenzia per la coesione territoriale, mira alla realizzazione di una infrastruttura riqualificata all'interno della sede Sielte di San Gregorio di Catania, atta ad ospitare attività ad alta intensità di

conoscenza come la ricerca industriale ed attività di sviluppo, trasferimento tecnologico, incubazione di impresa e accompagnamento delle PMI nei processi di trasformazione digitale e transizione ecologica. Il progetto vede l'Università di Catania come il soggetto proponente e Sielte come principale partner nella realizzazione delle opere. Il progetto ha avuto inizio a Luglio 2022 ed avrà una durata di 36 mesi.

TESTARE non sarà un laboratorio di ricerca tradizionale, ma una "Infrastruttura per l'innovazione" - oggi non disponibile sul territorio siciliano ed estremamente carente sul territorio nazionale - dove poter velocizzare le fasi di validazione e di pre-industrializzazione dei risultati di ricerche e sperimentazioni effettuate dall'Università di Catania, dai partners di progetto e da una serie di gruppi target costituiti da imprese, prevalentemente PMI, operanti in determinati settori quali: mobilità sostenibile, smart city, gestione delle risorse idriche, risparmio energetico, agricoltura 4.0, sostenibilità dei processi chimici per il riciclo della plastica e recupero e riuso di CO<sub>2</sub>. Il sito che ospiterà l'Infrastruttura TESTARE si trova all'interno della struttura produttiva di Sielte, costituita in totale di circa 33.000 mq di superficie. Inizierà ad operare nel 2025 e andrà a regime nel corso del 2026. L'infrastruttura per l'innovazione TESTARE colmerà un fabbisogno concreto di tutti i partner industriali e dei soggetti industriali regionali e nazionali operanti nei settori del trasporto, energia, agricolo e dell'ICT, costituito

prevalentemente da PMI. Inoltre, inciderà positivamente sia sull'ambiente imprenditoriale che sociale locale, andando a ridurre l'incidenza del fenomeno dei NEETS nella fascia d'età 15-29 anni, a consentire il reskilling e upskilling dei lavoratori residenti nell'area, a contrastare la migrazione di personale qualificato e ad attrarre personale altamente qualificato per lo svolgimento delle attività del centro TESTARE.

Il progetto persegue, infine, anche le finalità espresse nell'obiettivo 9 dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, che promuove uno sviluppo industriale inclusivo e sostenibile. Per questo, gli spazi saranno attrezzati anche per essere utilizzati da persone con condizioni di disabilità.

Oltre ai progetti sopra citati, Sielte continua a consolidare le relazioni con Università, Start-up innovative e Centri

di Competenza ad Alta Specializzazione per avviare partnership per progetti di R&S, al fine di potenziare la sinergia con il mondo della Ricerca Industriale e sviluppare le proprie competenze in settori strategici come la Cyber security e l'IA.

### 3.4 Sielte Cyber Security

La business Unit 'Sielte Cyber Security' nata nel 2022 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.

Sielte è 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.

## Qualità del servizio e soddisfazione del cliente

<b>4.1</b> Qualità del servizio .....	61
<b>4.1.1</b> Il sistema dei controlli interni .....	65
<b>4.1.2</b> Rilevazione della soddisfazione del cliente .....	65
<b>4.1.3</b> Gestione dei reclami .....	65
<b>4.2</b> Qualità dei servizi IT/ICT .....	66
<b>4.2.1</b> Service Reporting .....	66
<b>4.2.2</b> Supporto Service Desk e SietelD .....	67
<b>4.2.3</b> Soddisfazione del cliente .....	67
<b>4.2.4</b> Gestione dei reclami SietelD .....	68
<b>4.2.5</b> Temi di compliance .....	69
<b>4.3</b> Miglioramento continuo .....	70
<b>4.4</b> Cyber Security .....	70

## 4.

## 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 del Riesame 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 la customizzazione del servizio in base alle esigenze dei clienti;
- rispetto dei tempi di consegna;
- garanzia di efficienza operativa durante l'installazione delle reti;
- pronta risposta alle richieste di assistenza;
- minimizzazione dei tempi di inattività delle reti 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.

### 4.1 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, i



fornitori vengono monitorati nei modi e nei tempi descritti dal relativo processo "Qualificazione fornitori". Anche nel 2023, l'azienda ha compiuto un grande sforzo per la ricerca e selezione dei fornitori, soprattutto nel settore dei lavori civili, dove è nota una carenza di aziende specializzate nella realizzazione di scavi e opere per le infrastrutture di rete.

### 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. Altre specifiche attrezzature 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 valutare e trattare i rischi associati ai processi e sfruttare e rinforzare le opportunità identificate, promuovendo a tutti i livelli un adeguato senso di proattività nella gestione dei rischi;
- **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;
- **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;



## L'approccio del sistema Sielte, basato sull'interconnessione dei processi, in linea con quanto indicato dalla Norma ISO 9001, è quello della circolarità nella gestione dei processi aziendali secondo il cosiddetto ciclo di Deming (Plan, Do, Check, Act), in un'ottica di costante aumento delle performance e dell'antifragilità".

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 messe in campo dall'azienda per mitigare tali impatti sono:

- selezione di personale qualificato, formazione preassuntiva e continua dei lavoratori, per garantire costantemente l'upskilling e il reskilling delle risorse, in linea con le richieste del mercato e l'evoluzione o l'ampliamento delle aree di business aziendali;
- implementazione di piani assuntivi specifici, che includono la formazione preliminare dei lavoratori da inserire in organico, e ampliamento della ricerca di fornitori specializzati nel settore, sempre in linea con la propria strategia di approvvigionamento sostenibile.

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.

### 4.1.1 Il sistema dei controlli interni

Sielte, in parallelo alla continua crescita delle sue attività, ha ulteriormente rafforzato la propria struttura operativa e il sistema di controlli interni, fondamentali per il monitoraggio della qualità del servizio erogato. Nel corso del 2023 è stato eseguito un lavoro di armonizzazione degli strumenti di monitoraggio delle performance, che sono confluite in:

- un'unica procedura "Verifiche Ispettive Interne e Controlli" che dettaglia la metodologia di pianificazione e programmazione degli audit;
- delle istruzioni Operative "Manuali di controllo lavori", ripartite per tipologia di attività e l'istruzione operativa "Verifiche ispettive di territorio".

Il sistema prevede due livelli di controllo:

- Territoriali;
- di Direzione Generale.

### 4.1.2 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. I 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 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.

### 4.1.3 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 gestite in ottemperanza alla specifica procedura aziendale.

## QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE (GRI 2-29)

### RECLAMI QUALITÀ, SICUREZZA, AMBIENTE

	u.m.	2022	2023	Perimetro
Frequenza rilevazione in un anno	(n.)	1	1	Italia
Reclami	(n.)	194	352	

I dati sono relativi ai reclami pervenuti tramite il canale "reclami" del sito web aziendale, relativamente ai temi di qualità realizzativa (disservizio telefonico, comportamenti non corretti dei tecnici), sicurezza e ambiente.

Le principali tipologie di reclamo rilevate sono relative a:

- Disservizio – Rete internet, nr. 151;
- Disservizio – Rete Telefonica, nr. 82;
- Comportamento – Atteggiamento non professionale, nr. 61.

Nonostante gli sforzi compiuti, l'obiettivo di riduzione dei reclami del 10% rispetto al 2022, non è stato centrato.

Per rispondere a questa criticità, Sielte ha deciso di implementare le seguenti azioni di miglioramento:

- incrementare la formazione del personale tecnico e operativo;
- potenziare ricerca e selezione di manodopera qualificata.

Attraverso queste azioni, Sielte mira a migliorare la qualità del servizio offerto e a raggiungere gli obiettivi di riduzione dei reclami per l'anno 2024, nello specifico ci si aspetta una riduzione del 5% rispetto al dato 2023.

## 4.2 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.

### 4.2.1 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; vengono emessi anche per scopi interni, per monitorare l'andamento e le performance del servizio. Questi garantiscono una comunicazione efficace e consentono

alle parti interessate di prendere decisioni in maniera consapevole. I report sul servizio sono pianificati e condotti periodicamente (almeno annualmente) o qualora si configurino criticità del servizio, dei processi gestionali o dei Sistemi di Gestione implementati. I report di servizio 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 Report di servizio vengono effettuati nell'ambito dei servizi in SaaS offerti all'utente e per la funzione Service Desk della Direzione Sistemi Informativi.

### 4.2.2 Supporto Service Desk e SielteID

Nell'ambito di esercizio molta importanza ricopre la review periodica degli incident delle utenze di dominio, al fine di migliorare costantemente la risposta e la proattività verso i primi, e mantenere allineati gli insiemi di dati degli account. Il Service Desk dispone di un contact center contattabile da 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 ha una casella e-mail, un sito vetrina, l'app MySielteID e un numero di supporto

specificatamente dedicati.

### 4.2.3 Soddisfazione del cliente

Sielte rivolge la sua attenzione alla soddisfazione del cliente e delle altre parti interessate. Infatti, periodicamente avvia un processo 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 dell'attività svolta e su una misurazione della sua soddisfazione. Tali evidenze vengono sintetizzate nel riesame annuale da parte dell'Alta Direzione.

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 2023, la quale chiede **"Quanto ti ritieni complessivamente soddisfatto dell'Identità Digitale attivata con SielteID?"**.

- L'89,39% degli utenti si ritiene soddisfatto;
- il 5,37% degli utenti si ritiene mediamente soddisfatto.

Solo il 5,24% 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.

#### 4.2.4 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 2023, le segnalazioni

pervenute sul sito all'indirizzo

<https://www.sielte.it/index.php/it/contattaci/reclami>

sono state così suddivise:

#### QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE (GRI 2-29)

##### RECLAMI SIELTEID

	u.m.	2022	2023	Perimetro
Frequenza rilevazione in un anno	(n.)	4	4	Italia
Reclami	(n.)	803	911	

Le principali tipologie di reclamo rilevate sono relative a:

- SPID – Difficoltà nella registrazione (richiesta di assistenza), nr. 190;
- SPID – Difficoltà nell'uso (richiesta di assistenza), nr. 632;
- SPID – Mancato appuntamento (reclamo), nr. 35;
- SPID – Altro (richieste non pertinenti a SielteID, problemi generici di accesso, problemi con password o OTP, ecc.), nr. 54.

Tuttavia, l'obiettivo di riduzione dei reclami servizio SPID <2% rispetto al 2022, non è stato centrato nel 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.

Per efficientare il servizio, Sielte implementerà le seguenti azioni di miglioramento:

1. Perfezionamento dell'accessibilità e l'usabilità del sito SielteID, rendendo più facile per gli utenti registrarsi e utilizzare il servizio. Nel corso del 2023 sono state condotte analisi funzionali allo scopo di rinnovare il sito istituzionale del servizio SielteID, [www.sielteid.it](http://www.sielteid.it), nelle sue componenti grafiche e di struttura del layout, per una maggiore utilità e usabilità da parte dell'utente finale. Il nuovo sito sarà rilasciato in produzione agli inizi di marzo 2024;
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. Potenziamento 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.
6. Attraverso queste azioni, Sielte mira a migliorare la qualità del servizio offerto e a raggiungere gli obiettivi di riduzione dei reclami per l'anno 2024, nello specifico ci si aspetta una riduzione del 2% rispetto al dato 2023.

#### 4.2.5 Temi di compliance

In base all'organizzazione, al contesto e ai requisiti/ aspettative degli stakeholder sono individuati i rischi e le opportunità da affrontare per garantire che il servizio consegua i suoi obiettivi, siano prevenuti o ridotti eventuali effetti indesiderati, sia sempre in atto il miglioramento continuo. All'interno della Direzione Sistemi Informativi vengono effettuati quattro audit interni all'anno, al fine di verificare l'aderenza dei processi posti in essere dall'Organizzazione rispetto alle norme ISO/IEC 27001 e Linee Guida 27017 e 27018, ISO/IEC 20000-1. Vengono 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.



### 4.3 Miglioramento continuo

Sielte persegue continuamente l'efficacia, l'idoneità e l'adeguatezza dei propri servizi e processi, attraverso l'emanazione e le conseguenti misurazioni ed analisi dei seguenti elementi:

- politica della sicurezza di dati e informazioni e per la qualità dei servizi IT;
- obiettivi per la sicurezza delle informazioni e per la qualità dei servizi IT;
- risultati degli audit;
- azioni correttive, preventive e migliorative.

Sielte intende migliorare in modo continuo l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia di servizi e processi:

- implementando i miglioramenti individuati e verificando che questi soddisfino gli obiettivi prefissati;
- reagendo alle eventuali osservazioni/non conformità, intraprendendo le azioni necessarie a fronteggiarle;
- comunicando i risultati e le azioni da concordare con tutte le parti coinvolte con un livello di dettaglio appropriato;
- valutando e riesaminando l'efficacia delle azioni preventive o correttive intraprese.

### 4.4 Cyber security

Vengono effettuate regolarmente 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 2023 è stato avviato un programma di innalzamento della postura di security (formazione dedicata, threat intelligence, nuova policy di installazione software, phishing simulation, ecc).

