

# BILANCIO di SOSTENIBILITÀ

2025

GRUPPO ITALIA SERVIZI INTEGRATI S.P.A e SILMA S.R.L.



## INDICE DEI CONTENUTI

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
LETTERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO AGLI STAKEHOLDER.....	5
RIPARTIRE DALLE ORIGINI: LA NOSTRA STORIA.....	6
GLI ATTORI COINVOLTI: I NOSTRI STAKEHOLDER.....	7
IL CONTESTO INTERNO: GLI AZIONISTI e LA DIREZIONE.....	8
IL CONTESTO ESTERNO: I NOSTRI CLIENTI.....	9
LA PERFORMANCE ECONOMICA.....	10
ANALISI DI MATERIALITA'.....	11
<b>RESPONSABILITA' ED ETICA AZIENDALE</b> .....	<b>13</b>
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	14
CORRUZIONE.....	14
CONFLITTI DI INTERESSI.....	15
LE CERTIFICAZIONI AZIENDALI.....	15
RATING DI LEGALITÀ.....	15
IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI SUL POSTO DI LAVORO.....	16
TUTELA DELLA PRIVACY.....	17
CASI DI NON CONFORMITÀ.....	17
<b>UNA AZIENDA DI PERSONE</b> .....	<b>18</b>
I DATI SULL'OCCUPAZIONE.....	19
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	20
FORMAZIONE.....	23
INCLUSIONE COME OPPORTUNITA'.....	25
LIVING WAGE e LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ITALIA SERVIZI INTEGRATI S.P.A.....	27
L'ATTENZIONE SOCIALE.....	28
LA COLLABORAZIONE CON FONDAZIONE SOMASCHI.....	28
SOSTEGNO ABITATIVO DEI DIPENDENTI.....	28
IL BENESSERE MENTALE.....	29
<b>VALUE CHAIN: DALLA SCELTA DEI FORNITORI ALL'END USER</b> .....	<b>30</b>
LA CATENA DEL VALORE.....	31
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DEI FORNITORI.....	31
SODDISFAZIONE DELLA COMMITTENZA E DEGLI END USER.....	32
<b>SOSTENIBILITA' AMBIENTALE</b> .....	<b>34</b>
LE NOSTRE PROPOSTE SOSTENIBILI.....	35
MARCHIO ECOLABEL UE PER I SERVIZI DI PULIZIA DI AMBIENTI INTERNI.....	36
<b>APPROFONDIMENTI</b> .....	<b>37</b>
NOTA METODOLOGICA.....	38
TABELLA DI CORRELAZIONE CON I PRINCIPI DI <i>UN GLOBAL COMPACT</i> .....	39
GRI – CONTENT INDEX.....	40



# **INTRODUZIONE**

## LETTERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO AGLI STAKEHOLDER

Il 2025 è stato un anno intenso, denso di cambiamenti e con l'obiettivo di "Migliorare, sempre". Tutti i progetti societari più importanti avviati già nel 2024 sono finalmente giunti a maturazione. Per citarne alcuni: la recente delibera di aumento del capitale sociale, la cessione del ramo d'azienda "Esselunga" dalla Società Silma S.r.l. e il trasferimento delle due società nella nuova sede operativa presso corso Vercelli, sempre nel centro di Milano.

Si tratta di cambiamenti indicativi dell'energia che questo Amministratore e i suoi più stretti collaboratori impiegano nella quotidianità.

Crescere, però, comporta sempre nuove sfide, economiche, ambientali e sociali, con una particolare attenzione ai diritti umani e alla loro evoluzione che sempre coinvolge il modo di fare business. Italia Servizi Integrati ha sempre riflettuto sugli obiettivi e sulle strategie di azione necessarie a una crescita economica sostenibile da un punto di vista sia ambientale che sociale. Per tale ragione, ogni decisione che il Gruppo assume cerca sempre di considerare l'eventuale impatto negativo su ambiente e collettività.

Proprio da questa riflessione nasce l'esigenza di intraprendere un percorso nuovo, dove l'analisi dei temi ESG sia razionalizzata così da poter essere anche raccontata a tutti i soggetti interessati. Nasce quindi volontariamente il progetto di redigere il primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Italia Servizi Integrati S.p.A. – Silma S.r.l., relativo all'anno 2025, conforme agli Standard GRI.

Questo documento intende restituire una panoramica completa di quanto già è stato fatto e, soprattutto, degli obiettivi che il Gruppo ancora si prefigge di raggiungere, esplorando nuove strade per l'innovazione che abbiano un impatto positivo sul pianeta e sulla società. Ciò ha richiesto il coinvolgimento di tutte le categorie di Stakeholder cui questo Bilancio di Sostenibilità è rivolto e che vuole essere la sintesi ultima di tutto quello che, insieme, si è costruito.

L'amministratore unico

Michela Oberti

## RIPARTIRE DALLE ORIGINI: LA NOSTRA STORIA

2002

Italia Servizi Integrati S.p.A., di seguito anche ISI, nasce nel febbraio del 2002 con prima sede a Milano, in Via Antonio Canova. Il primario scopo della società è sempre stato quello di distinguersi come fornitore eccellente di servizi di facility management, in grado di gestire in maniera integrata i patrimoni immobiliari e le attività no core delle aziende, che siano private, enti pubblici, ospedali, comunità o scuole.