# 5.

## Persone al centro

<b>5.1</b> Un'azienda che investe sui giovani	77
<b>5.2</b> Valutazione delle performance	78
<b>5.3</b> Gestione retribuzione e welfare	79
<b>5.3.1</b> Smart Working	80
<b>5.4</b> Forza lavoro	81
<b>5.5</b> Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti	83
<b>5.6</b> Congedo parentale	84
<b>5.7</b> Sviluppo delle competenze	86
<b>5.7.1</b> I giovani e la formazione	88
<b>5.8</b> Orientamento al cambiamento	89
<b>5.9</b> Formazione e aggiornamento continuo	92
<b>5.10</b> Salute, sicurezza e benessere	96
<b>5.10.1</b> Struttura organizzativa della Sicurezza	98
<b>5.10.2</b> Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi	98
<b>5.10.3</b> Stop work policy	101
<b>5.10.4</b> Attività di controllo e monitoraggio	101
<b>5.10.5</b> Infortuni	102
<b>5.10.6</b> Team investigativo salute e sicurezza	102
<b>5.10.7</b> Comitato salute e sicurezza	103
<b>5.10.8</b> Partecipazione dei lavoratori	103
<b>5.10.9</b> Gestione delle emergenze	104
<b>5.10.10</b> Malattie professionali	104
<b>5.10.11</b> Formazione dei lavoratori (SSL)	105
<b>5.10.12</b> Obiettivi per mitigare i rischi e relativi indicatori	106

## 5.

## Persone al centro

**“Per un’azienda di servizi le persone fanno la differenza. Valorizzare le risorse umane è fondamentale per creare un ambiente di lavoro favorevole che guardi alle esigenze specifiche e al benessere delle persone.**

Ci impegniamo a garantire un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso e gratificante, che ponga l’attenzione sul benessere e lo sviluppo continuo delle nostre risorse. Crediamo fermamente che il successo dell’azienda sia strettamente legato al benessere e all’impegno dei nostri dipendenti. Pertanto, adottiamo 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 cerchiamo di identificare talenti che condividano i nostri valori e la nostra visione.

Durante il percorso lavorativo, sosteniamo attivamente la crescita e lo sviluppo delle competenze dei nostri collaboratori, attraverso programmi di formazione continua, percorsi di upskilling e reskilling e opportunità di sviluppo professionale. Inoltre, promuoviamo 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.

Riconosciamo l’importanza della diversità e dell’inclusione, nell’ambiente lavorativo ci impegniamo 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.

Un altro elemento centrale nella gestione delle risorse umane è l’attenzione alla salute, sicurezza e al benessere delle nostre persone. Mettiamo in atto 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, miriamo a costruire un ambiente lavorativo che alimenti la crescita personale e professionale dei nostri 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, abbiamo aderito formalmente al Global Compact delle Nazioni Unite e ci impegniamo 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 sia esterni e per la realizzazione della Mission dell’azienda.

Consideriamo le Risorse Umane un patrimonio strategico ed indispensabile per il conseguimento dei nostri obiettivi e, per tutelare ed accrescere il patrimonio umano relativamente alla gestione delle persone, ci impegniamo:

- affinché tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee ed 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 specificino 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 permettere 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.

Ci impegniamo inoltre a garantire un trattamento equo a tutti i dipendenti, anche in termini retributivi ed in linea con la contrattazione collettiva applicata, ovvero quella delle telecomunicazioni.

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, abbiamo deciso di adeguare il sistema di gestione delle risorse umane allineandoci allo standard ISO 30415 "Gestione delle risorse umane - diversità e inclusione" per il quale abbiamo ottenuto l'attestazione di conformità nel mese di settembre 2023.

Nell'ottica di miglioramento continuo a gennaio 2024 abbiamo pianificato un audit di terza parte finalizzato all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125 per la Parità di Genere, istituendo in conformità alla norma, il Comitato Guida per la Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere, avente il compito di promuovere e tutelare il rispetto dei principi propri delle norme e tutelare il benessere del personale dell'organizzazione. Il miglioramento continuo su tali tematiche sarà valorizzato dall'istituzione di un Piano Strategico per la Parità di Genere, che permetterà di gestire nel prossimo triennio obiettivi, risorse e responsabilità.

## 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 è costantemente attiva nella ricerca e selezione di giovani neodiplomati e neolaureati appassionati al settore, desiderosi di intraprendere questo percorso professionale. Sielte è vicina ai giovani che cercano una prima esperienza, ma anche a chi ha mosso i primi passi nel mondo del lavoro ed è in cerca di nuove sfide.

L'organizzazione sostiene infatti l'importanza di accompagnare i giovani favorendo, attraverso azioni concrete, una fase di passaggio che prevede l'acquisizione di competenze tecniche specifiche e il consolidamento di quelle soft.

L'azienda attribuisce grande importanza alla selezione dei talenti giusti, al sostegno del sistema educativo e del mercato del lavoro. Sono state implementate diverse modalità di selezione per individuare risorse altamente qualificate, motivate e in linea con i valori aziendali. Il processo di selezione è improntato sulla trasparenza e sull'imparzialità. Ogni candidato viene valutato attentamente in base alle competenze, alle esperienze, alle qualifiche e all'adattabilità al nostro ambiente di lavoro. Sielte è costantemente alla ricerca di approcci innovativi per garantire una valutazione completa e accurata di ogni candidato.

L'azienda collabora attivamente con istituti di formazione, università e scuole tecniche, al fine di fornire agli studenti opportunità di stage, programmi di tirocinio e progetti di ricerca. Il dialogo con le scuole

è un aspetto importante che deve essere sempre più curato in quanto favorisce un punto di incontro tra due mondi che continuano ad essere ancora distanti e che invece dovrebbero avere punti di contatto e percorsi pensati in continuità. Durante questi momenti Sielte ha cercato di promuovere iniziative che in qualche modo sollecitassero i giovani e coinvolgessero la loro attiva partecipazione. L'obiettivo è quello di essere un partner attivo nel promuovere l'occupabilità e la crescita professionale dei giovani talenti, sostenendo al contempo lo sviluppo sostenibile della comunità in cui operiamo. Sielte cerca di identificare nuove opportunità di collaborazione e di adattare i programmi di sviluppo e selezione per rispondere sempre meglio alle esigenze del mercato e delle nuove generazioni di professionisti, mantenendo un costante dialogo con il sistema educativo e le istituzioni formative. In tal modo, si può sostenere la crescita dell'azienda e contribuire a creare una società più inclusiva e competitiva.

**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 nostre iniziative 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 vengono monitorati dai vari responsabili e valutati periodicamente attraverso un sistema di feedback con l'ufficio del personale, anche al fine di pianificare efficacemente le azioni di miglioramento e le esigenze formative.

Questo metodo, applicato a tutti i lavoratori dell'azienda, è da sempre oggetto di sviluppo e lo sarà anche nel corso del 2024, in linea con lo specifico piano di miglioramento emesso nell'ambito della ISO 30415, che richiede un'attenzione costante alla valorizzazione delle persone, alla diversità, equità e inclusione. Ogni risorsa umana può crescere professionalmente e contribuire al successo sostenibile dell'azienda in un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante.

## 5.3 Gestione retribuzione e welfare

Sielte utilizza il CCNL TLC vigente come base per impostare una politica retributiva che tenga in conto dei minimi salariali previsti dal CCNL unitamente a tutte le indennità previste per i lavoratori (ferie, PAR, ROL, congedi, ecc.) e agli 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 anche in coerenza con la politica di diversità, equità ed inclusione.

Si riporta di seguito il rapporto tra la media generale di retribuzione annua lorda degli uomini e delle donne in azienda:

### RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI (GRI 405-2)

#### RAPPORTO DI RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

	2022	2023
Lavoratori	99,11%	99,91%

L'azienda attua una serie di facilitazioni per i lavoratori al fine di incrementare il benessere e conciliare la vita lavorativa con quella privata come il lavoro agile, permessi per il volontariato, permessi studio, assistenza sanitaria, orario di lavoro flessibile.

L'orario di lavoro, gli straordinari, le ferie e i permessi sono monitorati costantemente nel rispetto dei requisiti di legge. L'azienda è attenta alle esigenze dei propri lavoratori, per questo è sempre aperta ad ascoltare i bisogni del singolo e cercare di trovare un punto d'incontro per favorire il benessere del lavoratore. Non si applicano distinzioni circa i 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 dispone di 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 pensione 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 al Fondo a carico delle aziende è dell'1,4%. Detta contribuzione viene riconosciuta in favore dei lavoratori iscritti a Telemaco che, oltre al TFR, decidano a loro volta di contribuire al Fondo pensione con un contributo minimo dell'1% della retribuzione assunta a base della

determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

L'applicazione dell'orario di lavoro flessibile è pensata proprio per garantire una migliore conciliazione lavoro-vita privata.

Per favorire ulteriormente il benessere dei lavoratori e diffondere il più possibile una reale cultura della sostenibilità, nel 2024 è in programma, inoltre, un'importante iniziativa legata al welfare: i lavoratori, tramite apposita piattaforma web, potranno usufruire di convenzioni e sconti dedicati a servizi di mobilità o altri servizi inerenti la sostenibilità.

### 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. L'accordo, ad adesione volontaria ed individuale, prevede l'utilizzo di tale strumento per tutte le mansioni remotizzabili nella misura di almeno un giorno a settimana, con possibilità di estensione a discrezione dei responsabili delle varie funzioni. Per il 2024 è in programma la conferma di tale iniziativa ed una novità per le lavoratrici e lavoratori al rientro dal periodo di maternità/paternità che potranno usufruire di un ulteriore giorno di lavoro da remoto per un periodo estendibile fino a tre mesi dal rientro al lavoro, consentendo una migliore organizzazione della vita privata ed un auspicabile aumento del benessere della persona.

### 5.4 Forza lavoro

Al 31 dicembre 2023, le persone di Sielte sono 2.104. Si riporta di seguito un resoconto relativo all'anno 2023 per meglio inquadrare la conformazione della forza lavoro dell'azienda.

#### DIPENDENTI (GRI 405-1 B)

##### NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI E RIPARTIZIONE PER GENERE, FASCE D'ETÀ E REGIONE\* (GRI 2-7-A)

##### COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCE D'ETÀ

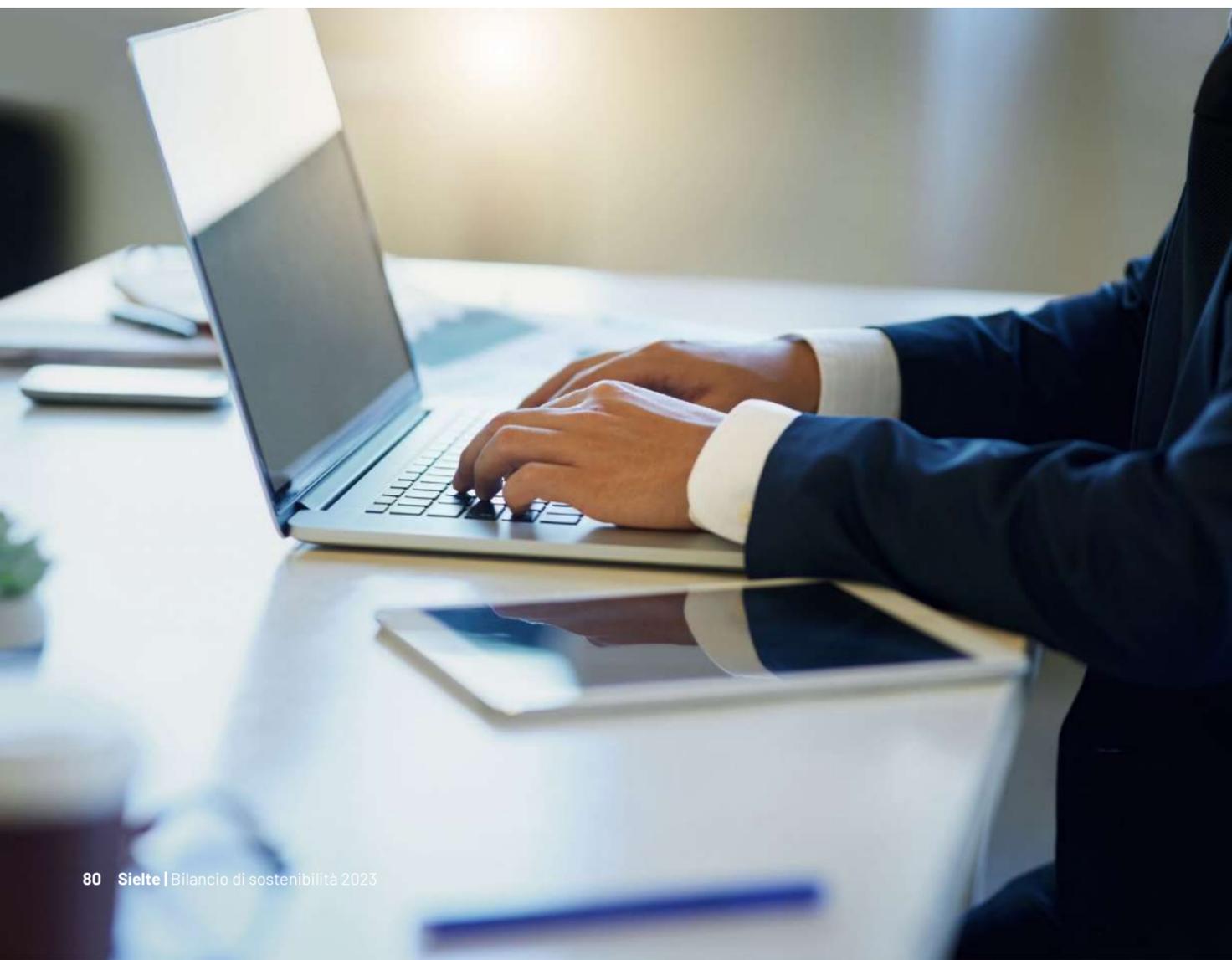
Genere	Età	2022	%	2023	%
Uomo	< 30 anni	144	7,06	198	9,41
	30-50 anni	859	42,09	898	42,68
	> 50 anni	865	42,38	825	39,21
<b>Totale dipendenti Uomo</b>		<b>1.868</b>	<b>91,52</b>	<b>1.921</b>	<b>91,30</b>
Donna	< 30 anni	10	0,49	16	0,76
	30-50 anni	142	6,96	140	6,65
	> 50 anni	21	1,03	27	1,28
<b>Totale dipendenti Donna</b>		<b>173</b>	<b>8,48</b>	<b>183</b>	<b>8,70</b>
Dirigenti		12	0,59	14	0,67
Impiegati		1.104	54,09	1144	54,37
Operai		925	45,32	946	44,96
<b>Totale dipendenti</b>		<b>2.041</b>	<b>100,00</b>	<b>2.104</b>	<b>100</b>
<b>Totale dipendenti under 30</b>		<b>154</b>	<b>7,55</b>	<b>214</b>	<b>10,17</b>
<b>Totale dipendenti 30-50 anni</b>		<b>1.001</b>	<b>49,04</b>	<b>1.038</b>	<b>49,33</b>
<b>Totale dipendenti over 50</b>		<b>886</b>	<b>43,41</b>	<b>852</b>	<b>40,49</b>

#### DIPENDENTI (GRI 2-7)

##### INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DEI DIPENDENTI PER GENERE E REGIONE\* (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	69
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

\*l'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano



Nel rispetto della parità di genere e senza alcuna discriminazione si aprono nuove posizioni lavorative e viene fatta una valutazione sulla base dell'idoneità del profilo ricercato.

I lavoratori a tempo determinato e/o in regime di part-time sono legati alle esigenze tecnico organizzative in relazione alla tipologia di commessa.

Si evidenzia una scarsa percentuale di candidature femminili per i ruoli tecnici, soprattutto quelli in campo, nonostante le attività di ricerca e selezione vengano svolte in assoluto rispetto dei principi di DE&I e Parità di genere. L'azienda sta lavorando ulteriormente alla definizione di una campagna di sensibilizzazione per promuovere l'avvicinamento delle donne al ruolo di Impiantista e Giuntista.



## 5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti

Negli ultimi anni si riscontra un costante aumento della forza lavoro in linea con l'aumento delle attività e l'ampliamento verso nuove aree di business, principalmente nel settore tecnologico, che richiedono l'impiego di risorse altamente specializzate.

Le assunzioni totali di personale diretto Sielte nel 2023 sono state 300, parallelamente a 237 uscite. Questi dati equivalgono rispettivamente ad un tasso di assunzione del 14%, mentre il tasso di turnover è pari

all'11%. La percentuale di giovani (under 30) assunti nel periodo è del 32%. Le selezioni, puntualmente rivolte ad entrambi i sessi e nel rispetto dei principi di Diversità, Equità e Inclusione, nel 2023 hanno portato all'inserimento per l'8,6% di personale donna in azienda rispetto al totale degli inserimenti. Il dato deve tener conto di una specifica: le candidature femminili ricevute sono al 99% rivolte a ruoli di stampo amministrativo o commerciale o di impiegato tecnico.

### ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI 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\* (GRI 401-1-A)

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI ASSUNTI PER GENERE E FASCE D'ETÀ

Genere	Età	2022	%	2023	%
Uomo	< 30 anni	69	33,99	80	26,67
	30-50 anni	96	47,29	162	54,00
	> 50 anni	9	4,43	32	10,67
<b>Totale assunti Uomo</b>		<b>174</b>	<b>85,71</b>	<b>274</b>	<b>91,33</b>
Donna	< 30 anni	6	2,96	6	2,00
	30-50 anni	22	10,84	17	5,67
	> 50 anni	1	0,49	3	1,00
<b>Totale assunti Donna</b>		<b>29</b>	<b>14,29</b>	<b>26</b>	<b>8,67</b>
<b>Totale dipendenti under 30</b>		<b>75</b>	<b>36,95</b>	<b>86</b>	<b>42,36</b>
<b>Totale dipendenti 30-50 anni</b>		<b>118</b>	<b>58,13</b>	<b>179</b>	<b>88,18</b>
<b>Totale dipendenti over 50</b>		<b>10</b>	<b>4,93</b>	<b>35</b>	<b>17,24</b>

\*l'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano

## ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI (GRI 401-1)

NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI AVVICENDAMENTO DI DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE, PER ETÀ, GENERE E REGIONE\* (GRI 401-1-B)

TURNOVER DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCE D'ETÀ

Genere	Età	2022	%	2023	%
Uomo	< 30 anni	40	21,98	36	15,19
	30-50 anni	83	45,60	94	39,66
	> 50 anni	49	26,92	91	38,40
<b>Totale Uomo</b>		<b>172</b>	<b>94,51</b>	<b>221</b>	<b>93,25</b>
Donna	< 30 anni			1	0,42
	30-50 anni	10	5,49	14	5,91
	> 50 anni			1	0,42
<b>Totale Donna</b>		<b>10</b>	<b>5,49</b>	<b>16</b>	<b>6,75</b>
<b>Totale under 30</b>		<b>40</b>	<b>21,98</b>	<b>37</b>	<b>15,61</b>
<b>Totale 30-50 anni</b>		<b>93</b>	<b>51,10</b>	<b>108</b>	<b>45,57</b>
<b>Totale over 50</b>		<b>49</b>	<b>26,92</b>	<b>92</b>	<b>38,82</b>

\*l'area "regione" considerata è tutto il territorio italiano

## 5.6 Congedo parentale

La vita familiare è fondamentale e per essere di supporto alla genitorialità, tutti i dipendenti possono usufruire del congedo parentale, come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

### CONGEDO PARENTALE\* (GRI 401-3)

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE (GRI 401-3-B)

Genere	2022	%	2023	%
Uomo	7	35,00	9	32,14
Donna	13	65,00	19	67,86
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>28</b>	<b>100,00</b>

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE SONO RITORNATI AL LAVORO NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE (401-3-C)

Genere	2022	%	2023	%
Uomo	7	100,00	8	88,89
Donna	13	100,00	16	84,21
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>24</b>	<b>85,71</b>

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	
	dopo 12 mesi	%	dopo 12 mesi	%
Uomo	7	100,00	7	77,78
Donna	12	92,31	16	84,21
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>95,00</b>	<b>23</b>	<b>82,14</b>

\*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

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.



## 5.7 Sviluppo delle competenze

La formazione rappresenta uno dei valori chiave legati alla gestione delle risorse umane di Sielte e per questo aumentano di anno in anno le ore di formazione erogate.

La visione dell'azienda è improntata a una cultura di apprendimento continuo, dove investire nelle competenze dei dipendenti significa investire nel successo dell'intera organizzazione. La formazione costante è fondamentale per mantenere un alto livello di innovazione e adattabilità, in modo da rispondere tempestivamente alle sfide emergenti e alle opportunità di crescita.

Inoltre, l'organizzazione affronta con determinazione la diversificazione delle attività per mitigare i rischi associati alla competitività del mercato. La strategia aziendale si concentra sul consolidamento della posizione nei mercati attuali e su nuovi segmenti di mercato, come ad esempio quelli della digitalizzazione in ambito IT e della cyber security, consentendo di ampliare l'offerta e raggiungere nuovi clienti. La formazione riveste un ruolo fondamentale in questo processo, poiché abilita il personale Sielte a sviluppare competenze e conoscenze in settori emergenti, favorendo una crescita sostenibile a lungo termine.

Tali competenze specialistiche consentono oggi di essere leader nei settori di riferimento, contribuendo ad instaurare e mantenere partnership con i maggiori

vendor in ambito tecnologico.

Un altro elemento chiave per la sostenibilità dell'organizzazione è il know-how aziendale, frutto dell'esperienza acquisita nel corso degli anni. Questa conoscenza interna è un prezioso asset e, per garantirne la continuità, Sielte investe nella formazione e addestramento dei dipendenti, incentivando la condivisione delle migliori pratiche e il trasferimento delle competenze tra le diverse aree dell'azienda.

Nel corso del 2023 è stata anche potenziata la formazione dedicata alle competenze manageriali e alle soft skills. Queste sono competenze essenziali per chi ricopre un ruolo di gestore o coordinatore, per tale ragione nel corso dei prossimi anni verrà estesa la platea dei destinatari e saranno potenziate le iniziative formative sul tema con l'obiettivo di implementare una politica gestionale basata su un modello di leadership inclusiva, situazionale e in grado di promuovere un ambiente di lavoro positivo.

I programmi formativi sono volti anche all'accrescimento delle conoscenze e competenze riguardanti gli aspetti di salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, la responsabilità sociale ed etica, la tutela dell'ambiente e l'uso razionale delle risorse, orientati al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che l'azienda si pone. I programmi di upskilling sono pensati per promuovere lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali del personale, consentendo loro di affrontare le nuove sfide del settore. Allo stesso tempo, il reskilling offre opportunità per la transizione a nuovi ruoli e iniziative, contribuendo a mantenere un'elevata flessibilità organizzativa.



### 5.7.1 I giovani e la Formazione

Nella ricerca delle figure Junior, Sielte sin dal 2015 ha scelto il modello di formazione pre-assuntiva che spesso rappresenta un ponte tra la scuola e il lavoro. I ragazzi vengono avvicinati a questo mondo ed orientati verso attività in campo o di assistenza tecnica da remoto.

I percorsi di formazione sono momenti importanti in quanto si inizia a conoscere l'attività con contenuti teorici, momenti pratici e di laboratorio. Al termine è previsto un percorso di affiancamento nel quale mettere in atto quanto è stato appreso in aula, l'inserimento nel mondo del lavoro è quindi mediato e progressivo.

Anche in relazione ai ruoli per i quali non si prevede formazione pre-assuntiva, viene promossa l'acquisizione di competenze tramite training on the job e attraverso successivi momenti formativi.

Sielte si impegna a implementare progetti formativi e specifici programmi che possano aiutare il personale già in forza ad affrontare e mitigare l'impatto potenzialmente negativo legato alla resistenza al cambiamento culturale e professionale.

A partire dalla fine del 2023 è stato scelto un partner, quale l'agenzia Talenti, con cui è nata la nostra Academy, indirizzata ai giovani che vengono formati sulla Giunzione

ed Impianti FTTH, e nell'Impiantistica Delivery ed Assurance, divenendo tecnici specialisti in campo. Rispetto ai corsi di preassunzione, l'Academy rappresenta un valore aggiunto nel processo di formazione ma anche di accompagnamento nell'inserimento lavorativo.

È infatti previsto un modulo sulle soft skills per dotare i discenti di quelle competenze che, pur non rientrando nelle tecniche e conoscenze proprie del ruolo, sono necessarie per affrontare le quotidianità lavorative, le relazioni professionali ma anche personali.

I docenti, che sono tutti dipendenti Sielte con un percorso consolidato alle spalle, hanno creato un laboratorio nel quale i discenti sperimentano fattivamente mentre ricevono nozioni teoriche. Questa formazione esperienziale fa sedimentare meglio le tecniche e i contenuti e permette di preparare in modo più efficace i giovani, alla stregua di quanto sarebbe possibile fare in campo, ma garantendo un'ambiente controllato e sicuro. Si segnala che i giovani dell'Academy vengono facilitati in diversi modi: chi svolge l'Academy da fuori sede ha l'alloggio pagato dall'agenzia, mentre Sielte supporta i ragazzi garantendo il pagamento dell'alloggio fino a due anni dopo l'assunzione.

### 5.8 Orientamento al cambiamento

Nell'odierno panorama aziendale, caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici e di mercato, la capacità di adattarsi e rispondere efficacemente alle trasformazioni è cruciale per il successo a lungo termine di qualsiasi organizzazione. La gestione del cambiamento, quindi, non è solo un aspetto gestionale, ma un vero e proprio fattore strategico che determina la resilienza e la competitività dell'azienda.

L'orientamento al cambiamento implica l'adozione di una mentalità proattiva, dove l'innovazione e l'agilità operativa diventano pilastri fondamentali. Questo approccio richiede un coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, in particolar modo dei dipendenti, per garantire che il cambiamento sia, non solo implementato, ma anche sostenuto nel tempo.

Nel 2023 è proseguito il processo di change management volto a gestire il cambiamento all'interno dell'organizzazione nel contesto del programma di IT transformation.

Tale programma prevede l'introduzione di una soluzione ERP moderna in cloud che soddisfi le esigenze derivanti dall'evoluzione del business in termini di maggiore agilità operativa, velocità dei processi decisionali e che risponda ai migliori standard di sicurezza, al fine di facilitare il cambiamento.

Per supportare l'azienda nell'adozione del nuovo ERP è

stata sviluppata tale iniziativa, che si concentra sulla comprensione delle sfide e delle opportunità che il cambiamento comporta e sulla creazione di un ambiente in cui le persone siano coinvolte, preparate e supportate nel periodo di transizione, per cercare di affrontare al meglio le resistenze al cambiamento che possono emergere all'interno dell'organizzazione.

L'azienda è consapevole e crede fortemente che il coinvolgimento delle persone sia un elemento chiave per il successo del progetto.

Sono stati individuati all'interno di ogni funzione dei Change Agent, con il ruolo di:

- **promuovere** il cambiamento all'interno della propria funzione;
- **coinvolgere** i propri colleghi sulle iniziative avviate;
- **conoscere** il sistema ERP in modo da poter supportare attivamente i propri colleghi;
- **supportare** i colleghi tramite l'erogazione di specifiche sessioni formative.

Per facilitare il ruolo dei change agent, sono previsti incontri informativi, sessioni di formazione e workshop per condividere informazioni sul progetto, evidenziare i benefici attesi e rispondere alle domande e preoccupazioni dei dipendenti. È attualmente in corso la fase di training sulle nuove funzionalità del sistema, sulle nuove procedure operative e sulla gestione

dei dati. La formazione è personalizzata in base alle esigenze specifiche di ciascun reparto e ruolo all'interno dell'organizzazione.

In conclusione, l'iniziativa di change management rappresenta un elemento imprescindibile per guidare con successo la trasformazione dei sistemi informativi aziendali attraverso l'implementazione di un nuovo

sistema ERP. Investire nella gestione efficace del cambiamento consente di massimizzare i benefici dell'innovazione tecnologica, migliorare la collaborazione tra i dipendenti e garantire il successo a lungo termine dell'azienda nel panorama competitivo e in continua evoluzione dei settori in cui opera.



## PMO e gestione dei documenti

- **Monitoraggio** costante dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi;
- **Gestione documentazione** a supporto delle attività di change e formazione;

## Sviluppo

Sviluppare l'impegno al cambiamento coinvolgendo le persone chiave dell'organizzazione, in particolare l'alta direzione al fine sostenere/realizzare gli step necessari alla realizzazione del progetto

## Coinvolgimento

Coinvolgere per fare interiorizzare il cambiamento: la determinazione dei Change Agent, come promotori dell'iniziativa, risulta fondamentale per la realizzazione del change e della formazione



Altri progetti significativi iniziati nel 2023 e che si svilupperanno ulteriormente nel 2024 sono:

- Formazione e sensibilizzazione sulle tematiche di diversità, equità, inclusione e parità di genere: la funzione Personale & Organizzazione in collaborazione con il Comitato guida per la Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere ha avviato un programma di formazione e sensibilizzazione volto a promuovere una cultura inclusiva e equa all'interno dell'organizzazione. Questo programma include una serie di iniziative, tra cui sessioni di formazione per i dipendenti a tutti i livelli, finalizzate a sviluppare competenze in materia di bias implicito, comunicazione inclusiva e leadership equa;
- aumento della cultura della sostenibilità in azienda e del coinvolgimento mediante l'individuazione di "focal point" di sostenibilità di funzione. Questi focal point avranno il compito di:
  - coordinare le iniziative di sostenibilità specifiche all'interno delle rispettive funzioni aziendali, assicurando che le pratiche sostenibili siano integrate nelle operazioni quotidiane;
  - promuovere la consapevolezza e la partecipazione tra i dipendenti attraverso attività di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità ambientale e sociale;
  - collaborare con il Gruppo di Sostenibilità per allineare le strategie di sostenibilità aziendali e garantire che gli obiettivi di sostenibilità siano ben integrati nella pianificazione strategica dell'organizzazione.

Queste azioni non solo contribuiranno a migliorare la gestione del cambiamento, ma anche la capacità dell'azienda di adattarsi alle sfide future e di promuovere una cultura aziendale sostenibile e resiliente.

## 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. Nel corso dell'anno 2023, sono state intraprese diverse attività formative e importanti progetti, che hanno portato all'erogazione di 61.449 ore di formazione. Di queste, 39.073 sono state le ore dedicate alla salute e sicurezza, e 22.376 erogate al personale diretto che è stato coinvolto su diverse tematiche quali: ambiente, sostenibilità, certificazioni, soft skills e competenze manageriali. Inoltre, possiamo aggiungere ulteriori 50.782 ore, erogate al personale in somministrazione con programmi sulla privacy, GDPR e Cyber security. Questo risultato è estremamente importante in quanto evidenzia l'attenzione dell'azienda verso tutti i lavoratori e testimonia che la formazione è un valore ed un'opportunità da garantire a tutta la popolazione aziendale.

A partire dal 2023 è stato implementato il Piano finanziato **FONARCOM CHANGE MANAGEMENT**, come di seguito dettagliato:

- **Corso PMP:** 56 ore complessive per 13 partecipanti. L'obiettivo del corso era quello di dotare i lavoratori di conoscenze e competenze necessarie per superare l'esame PMI e ottenere la certificazione PMP (Project Management Professional).
- **Corso PM Fundamentals:** il corso, sviluppato in tre edizioni da 24 ore ciascuna, ha coinvolto complessivamente 36 risorse con lo scopo di diffondere conoscenze e competenze base sul Project Management a persone con una minore seniority nel ruolo di PM, garantendo così un'acquisizione e una crescita graduale nel ruolo.

### NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE (PO)\* (GRI 404-1)

#### PER TUTTI I DIPENDENTI (404-1-A):

	2022 (nr.)	2023 (nr.)
<b>Totale ore di formazione**</b>	<b>59.883</b>	<b>61.449</b>
Media pro capite	29,34	29,21
<b>Totale ore di formazione tecnica, manageriale, sviluppo skills</b>	<b>23.182</b>	<b>22.376</b>
Media pro capite	11,4	10,6

#### NUMERO MEDIO ORE DI FORMAZIONE DIVISA PER GENERE\*\*\* (404-1-A-i):

	2022		2023	
	Uomini (nr.)	Donne (nr.)	Uomini (nr.)	Donne (nr.)
<b>Totale ore formazione</b>	<b>19.105</b>	<b>4.077</b>	<b>19.603</b>	<b>1.797</b>
Media formazione pro-capite	10,23	23,57	10,2	9,82

#### NUMERO MEDIO ORE DI FORMAZIONE DIVISA PER CATEGORIA DI DIPENDENTI\*\*\*\* (404-1-A-ii):

	2022	2023
	ore (nr.)	ore (nr.)
Dirigenti	8	5,8
Impiegati	16,88	10,6
Operai	4,81	9,73

\* per il numero totale dei dipendenti e per il totale distinto tra uomini e donne vedi dati GRI 2-7

\*\* le 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

\*\*\* considerato per il calcolo il numero totale dipendenti al 31/12/2023

\*\*\*\* il calcolo è stato effettuato escludendo la formazione SSL e ambiente

Gli ambiti dei programmi formativi sono:

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	Per l'ambito "Sostenibilità" sono stati erogati corsi in modalità FAD necessari a diffondere trasversalmente in azienda conoscenze e competenze fondamentali per un approccio sostenibile alle attività lavorative. Ad esempio sono stati erogati corsi come: La Sostenibilità, La Gestione Ambientale nei cantieri, La Gestione delle Emergenze ed altri corsi sul tema.
Certificazione	Nell'ambito "Certificazioni" sono stati messi in atto percorsi specifici, in modalità FAD Sincrona, volti all'ottenimento di competenze e certificazioni soprattutto in ambito Project Management (es. PMP, CAMP) e tecnologico come per esempio Itil v.4 Foundation e Prince 2 Foundation
Competenze manageriali	Nell'ambito "Competenze Manageriali" sono stati progettati corsi in modalità di aula e FAD volti a far acquisire competenze gestionali o a potenziarle anche attraverso una formazione basata su esercizi, role play e sessioni teoriche
Competenze trasversali	Nell'ambito "Competenze Trasversali" sono stati erogati corsi, sia in modalità FAD Sincrona che in aula, con tematiche legate alla norma SA8000 e alla norma UNI/PDR 125 sulla Parità di genere
Informatica	Per l'ambito "Informatica" sono stati strutturati percorsi di formazione che affiancavano sessioni teoriche in e-learning e esercitazioni pratiche volti a sviluppare trasversalmente in azienda le competenze legate all'utilizzo di Microsoft Excel, Word 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
Cyber security	Per l'ambito "Cyber security", data la centralità del tema per Sielte, sono stati erogati più corsi volti a diffondere ed aggiornare le conoscenze e competenze in termini di sicurezza informatica raggiungendo una vasta porzione della popolazione aziendale.

All'interno della formazione svolta per la riqualificazione del personale sociale (programma C.I.S.F.O.L.), sono stati delineati dei percorsi formativi, per ciascun cluster di lavoratori, volti ad approfondire le tematiche di sostenibilità nelle specifiche attività lavorative. Si segnala lo svolgimento di 10.029 ore che ha coinvolto una platea di 1.202 lavoratori su: sostenibilità, gestione ambientale nei cantieri, gestione delle emergenze, sistemi di gestione integrati ed istruzioni operative relative al controllo e all'esecuzione lavori.

Si segnalano inoltre:

- corso non finanziato in materia di **Cyber security**: 850 persone per 6.800 ore erogate tra personale somministrato e diretto.
- corso **Ecodriving** - guida sostenibile, erogato in via sperimentale a 93 tecnici on field e che proseguirà nel 2024. Il corso, realizzato in modalità pratica mediante l'utilizzo di simulatori di guida, si pone l'obiettivo di diffondere le tecniche di conduzione dei veicoli, nel miglior rispetto dell'ambiente e di riduzione dei consumi.

L'orientamento formativo dell'anno 2023 è nato da una duplice esigenza: da un lato equiparare le competenze di tutti i lavoratori siano essi assunti con contratto diretto o somministrato, dall'altro aggiornare e adeguare alle esigenze del mercato del lavoro le competenze del personale promuovendo sempre di più la materia della sostenibilità, l'acquisizione di competenze gestionali e manageriali e la cyber security. Queste tematiche saranno riprese anche nel 2024 e continueranno ad essere imprescindibili nei prossimi percorsi e progetti formativi.

In materia di prevenzione della corruzione ISO 37001 e Responsabilità Sociale SA 8000 sono stati predisposti degli specifici corsi dedicati a tutti i neoassunti erogati tramite la piattaforma FAD aziendale. Questi fanno parte del previsto percorso di onboarding delle risorse.

È previsto un piano triennale di formazione ad hoc per il team Procurement e per le funzioni che partecipano alle scelte d'acquisto in coerenza con la linea guida ISO 20400 - Approvvigionamento sostenibile.

Nell'ambito del Personale tecnico commerciale e dei Sistemi Informativi aziendali, con lo scopo di arricchire il know-how, le competenze specialistiche, instaurare e mantenere le partnership con i maggiori vendor in ambito tecnologico, vengono sviluppati specifici piani di formazione e addestramento per l'ottenimento di certificazioni Cisco Systems, Huawei Technologies, HPE Aruba Networks, Cradlepoint, Fortinet, Palo Alto, Bosch Security, Milestone Systems MICROSOFT, ZABBIX ecc. ed altri relativi ai sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni, erogazione servizi IT e cyber security. Nel 2023 si possono vantare oltre 300 certificazioni tecniche.

Sielte è da sempre attenta nel supportare i propri collaboratori nell'acquisizione e aggiornamento delle proprie competenze tecniche per fronteggiare le sfide del mercato di riferimento. Ma proprio alla luce delle continue evoluzioni del mercato e dei suoi stakeholder si sta sempre più impegnando nel progettare nuovi metodi e impianti formativi che possano sostenere i dipendenti anche nella loro riqualificazione professionale, soprattutto nell'ambito delle cosiddette soft skills, sia personali che digitali, sempre più centrali nel garantire un servizio efficace ed efficiente.

Per il 2024 è stato approvato il piano previsionale della formazione che prevede un sostanziale incremento in termini di corsi ed ore erogate con particolare riguardo agli aspetti tecnici e manageriali.

## 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 emesso 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 impegnano costantemente a garantire la salute e la sicurezza di ogni lavoratore. La prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza è integrata in ogni fase lavorativa, e tutti i lavoratori devono rispettare scrupolosamente le direttive di sicurezza stabilite e comunicate.

Per garantire, 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, 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**, la loro eventuale eliminazione o riduzione e la valutazione e riduzione dei rischi per la Salute, la Sicurezza e la progettazione di opportune misure di prevenzione, protezione e controllo degli impatti tenendo nella dovuta considerazione le variabili organizzative tecnologiche e sociali coinvolte, le dimensioni e la distribuzione territoriale, il contesto in cui Sielte opera e le esigenze dei propri stakeholder, favorendo altresì la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- **rispettare** rigorosamente i requisiti derivanti dalla legislazione (oltre che di ogni altro aspetto regolamentare alla quale Sielte aderisce) esistente e futura in materia di salute e sicurezza 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 presente politica e su tutte le questioni di salute e sicurezza relative 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 sicurezza e per sviluppare l'uso delle migliori tecnologie disponibili e delle conoscenze in materia, anche rendendo pubblica e accessibile la presente Politica aziendale;
- 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 presente Politica 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, SA8000 e 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

Per attuare e mantenere il sistema relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori, Sielte ha implementato una struttura a supporto del Datore di Lavoro, delegato dal Presidente, al fine di garantire una presenza capillare su tutto il territorio in cui opera l'azienda. Tale struttura prevede la presenza di:

- **Site Manager:** responsabili di tutte le questioni di salute, sicurezza e ambiente relative alle sedi operative.
- **Responsabili delle Strutture Operative:** responsabili di tutte le questioni di salute, sicurezza e ambiente relative alle operazioni esterne.

Queste figure, in qualità di dirigenti delegati dal Datore di Lavoro, compongono le sottostrutture territoriali, nominando preposti e addetti alle emergenze sia per le sedi che per i cantieri operativi.

Inoltre, 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 il medico competente. L'Ufficio SPP supporta il Datore di Lavoro e i dirigenti delegati nel monitoraggio costante delle scadenze, della formazione, delle idoneità sanitarie e dei dispositivi di protezione individuali e collettivi, provvedendo ai vari aggiornamenti necessari. Inoltre, l'Ufficio SPP, in qualità di ente esperto interno, collabora all'aggiornamento delle valutazioni dei

rischi. 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 operativi 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 che si vuole ottenere attraverso i 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 (sempre 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.

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 definita dalle procedure aziendali e dai manuali di controllo, specifici per ogni tipologia di attività.

Sono state implementate 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 il 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

L'azienda adotta una Stop Work Policy, con l'obiettivo 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.

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.

Sielte chiede l'impegno anche a tutti i propri fornitori di accettare le politiche aziendali e di rispettarne tali 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 2023.

INFORTUNI SUL LAVORO (GRI 403-9)				
PER TUTTI I DIPENDENTI (403-9-A):				
	2022		2023	
	nr.	tasso %	nr.	tasso %
Il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	1	0,03	1	0,03
Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0
Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	80	2,65	74	2,26
Il numero di ore lavorative svolte	6.033.404		6.536.821	
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	Incidenti stradali/disattenzione		Incidenti stradali/disattenzione	

A seguito di un incidente mortale occorso durante l'attività di manutenzione relativa alla sostituzione di un palo telefonico di proprietà del Committente che ha ceduto accidentalmente, pur riscontrando l'eccezionalità dell'incidente e pur avendo valutato che le Procedure Sielte siano idonee, la società è intervenuta nell'ottica del miglioramento continuo alla base degli innumerevoli sistemi di gestione adottati, incrementando ulteriormente le tecniche di addestramento e utilizzando aree dedicate adibite a campo-scuola, in modo da rendere i lavoratori sempre più consapevoli. 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. di infortunio con prognosi superiore a 15 giorni solari e di infortunio in cui siano trascorsi più di 15 giorni solari dalla data di avvenimento dell'infortunio con prognosi iniziale inferiore a 15 giorni;
2. di 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: Site Manager per gli eventi inerenti le sedi operative o Responsabile della struttura operativa 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

In azienda è stato istituito un Comitato Salute e Sicurezza (CSS) con il compito e la responsabilità di garantire che sia attivo all'interno della Sielte 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, dal Datore di Lavoro ai dipendenti, inclusi i rappresentanti dei lavoratori. 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 e 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. Questi incontri 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.

I lavoratori sono incoraggiati 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

I rischi sul luogo di lavoro potenzialmente causa di malattie professionali sono principalmente dovuti agli agenti fisici che, per la tipologia di attività di Sielte, sono attribuibili a: rumore, vibrazioni e movimentazione manuale dei carichi. Per ogni mansione viene effettuata la valutazione dei rischi relativa agli agenti fisici.

- monitoraggio continuo dello stato di mezzi, attrezzature e dispositivi di protezione individuali e collettivi, al fine di garantire la conformità continua e la massima efficienza;
- sostituzione di mezzi, attrezzature e DPI/DPC in linea con l'evoluzione della tecnica.

### MALATTIA PROFESSIONALE (GRI 403-10-A)

#### PER TUTTI I DIPENDENTI:

	u.m.	2022	2023
numero di decessi a seguito di malattie professionali	(n.)	0	0
numero di casi di malattie professionali registrabili	(n.)	0	0

Le azioni intraprese dall'azienda per mitigare i rischi che potrebbero portare a malattie professionali sono principalmente:

- formazione continua e sensibilizzazione dei lavoratori;
- cambiamenti organizzativi;

### 5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)

L'attenzione alla salute ed 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 2023 sono state erogate in totale **39.073 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)\* (GRI 404-1)

#### PER TUTTI I DIPENDENTI (404-1-A):

	2022 (nr.)	2023 (nr.)
Totale ore di formazione	35.789	39.073
Media pro capite	17,54	18,57

#### MEDIA ORE DI FORMAZIONE SULLE TEMATICHE DI SALUTE E SICUREZZA DIVISA PER GENERE (GRI 404-1-A-i)

	2022		2023	
	Uomini (nr.)	Donne (nr.)	Uomini (nr.)	Donne (nr.)
Totale ore di formazione	32.947	2.842	37.620	1.452
Media pro-capite	17,64	16,43	19,58	7,93

\* per il numero totale dei dipendenti e per il totale distinto tra uomini e donne vedi dati GRI 2-7

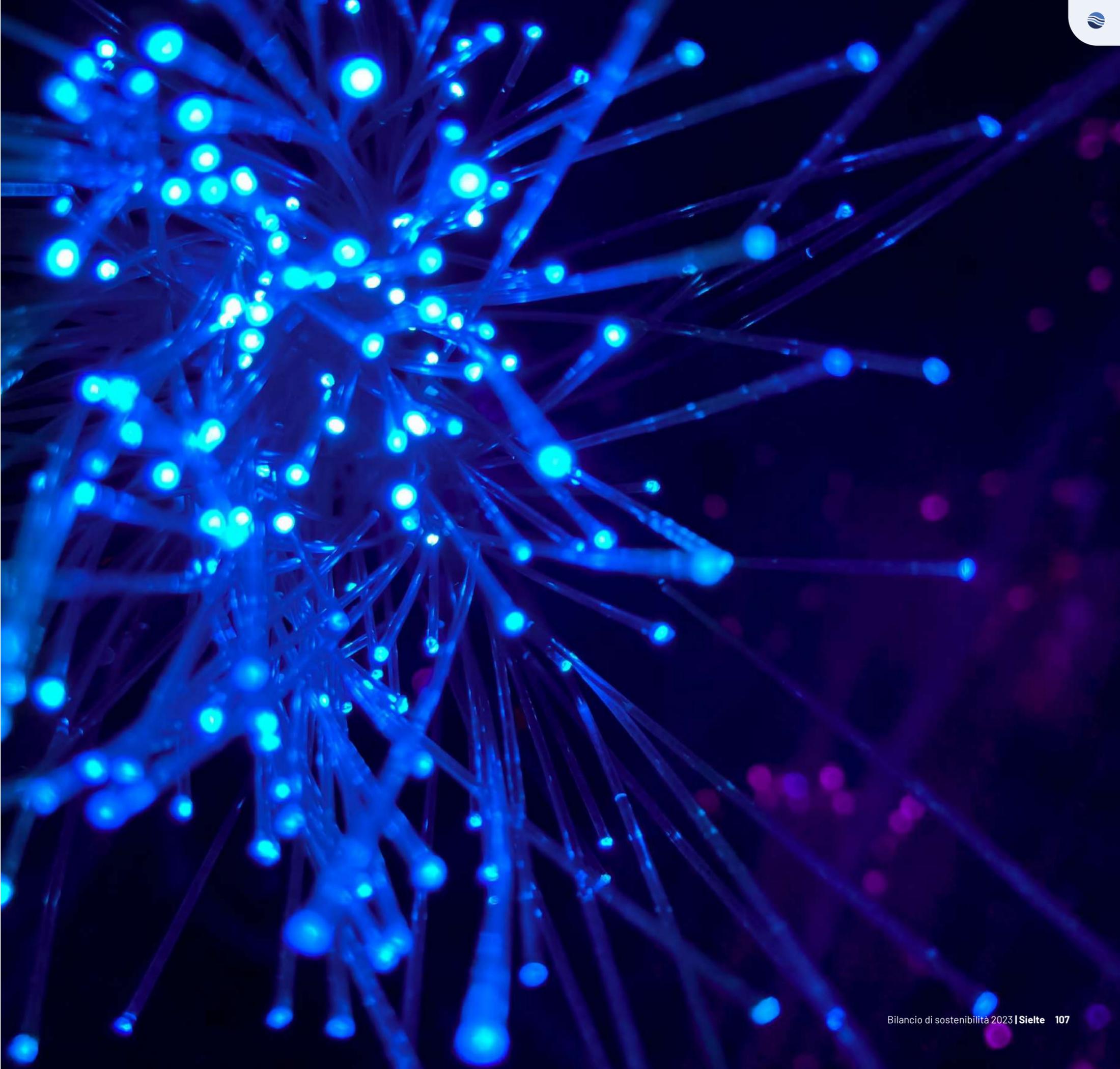
Inoltre, il personale delle funzioni SPP e Sistemi di Gestione (QSAES) seguono regolarmente webinar e corsi specifici relativi ad eventuali aggiornamenti e

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 2023, 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, il piano di miglioramento sull'aggiornamento di tutti i DVR di sede si è concluso con successo e nel corso del 2024 è previsto l'aggiornamento del DVR delle attività operative nonché l'aggiornamento dei Piani della Sicurezza relativi alle attività ricadenti nell'ambito di applicazione del tit. I del D. Lgs. 81/08.



# 6.

## Responsabilità sociale, inclusione e tutela delle diversità

<b>6.1</b> Tutela del lavoro .....	112
<b>6.1.1</b> Relazioni sindacali .....	112
<b>6.2</b> Approccio inclusivo .....	113
<b>6.3</b> Le nostre iniziative sociali .....	113

## 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. Quando vengono scelti i 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. L'organizzazione si conforma e rispetta tutti i punti dello Standard SA8000, alle leggi nazionali,

**“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”.**

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 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 deve assicurare che i requisiti della norma SA8000 siano soddisfatti e applicati. Il SPT deve condurre 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. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi.

Le valutazioni andranno svolte basandosi sulle informazioni ottenute attraverso le tecniche di raccolta dati più idonee. Il SPT deve effettuare 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 deve anche facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Top Management sulle performance delle azioni intraprese, inoltre deve organizzare 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 è previsto il conseguimento della 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 2023 non si evidenziano attività e fornitori che presentino rischi significativi in relazione al lavoro forzato e obbligato.

I lavoratori hanno 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 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 2023 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, 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 previsto il conseguimento della 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 Children Connection

Inclusione Digitale e Sviluppo Sociale per Bambini e Giovani nei Paesi in Via di Sviluppo.

Prosegue nel 2023 il progetto Children Connection che Sielte sostiene sin dalla nascita, a giugno 2022. Sielte si impegna a perseguire valori di Corporate Social Responsibility (CSR) e mira a migliorare la qualità della vita e il futuro delle giovani generazioni residenti



nei Paesi in via di sviluppo svantaggiati digitalmente, rompendo le barriere dell'esclusione digitale e sociale. L'obiettivo è quello di promuovere l'accesso all'istruzione e alla connettività, fornendo connessione internet e dispositivi digitali tramite cui accedere a risorse educative e informazioni online a giovani e bambini delle zone rurali di Africa, Asia ed Europa. Children Connection andrà avanti fino al 2025, con l'iniziativa che toccherà tanti paesi in giro per il mondo. L'impegno di Sielte per queste tematiche e, più in generale per tutte le iniziative dal forte impatto sociale, continuerà con la donazione di computer, tablet, router WiFi e sistemi di ricarica delle batterie per i dispositivi.

**Sensibilizzazione e promozione dei diritti umani.** La comunicazione del progetto contribuisce alla sensibilizzazione sull'importanza dell'inclusione digitale e dell'accesso all'istruzione, promuovendo i diritti umani fondamentali come l'uguaglianza, l'istruzione e l'accesso alle opportunità.

### Programma "Lavoro carcerario"

Continua nel 2023 il programma "Lavoro carcerario", promosso a giugno 2022 dagli allora Ministri della Giustizia e dell'Innovazione Tecnologica, con l'obiettivo di fornire opportunità professionali e facilitare il reinserimento sociale dei detenuti. Sielte è tra le imprese che hanno aderito con convinzione da subito al progetto sviluppando una significativa progettualità all'interno della Casa di Reclusione di Milano a Bollate in partnership con la cooperativa sociale Bee4 - altre Menti. Sielte è un'impresa da sempre attenta all'impatto sociale delle proprie attività, convinta del ruolo generativo che le imprese possono svolgere per concorrere alla creazione di un contesto sociale più coeso e inclusivo. E, grazie anche al prezioso supporto dell'impresa sociale Bee4 - altre Menti, compie un primo passo verso il reinserimento nella società dei detenuti una volta scontata la loro pena. Sino al 2023 Sielte ha attivato questo tipo di progetto all'interno del Carcere di Bollate, con lo scopo di rispondere alla domanda di lavoro dei reclusi nell'istituto, ha incontrato i detenuti, li ha formati, ha dato loro le competenze tecniche specialistiche per portare a termine il progetto. Con grande impegno e forte dedizione da parte di tutti i soggetti coinvolti, queste persone si sono ritagliate un ruolo nel mondo delle telecomunicazioni, attraverso attività di help desk di primo e secondo livello ma anche di rigenerazione degli apparati di rete quali router, switch, apparati telefonici. Considerando il buon andamento della collaborazione e l'importanza della professionalità acquisita dalle persone detenute, sempre con Bee4, Sielte ha valutato la possibilità di esportare "il modello Bollate" presso altri istituti penitenziari.

Il 12 ottobre 2023, Sielte ha organizzato l'evento "Learning for future" presso il Carcere di Bollate con l'obiettivo di fare il bilancio del progetto "Lavoro carcerario" a un anno di distanza dall'inizio del percorso intrapreso a giugno 2022. Al convegno hanno presenziato, oltre a Salvatore Turrisi e Luigi Piergiovanni, Direttore Tecnico Commerciale di Sielte, Elena Lucchini, Assessore alla Famiglia, Solidarietà Sociale, Disabilità e Pari



Opportunità della Regione Lombardia; Monsignor Luca Bressan, Vicario Episcopale della diocesi di Milano; Giorgio Leggieri, Direttore del Carcere di Bollate; Giuseppe Cantatore, Presidente della Cooperativa Sociale Bee4 - altre Menti, che ha affiancato Sielte nella realizzazione del progetto. In video conferenza si sono svolti gli interventi di Claudio Durigon, Sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e di Andrea Ostellari, Sottosegretario al Ministero della Giustizia, con delega al Trattamento dei detenuti. Ospite di Sielte, Mila Fiordalisi, Direttore di CorCom, che, con il suo grande contributo, ha moderato l'evento.

### Il tour del Sorriso - Teniamoci per mano ONLUS

Sielte ha sostenuto il Tour del Sorriso, un evento sportivo

di beneficenza organizzato da Teniamoci Per Mano Onlus, l'associazione di clownterapia che opera nei reparti di pediatria e oncologia di molti ospedali sul territorio nazionale. La manifestazione, che ha previsto tornei amichevoli tra giocatori di tennis, padel e calcetto, aveva come obiettivo quello di raccogliere fondi per la costruzione di un parco giochi per bambini con disabilità da realizzare a Villa Massimo, grazie a un protocollo d'intesa con il Municipio II di Roma Capitale. Questo progetto nasce dall'idea di rendere il gioco accessibile a tutti, ricordando ai bambini l'importanza di giocare e di farlo insieme senza farsi ostacolare da barriere fisiche o di pregiudizio.

### Sielte per l'Emilia-Romagna

Sielte ha espresso la sua vicinanza e solidarietà a tutto il popolo dell'Emilia-Romagna colpito da tragici fenomeni naturali a maggio 2023, mettendo a disposizione mezzi e personale per supportare le operazioni di pronto intervento. Sono cento i dipendenti che hanno lavorato insieme alla Protezione Civile per prestare soccorso alla popolazione e ripristinare nel breve tempo elettricità e connessione internet nelle zone rimaste più isolate. Sielte è stata al fianco dei cittadini e delle cittadine delle zone colpite dai tragici fenomeni naturali, che hanno messo a dura prova il tessuto sociale, produttivo e infrastrutturale della Regione Emilia-Romagna. Anche in questa situazione emergenziale, Sielte ha voluto esserci e assicurare il suo supporto mediante il dispiegamento di mezzi e personale.

### 2° edizione del Premio Giuseppe Turrisi

Il "Premio Giuseppe Turrisi", così denominato in memoria dell'ex Presidente di Sielte, nasce con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo e alla diffusione della cultura digitale nel nostro Paese e per stimolare l'ideazione

e la sperimentazione di proposte progettuali inerenti al mondo della tecnologia e dell'innovazione digitale in vari ambiti. L'edizione del 2023, che prende il nome di The Smart Award, è stata organizzata da Sielte in collaborazione con l'Università di Catania, dipartimenti di ingegneria e informatica (DICAR - Dipartimento di Ingegneria Civile e Architettura; DIEEI - Dipartimento di Ingegneria Elettrica, Elettronica e Informatica; DMI - Dipartimento di Matematica e Informatica). Il concorso era rivolto a tutti gli studenti dei dipartimenti di ingegneria e informatica che si sono cimentati sul tema de "La sostenibilità come valore di crescita per l'Italia". The Smart Award si articolava in cinque categorie: manutenzione, healthcare, cyber security, BMS/BEMS (Building Management Systems/Building Energy Management Systems), monitoraggio ambientale, smart road e logistica. La premiazione si è svolta il 21 giugno 2023 a Roma presso la Serra del Palazzo delle Esposizioni a Roma. I cinque vincitori, selezionati da una commissione esaminatrice, hanno ricevuto una borsa di studio del valore di € 3.000 da investire nel proprio percorso formativo o per realizzare un proprio personale progetto.

#### **Decreto Flussi**

Il 27 luglio 2023 Sielte, in collaborazione con l'Agenzia per il Lavoro Orienta, ha dato il via al progetto finalizzato all'assunzione e alla formazione di cittadini stranieri provenienti da Paesi extra UE. Grazie all'adesione al Decreto Flussi ha dato la possibilità a 34 risorse selezionate provenienti dalle Filippine di intraprendere, dopo un periodo di formazione, un vero e proprio percorso lavorativo in Italia. In un momento storico in cui è diventato sempre più difficile trovare manodopera qualificata, il Decreto Flussi ha rappresentato per Sielte

un'importante opportunità per reperire nuova forza lavoro per far fronte alle esigenze del mercato delle telecomunicazioni e per dare, di conseguenza, una significativa accelerazione al processo di trasformazione digitale dell'Italia. I 34 lavoratori che hanno ottenuto il nulla osta lavoreranno per 12 mesi presso Sielte come escavatoristi e posacavi. Hanno iniziato il loro percorso a Torino dapprima con la formazione e successivamente con l'inserimento in azienda. Si tratta di persone con esperienza pluriennale nel campo e che saranno assunte con contratto di somministrazione. In particolare, il programma di inserimento lavorativo ha previsto un corso di italiano e a seguire un'attività di formazione specifica per il settore delle telecomunicazioni, oltre il conseguimento delle certificazioni obbligatorie per l'Italia. Alle nuove risorse è stato fornito vitto e alloggio gratuiti.

#### **Doni per l'ospedale Vittore Buzzi di Milano**

Spesso sono i piccoli gesti a portare speranza. Nel 2023 Sielte ha deciso di donare un sorriso ai piccoli ospiti dell'Ospedale dei Bambini 'Vittore Buzzi' di Milano, distribuendo regali a tutti i reparti insieme all'associazione OBM Onlus. Un momento speciale di condivisione per festeggiare un Natale diverso, all'insegna della solidarietà.



# 7.

## Catena di fornitura sostenibile

<b>7.1</b> Qualifica fornitori .....	122
<b>7.2</b> Monitoraggio delle performance .....	124
<b>7.3</b> Analisi dei costi, dei fabbisogni organizzativi e del mercato .....	124
<b>7.4</b> Obiettivi di miglioramento .....	125

## 7.

## Catena di fornitura sostenibile

Il parco fornitori di Sielte è in continua evoluzione, sia in termini numerici che di tipologia di fornitura, come conseguenza delle nuove opportunità che si presentano nei diversi settori di business.

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 2023 i fornitori utilizzati sono circa 1200 per i servizi e 400 per i materiali.

Nell'anno 2023 la percentuale di ordinato da fornitori locali (con riferimento al territorio nazionale) è stata pari al 99,60%.

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 dei sottoservizi e/o dei 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.

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.

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 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 e dalla ISO 30415.

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 2023, i fornitori selezionati e valutati secondo criteri sociali ed ambientali sono stati 76, pari al 100% dei nuovi fornitori selezionati. 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, si impegna a perseguire i propri obiettivi in modo etico, responsabile e trasparente, esigendo lo stesso approccio da tutta la sua catena di fornitura.

I criteri di scelta dei fornitori prevedono la definizione, per ciascuna categoria di fornitura, di requisiti minimi obbligatori affinché un fornitore sia valutato idoneo.

Al fine di incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti, l'azienda ha deciso di adeguare il processo di approvvigionamento allo Standard UNI ISO 20400 – Sustainability procurement, per il quale ha ricevuto la prima attestazione di conformità da parte di un ente terzo accreditato a dicembre 2022.

### 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;
- assicurare 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 dello standard SA8000;
- 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.

## 7.1 Qualifica fornitori

La qualifica dei fornitori è strutturata in fasi propedeutiche (Prequalifica e Qualifica). 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.

Inoltre, in questa fase si richiede anche la presa visione

ed accettazione di tutti i principi espressi nelle politiche adottate da Sielte.

Ulteriori criteri aggiuntivi sono gestiti in funzione della specificità di alcune categorie di gruppi merceologici, per esempio il settore elettrico.

Una volta superata la qualifica, in fase contrattuale, viene richiesta l'accettazione di specifiche clausole relative ai temi sopracitati (ad esempio l'accettazione e la condivisione dei principi citati nel codice etico).

Ogni ordine è accompagnato dalle condizioni generali di acquisto/contratto, contenenti le clausole inerenti al

rispetto delle normative applicabili in ambito di diritti umani, privacy, diritto del lavoro, salute e sicurezza, ambiente, anticorruzione e il richiamo ai principi delle politiche e del codice etico di Sielte.

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 delle politiche e del codice etico aziendale;
- compilazione questionario sulla Sostenibilità;\*;
- 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

\*attualmente, il questionario sulla sostenibilità è lo strumento adottato in fase di qualifica per valutare il grado di attenzione dei fornitori relativamente alle tematiche ESG. Le domande del questionario sono relative al possesso di policy, sistemi di gestione, certificazioni e azioni programmate e/o già attuate in ottica di riduzione degli impatti negativi sull'ambiente e sulla società. Il risultato del questionario, al momento, determina lo scoring di sostenibilità del fornitore.

\*\*Nel corso del 2024, in linea con l'obiettivo dell'ottenimento della certificazione ai sensi della norma UNI PdR 125 "Parità di genere", la lettera di adesione e rispetto dei principi verrà revisionata inserendo anche il rispetto dei principi enunciati dalla norma.

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, sicurezza e ambiente.

L'azienda, all'interno della funzione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Sostenibilità ha istituito uno specifico reparto che, in stretta collaborazione con il SPP, 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.

## 7.2 Monitoraggio delle performance

Durante lo svolgimento del contratto, 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, viene chiesto al fornitore di intraprendere le conseguenti azioni correttive, concordate con Sielte e verificate nei tempi prestabiliti, in base alla gravità della non conformità riscontrata.

## 7.3 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 alla spinta dei propri clienti, nella ricerca delle migliori soluzioni in termini di prodotti, nuovi beni o servizi, nuovi fornitori, nuovi modelli commerciali, relazioni fornitori/cliente e utilizzo di prodotti rispondenti a norme e certificazioni di sostenibilità appropriate. 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".

- re immissione 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".

## 7.4 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 prossimo 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. Contestualmente, si lavorerà, nell'ottica del miglioramento continuo, verso una mappatura più dettagliata delle sottocategorie di fornitori.

Nel 2023 tutti i nuovi fornitori (100%) hanno compilato il questionario ESG Sielte, che è stato contestualmente sottoposto anche ai principali fornitori già in albo.

### 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 20% 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.

Per il 2024 è prevista la negoziazione con il fornitore di energia elettrica per il cambio piano che implicherà l'acquisto di energia green con Garanzia d'Origine, fino ad arrivare al 25% del fabbisogno complessivo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili.

Ad oggi, sul mercato l'energia green costa di più di quella prodotta da carbone, nucleare e gas. Questi sforzi contribuiscono alla riduzione delle emissioni indirette di CO2 (Scope 2), nonostante comportino impegni economici superiori.

### 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 2150 mezzi. L'azienda negli ultimi anni ha compiuto forti investimenti, portando

ad inizio 2024 il 69% del parco automezzi ad Euro 6.

Nei prossimi 2 anni, in linea con l'obiettivo triennale 2023-2025, si continuerà con il turnover del parco auto, con l'impegno di acquistare esclusivamente veicoli di ultima generazione con le migliori prestazioni in termini di rendimento ed emissioni di CO2. Il numero di mezzi Euro 6d acquistati nell'anno 2023 è di 126.

#### 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 di 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.

Tra le varie iniziative, si segnala l'erogazione di un corso di formazione, a cui ha partecipato il gruppo di sostenibilità, la funzione Pre-Sales ed il Procurement che ha riguardato i temi:

- Principio DNSH legato ai progetti PNRR;
- Sustainability Procurement.

Inoltre, il responsabile del Sustainability Procurement ha erogato delle specifiche sessioni formative/informative all'interno della funzione.

#### Acquisto 100% carta con etichettature ambientali

Nel corso del biennio 2023-2024 si implementeranno negli ordini di acquisto di carta requisiti specifici relativi ad etichettature ambientali che garantiscono il rispetto

dell'ambiente durante tutto il ciclo di produzione della carta.

Si stima di arrivare alla fine del 2024 con il 100% di carta "green" (non riciclata ma certificata con specifiche etichettature ambientali) utilizzata in tutte le sedi operative Sielte.

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 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.



# 8.

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

<b>8.1</b> Energia	132
<b>8.1.1</b> Produzione di energia da fonti rinnovabili - fotovoltaico	133
<b>8.1.2</b> Sistemi di supervisione, controllo e monitoraggio dei consumi di energia	133
<b>8.1.3</b> Prestazioni energetiche	134
<b>8.1.4</b> Riduzione dei consumi di energia	137
<b>8.1.4.1</b> Misure di contenimento degli impatti ambientali (flotta automezzi)	137
<b>8.1.4.2</b> Mobilità sostenibile	138
<b>8.2</b> Emissioni	141
<b>8.2.1</b> Riduzione delle emissioni	145
<b>8.3</b> Gestione rifiuti ed economica circolare (Rigenesi degli apparati)	145
<b>8.3.1</b> Logistica inversa ed economica circolare	146
<b>8.4</b> Gestione delle acque	147

## 8.

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

**// Sielte si impegna a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance ambientali, mirando sempre a mitigare ogni impatto negativo verso l'ambiente.**

Per Sielte è importante la prevenzione ambientale ed uno degli obiettivi principali da perseguire in tal senso è quello di minimizzare gli impatti delle proprie attività sull'ambiente mettendo in atto, mantenendo e rispettando un efficace sistema di gestione ambientale secondo i requisiti della norma ISO 14001. Nella politica ambientale si vogliono raggiungere questi traguardi 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 e 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;
- assicurarsi 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 di detta politica almeno annualmente in occasione del Riesame della direzione.

Per tutte le attività operative interne ed esterne si individuano gli aspetti ambientali e si effettua una valutazione della significatività dei relativi impatti sull'ambiente e sulle persone.

### 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, è in corso l'aggiornamento delle Analisi Ambientali che hanno lo scopo di individuare gli impatti potenzialmente generati sulle componenti ambientali derivanti dalle attività presso le sedi aziendali. Le analisi individuano e definiscono gli aspetti e gli impatti ambientali in relazione alle fasi lavorative di sede.

## 8.1 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.

Queste le priorità:

- 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 il quale, unitamente con il Top Management ed il gruppo Sostenibilità a supporto, si impegnano 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.

### 8.1.1 Produzione di energia da fonti rinnovabili – fotovoltaico

Per guardare al futuro in ottica green e mitigare l'impatto ambientale, anche per sensibilizzare su scelte ambientali più responsabili e consapevoli, Sielte ha installato impianti fotovoltaici sulle coperture degli edifici di alcune delle sue sedi, apportando vantaggi sia in termini di riduzione delle

emissioni di CO<sub>2</sub>, riduzione della dipendenza esterna di energia, sia in termini economici.

Di seguito si riportano le sedi in cui è stato installato l'impianto fotovoltaico e 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
<b>POTENZA TOTALE INSTALLATA FV</b>	<b>675,38</b>

L'energia prodotta dai propri impianti fotovoltaici è pari a 789.012 kWh/anno relativamente al 2023.

### 8.1.2 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.



### 8.1.3 Prestazioni energetiche

Gli impatti negativi effettivi identificati riguardano i consumi di energia, suddivisi in energia da autotrazione, energia da riscaldamento ed energia elettrica.

Si riporta di seguito la rendicontazione dei consumi energetici dell'organizzazione.

I dati relativi ai consumi di elettricità e gas sono stati ricavati dalle fatture emesse dai rispettivi fornitori di energia. I consumi di carburante del parco auto aziendale vengono comunicati direttamente dal fornitore nazionale e registrati nel sistema informatico aziendale.

#### CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE (GRI 302-1)

##### Consumo totale di combustibili derivanti da fonti non rinnovabili

Energia da autotrazione		2022	2023
Benzina	litri	112.067,00	145.218,80
	GJ	3.589,40	4.651,22
Gasolio	litri	3.824.435,00	4.014.640,70
	GJ	137.704,44	144.553,08
GPL	litri	-	3.853,83
	GJ	-	99,39
Oli vegetali (HVO)	litri	-	3.518,40
	GJ	-	116,37
<b>Totale energia da autotrazione</b>	<b>GJ</b>	<b>141.293,84</b>	<b>149.420,06</b>

Energia da riscaldamento		2022	2023
GPL	litri	10.641,00	14.050,00
	GJ	274,44	362,37
Gas metano	Sm <sup>3</sup>	25.073,00	21.581,70
	GJ	877,6	755,4
<b>Totale energia da riscaldamento</b>	<b>GJ</b>	<b>1.152,03</b>	<b>1.117,77</b>

Elettricità dalla rete elettrica		2022	2023
Elettricità	MWh	2.403,46	2.331,80
	GJ	18.817,41	18.256,23

##### Consumo totale di combustibili derivanti da fonti rinnovabili

		2022	2023
<b>Potenza installata da fotovoltaico</b>	<b>kWp</b>	<b>675,38</b>	<b>675,38</b>
<b>Energia totale autoconsumata da impianti fotovoltaici</b>	<b>GJ</b>	<b>1.746,22</b>	<b>1.797,38</b>
Pantigliate (MI) - Energia autoconsumata	kWh	29.084,00	31.098,00
	GJ	104,7	111,9528
Pantigliate (MI) - Energia ceduta	kWh	8.278,00	2.389,00
	GJ	29,8	8,6004
Pantigliate (MI) - Energia prodotta	kWh	37.362,00	33.487,00
	GJ	134,5	120,5532

Sassari (SS) - Energia autoconsumata	kWh	14.417,47	983,87
	GJ	51,9	3,541932
Sassari (SS) - Energia ceduta	kWh	-	-
	GJ	-	-
Sassari (SS) - Energia prodotta	kWh	14.417,47	983,87
	GJ	51,9	3,541932
Lamezia Terme (CZ) - Energia autoconsumata	kWh	38.593,00	50.843,00
	GJ	138,93	183,0348
Lamezia Terme (CZ) - Energia ceduta	kWh	569	1045
	GJ	2,05	3,762
Lamezia Terme (CZ) - Energia prodotta	kWh	39.162,00	51.888,00
	GJ	140,98	186,7968
San Gregorio di Catania (CT) - Energia autoconsumata	kWh	105.342,00	109.851,00
	GJ	379,23	395,4636
San Gregorio di Catania (CT) - Energia ceduta	kWh	-	-
	GJ	-	-
San Gregorio di Catania (CT) - Energia prodotta	kWh	105.342,00	109.851,00
	GJ	379,23	395,4636
Palermo (PA) - Energia autoconsumata	kWh	53.929,00	79.490,00
	GJ	194,14	286,164
Palermo (PA) - Energia ceduta	kWh	51.576,00	13.011,00
	GJ	185,67	46,8396
Palermo (PA) - Energia prodotta	kWh	105.505,00	92.501,00
	GJ	379,82	333,0036
Agrigento (AG) - Energia autoconsumata	kWh	21.287,00	15.050,00
	GJ	76,63	54,18
Agrigento (AG) - Energia ceduta	kWh	48.740,00	22.784,00
	GJ	175,46	82,0224
Agrigento (AG) - Energia prodotta	kWh	70.027,00	37.834,00
	GJ	252,1	136,2024
Roma (DG+CO) - Energia autoconsumata	kWh	181.056,00	186.406,00
	GJ	651,8	671,0616
Roma (DG+CO) - Energia ceduta	kWh	5.056,00	2.912,00
	GJ	18,2	10,4832
Roma (DG+CO) - Energia prodotta	kWh	186.112,00	189.318,00
	GJ	670	681,5448
Siracusa - Energia autoconsumata	kWh	14.025,00	13.888,00
	GJ	50,49	49,9968
Siracusa - Energia ceduta	kWh	41.304,00	40.328,00
	GJ	148,69	145,1808
Siracusa - Energia prodotta	kWh	55.329,00	54.216,00
	GJ	199,18	195,1776

Podenzano - Energia autoconsumata	kWh	27.328,00	11.661,00
	GJ	98,38	41,9796
Podenzano - Energia ceduta	kWh	21.560,00	208.256,00
	GJ	77,62	749,7216
Podenzano - Energia prodotta	kWh	48.888,00	219.917,00
	GJ	176	791,7012
<b>Totale energia consumata (fonti non rinnovabili + fonti rinnovabili)</b>	<b>GJ</b>	<b>163.009,50</b>	<b>170.591,42</b>

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 (1)	1000 litri	0,86
Oli vegetali	1000 litri	0,79
Gas di petrolio liquefatti (GPL) - stato liquido (2)(5)	1000 litri	0,616
Benzine autotrazione (3)	1000 litri	0,765
Gas naturale (4)	1000 Sm <sup>3</sup>	0,836
Elettricità approvvigionata dalla rete elettrica	MWh	0,187
Elettricità prodotta da fotovoltaico	MWh	0,187

È stato considerato un fattore di conversione pari a 4,19 kJ/kcal.

(1) È stata adottata una densità di 0,84 kg/dm<sup>3</sup>.

(2) È stata adottata una densità di 0,56 kg/l.

(3) È stata adottata una densità di 0,74 kg/dm<sup>3</sup>.

(4) È stato adottato un fattore di conversione da Nm<sup>3</sup> a Sm<sup>3</sup> pari a: 1000 Nm<sup>3</sup> = 1055 Sm<sup>3</sup>.

(5) È stata considerata una proporzione tra Butano e Propano rispettivamente pari al 70% e 30%.

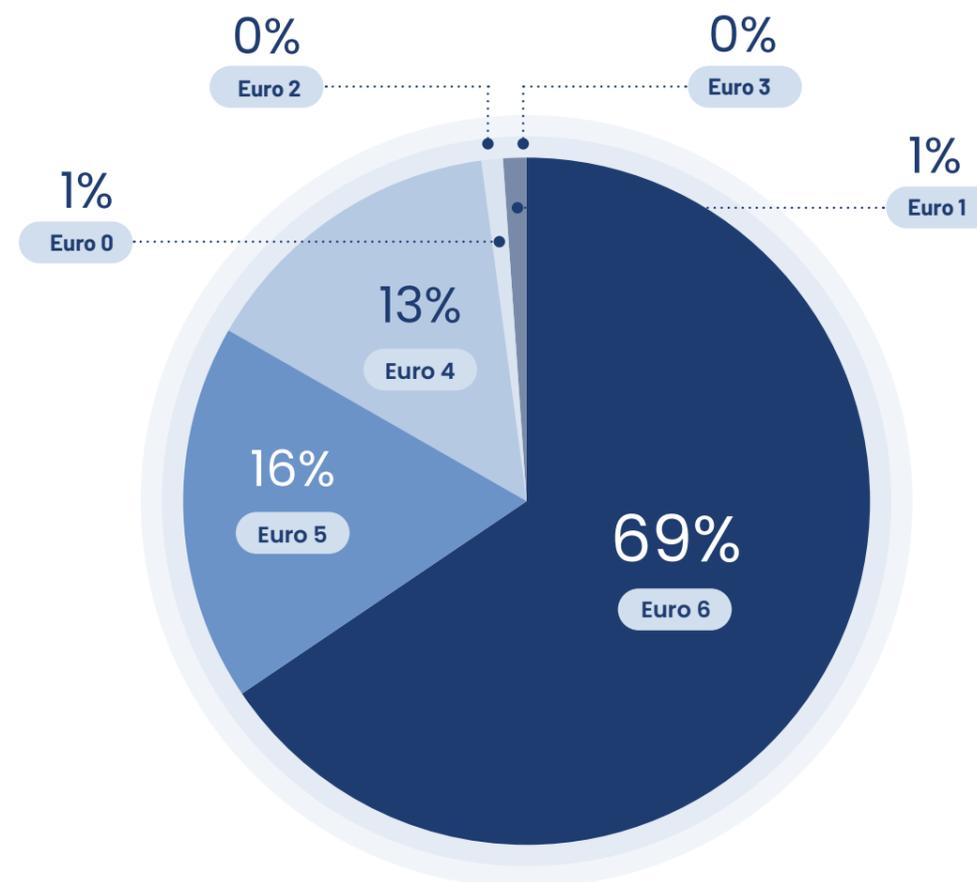
## 8.1.4 Riduzione dei consumi di energia

### 8.1.4.1 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 69% del parco automezzi ad Euro 6, su un totale complessivo di 2.184 automezzi, come si evince dalla figura qui di seguito riportata:

#### Parco Automezzi 2023 - Suddivisione % standard europeo emissioni inquinanti



Inoltre, attualmente nel nostro parco auto sono presenti circa 105 veicoli ibridi. È previsto un piano di acquisto per il 2024 di ulteriori 100 mezzi ibridi.

### 8.1.4.2 Mobilità sostenibile

Sielte, conformemente alla legislazione, ha nominato un Mobility Manager Interno per avviare il percorso della mobilità sostenibile 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 delle sedi maggiormente popolate di usufruire del servizio di car pooling. Nel 2024 si incrementerà l'applicazione offrendo ulteriori servizi di welfare di mobilità quali voucher carburante, scontistiche car sharing, treni, ecc.

Si è redatto il Piano Spostamenti Casa-Lavoro nell'anno 2023 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.

Di seguito le azioni proposte:

#### SMART WORKING

Lo Smart Working è la misura più efficace in termini di spostamenti perché azzerando lo spostamento, si azzerano 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			
$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]			$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]		
	CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>		CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>
15.660,88	305.965,60	1188,5	28,75	18.817,17	362.013,49	169,33	42,32

#### SAN GREGORIO DI CATANIA - BENEFICI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLO SMARTWORKING (20%)

2022				2023			
$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]			$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]		
	CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>		CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>
2.460,16	48.063,91	29,55	4,44	2.368,53	45.566,82	21,31	5,33

#### SEGRATE - BENEFICI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLO SMARTWORKING (20%)

2022				2023			
$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]			$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]		
	CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>		CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>
4.140,41	80.890,75	49,73	7,47	5.688,24	109.432,99	51,19	12,79

Con:

- $\Delta Emi_{inq}$  è la quantità di emissioni risparmiate per effetto della misura per l'inquinante considerato [kg/anno];
- $\Delta km_{auto}$  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 2023, prevede almeno un giorno alla settimana, eventualmente estendibile secondo le esigenze, per tutte le figure professionali che svolgono attività remotizzabile.

#### 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 in programma l'ampliamento della platea di utilizzatori, per cui l'iniziativa sarà 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			
$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]			$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]		
	CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>		CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>
1.566,09	29.576,60	18,18	2,73	1.881,72	34.994,64	16,37	4,09

#### SAN GREGORIO DI CATANIA - BENEFICI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEL CAR POOLING

2022				2023			
$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]			$\Delta km_{auto}$ [km]	$\Delta Emi_{inq}$ [kg/anno]		
	CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>		CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>
246,2	4.646,18	2,86	0,43	236,85	4.404,79	2,06	0,51

## SEGRATE – BENEFICI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEL CAR POOLING

2022				2023			
Δ km <sub>auto</sub> [km]	Δ Emi <sub>inq</sub> [kg/anno]			Δ km <sub>auto</sub> [km]	Δ Emi <sub>inq</sub> [kg/anno]		
	CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>		CO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	PM <sub>10</sub>
414,04	7.819,04	4,81	0,72	568,82	10.578,52	4,95	1,24

Con:

- Δ Emi<sub>inq</sub> è la quantità di emissioni risparmiate per effetto della misura per l'inquinante considerato [kg/anno];
- Δ km<sub>auto</sub> 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 DI 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 è previsto di estendere questa iniziativa anche ad altre sedi e coinvolgere gradualmente sempre più lavoratori.

## 8.2 Emissioni

Sielte ha redatto l'inventario di emissioni di gas ad effetto serra secondo la norma ISO 14064-1 relativamente all'anno di riferimento 2023 che verrà sottoposto a verifica da parte dell'ente di certificazione di terza parte nel 2024. L'elaborazione dell'inventario permette di valutare gli effetti delle attività e di adottare le misure opportune nell'ottica di miglioramento degli impatti ambientali.

Nonostante l'Organizzazione abbia già svolto i primi report di rendicontazione nel 2021 e 2022, l'anno 2023 rappresenterà l'anno base rispetto al quale si registreranno le future variazioni concernenti le emissioni di gas ad effetto serra. 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:

CENTRO OPERATIVI (C.O.)	INDIRIZZO
TROFARELLO (TO)	Via Torino n. 270 - Trofarello (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)	Strada Poggino n. 122 - Zona Industriale Poggino (VT)
SASSARI (SS)	Zona industriale Predda Niedda (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 (PA)	Via Enrico Mattei n. 1 - Palermo (PA)
AGRIGENTO (AG)	Via Lombardia n. 50 - Villaggio Mosè (AG)
TREMESTIERI ETNEO (CT)	Piazza Tivoli 44 - Tremestieri Etneo (CT)
ROMA - C.O.	Via Valle di Perna 3 - Roma (RM)
SEGRATE (MI)	Via Cassanese n. 210 - Segrate (MI)

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	
		EMISSIONI TOTALI (tCO <sub>2e</sub> )	INCIDENZA %
Categoria 1	a) Combustione stazionaria o fissa	73,3	
	b) Combustione mobile	14.931,40	
	c) Da processi industriali	NA	
	d) Emissioni fuggitive	27,6	
	e) Emissioni da uso del suolo, cambiamento dell'uso del suolo e delle foreste	NA	
<b>Totale</b>		<b>15.032,20</b>	<b>58,01</b>
Categoria 2	a) Elettricità acquistata - basata sul mercato	559,10	
	b) Associate alla produzione di energia importata dall'organizzazione attraverso una rete (es. calore, raffreddamento, aria compressa), esclusa l'energia elettrica	NA	
<b>Totale</b>		<b>559,10</b>	<b>2,16</b>
Categoria 3	a) Derivanti dal trasporto e dalla distribuzione di merci a monte della catena di fornitura (pagati dall'organizzazione ai fornitori)	NA	
	b) Derivanti dal trasporto e dalla distribuzione di merci a valle della catena di fornitura (non pagati dall'organizzazione ma dai clienti)	NA	
	c) Emissioni indirette derivanti dal trasporto dei dipendenti pendolari	2.973,8	
	d) Derivanti dal trasporto di clienti e visitatori	NA	
	e) Emissioni indirette derivanti dal trasporto nei viaggi di lavoro	575	
<b>Totale</b>		<b>3.548,80</b>	<b>13,69</b>
Categoria 4	a) Emissioni indirette provenienti da beni di consumo e servizi acquistati (utilizzo beni di consumo)	3.703,7	
	a) Emissioni indirette provenienti da beni di consumo e servizi acquistati (utilizzo servizi)	160,9	
	b) Derivanti da beni capitali/strumentali dell'organizzazione (from capital goods)	NA	
	c) Emissioni indirette provenienti dallo smaltimento di rifiuti solidi e liquidi	2.642,5	
	d) Derivanti dall'uso di beni generate da attrezzature noleggiate e leasing operativo	NA	
e) Derivanti da servizi di consulenza, pulizia, manutenzione, consegne di posta, bancari, ecc...	NA		
<b>Totale</b>		<b>6.507,00</b>	<b>25,11</b>

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

Si riporta la sintesi delle emissioni relative all'anno 2023:

ISO 14064-1:2019			
		Anno 2023	u.m.
✓	Emissioni dirette Categoria 1	15.032,20	tCO <sub>2e</sub>
✓	Emissioni indirette Categoria 2	559,10	tCO <sub>2e</sub>
✓	Emissioni indirette Categoria 3	3.548,80	tCO <sub>2e</sub>
✓	Emissioni indirette Categoria 4	6.507	tCO <sub>2e</sub>
	Emissioni indirette Categoria 5	n.a.	tCO <sub>2e</sub>
✓	Emissioni indirette Categoria 6	268,1	tCO <sub>2e</sub>
	Rimozioni	n.a.	tCO <sub>2e</sub>
<b>Emissioni totali</b>		<b>25.915,20</b>	<b>tCO<sub>2e</sub></b>

## 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		2023	
15.032,20 tCO <sub>2e</sub>	Emissioni Scope 1	Emissioni Dirette (Categoria 1)	15.032,20 tCO <sub>2e</sub>
559,10 tCO <sub>2e</sub>	Emissioni Scope 2	Emissioni Indirette (Categorie 2, 3, 4, 5, 6)	10.883,10 tCO <sub>2e</sub>
10.323,90 tCO <sub>2e</sub>	Emissioni Scope 3		
25.915,20 tCO <sub>2e</sub>	Emissioni Scope 1+2+3	Emissioni Dirette + Indirette (Categorie 1, 2, 3, 4, 5, 6)	25.915,20 tCO <sub>2e</sub>

## 8.2.1 Riduzione delle emissioni

La riduzione delle emissioni evitate si riferisce nello specifico al fotovoltaico ed all'efficientamento della flotta aziendale.

### Fotovoltaico:

L'energia elettrica prodotta nel 2023 dagli impianti fotovoltaici Sielte è pari a 789.012 kWh/anno, a cui corrispondono 360,69 t CO<sub>2e</sub> evitate/anno.

Il fattore di emissione utilizzato è: EF= 0,45715 KgCO<sub>2e</sub>/kWh, la cui fonte è il seguente file calculation of Residual Mixes for the calendar year 2022. Version 1.0, 2023-06-01

([https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/facts/residual-mix/2022/AIB\\_2022\\_Residual\\_Mix\\_Results\\_inclAnnex.pdf](https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/facts/residual-mix/2022/AIB_2022_Residual_Mix_Results_inclAnnex.pdf)).

### Efficientamento della flotta aziendale:

La sostituzione di 20 autoveicoli/anno (autocarri furgonati) del parco auto aziendale di classe ambientale EURO 4 (Emissione di 148 g/km CO<sub>2</sub>) con quelli EURO 6D (Emissione di 119 g/km CO<sub>2</sub>) ha generato una mitigazione in termini di emissioni, di circa 8,0 t CO<sub>2e</sub>/anno, considerando che la percorrenza media annuale di un mezzo è pari a 20.000 km.

## 8.3 Gestione rifiuti ed economia circolare (Rigenesi degli apparati)

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.

RIFIUTI PRODOTTI	2022		2023	
	ton	%	ton	%
Non pericolosi	7.030,48	86,3	3.040	72
Pericolosi	1.111,02	13,6	1.181	28
<b>Totale</b>	<b>8.141,51*</b>	<b>100</b>	<b>4.221*</b>	<b>100</b>

\*il peso dei rifiuti prodotti è stimato

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

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

RIFIUTI SMALTITI	2022		2023	
	ton	%	ton	%
Recupero	8.662,33	99,6	3.963,83	99
Discarica	33,8	0,4	33	1
<b>Totale</b>	<b>8.696,18**</b>	<b>100</b>	<b>3.996,83**</b>	<b>100</b>

\*\*il peso dei rifiuti smaltiti è effettivo e verificato una volta giunti a destinazione.

### 8.3.1 Logistica inversa ed economia circolare

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 è il 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).

Qui di seguito degli schemi a blocco dei vari processi:



### 8.4 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 2023 il consumo stimato di acqua dell'organizzazione si è attestato su 19,583 Megalitri.

CONSUMO ACQUA		
2022	2023	u.m.
20,098	19,583	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.

9.

GRI  
Content  
Index

## 9.

## 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 2023 through 31 December 2023. – Sielte Spa ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo di rendicontazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 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		
<b>Informativa</b>		2-1 Dettagli organizzativi
<b>Ubicazione</b>		1.1 La nostra storia
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
<b>Ubicazione</b>		1.2 I nostri partner
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto
<b>Ubicazione</b>		1.2 I nostri partner – 2.1 Nota metodologica
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-4 Revisione delle informazioni
<b>Ubicazione</b>		2.1 Nota metodologica
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-5 Assurance esterna
<b>Ubicazione</b>		2.1.2 Assurance esterna
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business
<b>Ubicazione</b>		1.1 La nostra storia – 7. CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		2-7 Dipendenti
<b>Ubicazione</b>		5.4 Forza lavoro
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-8 Lavoratori non dipendenti
<b>Ubicazione</b>		-
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	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.
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-9 Struttura e composizione della governance
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-11 Presidente del massimo organo di governo
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		Il Gruppo di Sostenibilità sottopone a revisione del Presidente il Bilancio di Sostenibilità annualmente.
<b>Informativa</b>		2-15 Conflitti d'interesse
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-16 Comunicazione delle criticità
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	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
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		2-19 Norme riguardanti le remunerazioni
<b>Ubicazione</b>		-
<b>Omissioni</b>	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
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-20 Procedura di determinazione della retribuzione
<b>Ubicazione</b>		-
<b>Omissioni</b>	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
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale
<b>Ubicazione</b>		-
<b>Omissioni</b>	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
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile
<b>Ubicazione</b>		Lettera agli stakeholder
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-23 Impegno in termini di policy
<b>Ubicazione</b>		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
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		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
<b>Informativa</b>		2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy
<b>Ubicazione</b>		1.5.1 I Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 2.2 Strategia di sostenibilità
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi
<b>Ubicazione</b>		2.4.1 Processi di rimedio agli impatti negativi - 2.4.2 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni - 4.1.3 Gestione dei reclami - 4.2.4 Gestione dei reclami SielteID
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni
<b>Ubicazione</b>		2.4.2 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni - 5.10.8 Partecipazione dei lavoratori
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-27 Conformità a leggi e regolamenti
<b>Ubicazione</b>		1.5.4 Conformità a leggi e regolamenti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-28 Appartenenza ad associazioni
<b>Ubicazione</b>		1.7 Appartenenza ad associazioni
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder
<b>Ubicazione</b>		2.3 Stakeholder engagement - 2.4.2 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni - 4.1.3 Gestione dei reclami - 4.2.4 Gestione dei reclami SielteID - 5.10.8 Partecipazione dei lavoratori
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		2-30 Contratti collettivi
<b>Ubicazione</b>		5. PERSONE AL CENTRO
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

TEMI MATERIALI		
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021		
<b>Informativa</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	
<b>Ubicazione</b>	2.2.1 Analisi degli impatti - 2.2.2 Analisi della materialità - 2.3 Stakeholder engagement	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
<b>Informativa</b>	3-2 Elenco dei temi materiali	
<b>Ubicazione</b>	2.2.2 Analisi della materialità	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
<b>Informativa</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	
<b>Ubicazione</b>	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 - 4. 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 - 8.1 Energia	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	I due temi "Catena di fornitura sostenibile" e "Emissioni" non materiali sono stati comunque trattati per completezza	
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016		
<b>Informativa</b>	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	
<b>Ubicazione</b>	-	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	Il fatturato 2023 riguarda i 646.148.971 €. I dati sono contenuti all'interno del Bilancio Finanziario Sielte 2023.	
<b>Informativa</b>	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	
<b>Ubicazione</b>	1.5.11 Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	

GRI 204: PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO 2016		
<b>Informativa</b>	204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	
<b>Ubicazione</b>	7. CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016		
<b>Informativa</b>	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	
<b>Ubicazione</b>	1.5.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
<b>Informativa</b>	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	
<b>Ubicazione</b>	1.5.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
<b>Informativa</b>	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	
<b>Ubicazione</b>	1.5.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016		
<b>Informativa</b>	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	
<b>Ubicazione</b>	1.5.2 Anticorruzione e comportamento anti-competitivo	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	
GRI 302: ENERGIA 2016		
<b>Informativa</b>	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	
<b>Ubicazione</b>	8.1.3 Prestazioni energetiche	
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>	-	

<b>Informativa</b>		302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione
<b>Ubicazione</b>		-
<b>Omissioni</b>	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
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		302-3 Intensità energetica
<b>Ubicazione</b>		-
<b>Omissioni</b>	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	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		302-4 Riduzione del consumo di energia
<b>Ubicazione</b>		8.1.4 Riduzione dei consumi di energia
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI 2018</b>		
<b>Informativa</b>		303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa
<b>Ubicazione</b>		8.4 Gestione delle acque
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		303-5 Consumo idrico
<b>Ubicazione</b>		8.4 Gestione delle acque
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 305: EMISSIONI 2016</b>		
<b>Informativa</b>		305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
<b>Ubicazione</b>		8.2 Emissioni
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		Ridefinita la baseline per effetto del miglioramento dell'analisi

<b>Informativa</b>		305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)
<b>Ubicazione</b>		8.2 Emissioni
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		Ridefinita la baseline per effetto del miglioramento dell'analisi
<b>Informativa</b>		305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)
<b>Ubicazione</b>		8.2 Emissioni
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		Ridefinita la baseline per effetto del miglioramento dell'analisi
<b>Informativa</b>		305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)
<b>Ubicazione</b>		8.2.1 Riduzione delle emissioni
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 306: RIFIUTI 2020</b>		
<b>Informativa</b>		306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti
<b>Ubicazione</b>		8.3 Gestione rifiuti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti
<b>Ubicazione</b>		8.3 Gestione rifiuti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		306-3 Rifiuti generati
<b>Ubicazione</b>		8.3 Gestione rifiuti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omessi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		306-4 Rifiuti non conferiti in discarica
<b>Ubicazione</b>		8.3 Gestione rifiuti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		306-5 Rifiuti conferiti in discarica
<b>Ubicazione</b>		8.3 Gestione rifiuti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI 2016</b>		
<b>Informativa</b>		308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali
<b>Ubicazione</b>		7. CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate
<b>Ubicazione</b>		7. CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE 2016</b>		
<b>Informativa</b>		401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti
<b>Ubicazione</b>		5.5 Assunzioni e avvicendamento dei dipendenti
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time
<b>Ubicazione</b>		5.3 Gestione retribuzione e welfare
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		401-3 Congedo parentale
<b>Ubicazione</b>		5.6 Congedo parentale
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018</b>		
<b>Informativa</b>		403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
<b>Ubicazione</b>		1.5.11 Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 5.10 Salute, Sicurezza e Benessere
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti
<b>Ubicazione</b>		1.5.11 Sistemi di Gestione e la gestione dei rischi - 5.10 Salute, Sicurezza e Benessere
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-3 Servizi per la salute professionale
<b>Ubicazione</b>		5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione
<b>Ubicazione</b>		5.10.7 Comitato Salute e Sicurezza - 5.10.8 Partecipazione dei lavoratori
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro
<b>Ubicazione</b>		5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		403-6 Promozione della salute dei lavoratori
<b>Ubicazione</b>		5.3 Gestione retribuzione e welfare
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business
<b>Ubicazione</b>		5.10 Salute, Sicurezza e Benessere
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
<b>Ubicazione</b>		5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		403-9 Infortuni sul lavoro
<b>Ubicazione</b>		5.10.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi - 5.10.4 Attività di controllo e monitoraggio - 5.10.5 Infortuni
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		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
<b>Informativa</b>		403-10 Malattia professionale
<b>Ubicazione</b>		5.10.10 Malattie professionali
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016</b>		
<b>Informativa</b>		404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente
<b>Ubicazione</b>		5.9 Formazione e aggiornamento continui - 5.10.11 Formazione dei lavoratori (SSL)
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

<b>Informativa</b>		404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione
<b>Ubicazione</b>		5.9 Formazione e aggiornamento continui
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale
<b>Ubicazione</b>		5.2 Valutazione delle performance
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016</b>		
<b>Informativa</b>		405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti
<b>Ubicazione</b>		1.5 Struttura della governance - 5.4 Forza lavoro
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
<b>Ubicazione</b>		5.3 Gestione retribuzione e welfare
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016</b>		
<b>Informativa</b>		406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
<b>Ubicazione</b>		6.2 Approccio inclusivo
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>GRI 408: LAVORO MINORILE 2016</b>		
<b>Informativa</b>		408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile
<b>Ubicazione</b>		6.1 Tutela del lavoro
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-

GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO 2016		
<b>Informativa</b>		409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio
<b>Ubicazione</b>		6.1 Tutela del lavoro
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
GRI 414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI 2016		
<b>Informativa</b>		414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali
<b>Ubicazione</b>		7. CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
<b>Informativa</b>		414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese
<b>Ubicazione</b>		7. CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016		
<b>Informativa</b>		418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati
<b>Ubicazione</b>		1.5.3 Privacy e gestione dei dati
<b>Omissioni</b>	Requisiti omissi	-
	Ragione	-
	Spiegazione	-
<b>Note</b>		-