2015

Nel 2015 ISI ha ormai consolidato la propria presenza nei due cantieri più significativi presso i quali eroga i propri servizi: l'Ospedale Niguarda di Milano e il Nuovo Ospedale di Legnano. L'affidamento dei servizi per mezzo di due distinte Concessioni consente una durata ultraventennale delle attività. Proprio in questi due luoghi operano i dipendenti maggiormente fidelizzati, che rappresentano il cuore pulsante della società.

2024

Il 2024 è stato un anno significativo che ha visto l'ampliamento del gruppo tramite il consolidamento della partecipazione nella società Silma S.r.l. L'operazione societaria, realmente conclusasi soltanto nel corso del 2025, ha reso possibile l'ampliamento del pacchetto clienti e del numero di servizi offerti. Silma, infatti, è una società storica del settore, operante dal lontano 1994, e caratterizzata dal mantenimento di contratti pluriennali con clienti privati blasonati: dalla catena di supermercati Esselunga, all'Ospedale Humanitas fino all'ente Fiera Milano.

La collaborazione tra i dipendenti delle due società ha permesso la creazione di uffici amministrativi centrali "nuovi", sia dal punto di vista dell'energia impiegata che dei progetti innovati portati avanti. Le sedi legali delle due società sono state riunite in Via Aurelio Saffi n. 34, in una zona sempre centralissima della città di Milano.

2025

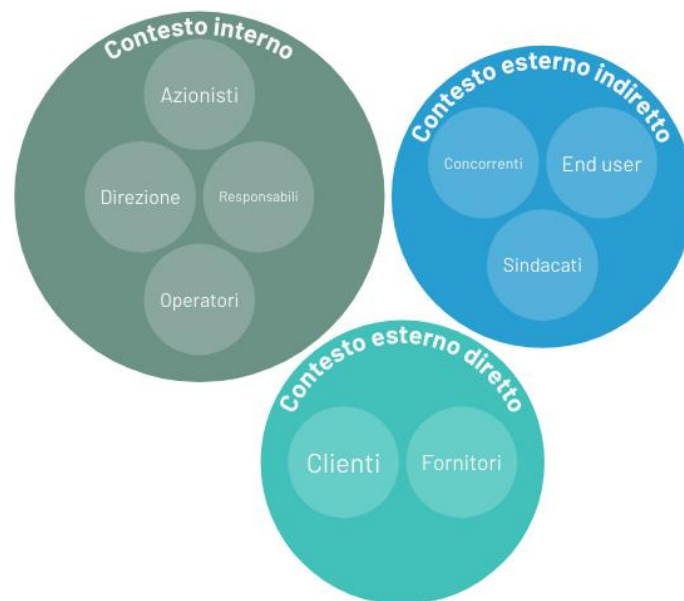
Il 2025 non solo ha consolidato i cambiamenti portati avanti nel corso del '24 ma ha permesso investimenti nuovi, quali l'aumento del capitale sociale di ISI e il trasferimento del contratto ESSELUNGA. Contemporaneamente, ISI ha portato avanti diverse trattative, allo scopo di ampliare i propri partner commerciali. Nel mese di ottobre, inoltre, è stata inaugurata la nuova sede operativa di corso Vercelli, ove si trovano ora i nuovi uffici di ISI e Silma.

## GLI ATTORI COINVOLTI: I NOSTRI STAKEHOLDER

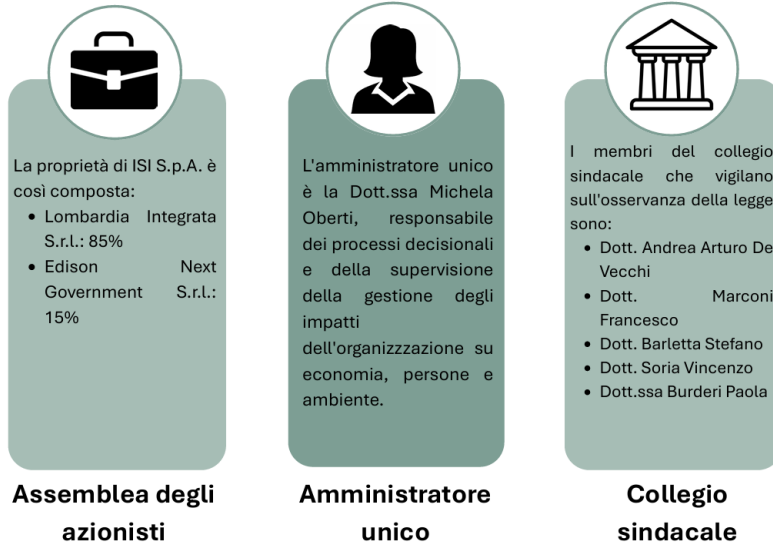
Analizzando il contesto in cui il Gruppo opera, non si può non partire dagli Stakeholder coinvolti, ovvero tutti quei soggetti che in modo diretto o indiretto sono portatori di un interesse che deve sempre essere considerato nel processo decisionale della Direzione.

Il Gruppo ha scelto di redigere volontariamente e per la prima volta il Bilancio di Sostenibilità per due ragioni tra loro strettamente connesse ed entrambe legate al proprio rapporto con gli stakeholder.

Da un lato, s'intende rafforzare la trasparenza verso tutti gli interlocutori rilevanti, condividendo in modo chiaro e strutturato i propri impegni, risultati e obiettivi in ambito ESG. Dall'altro, il Gruppo vuole coinvolgere attivamente gli stakeholder nel processo di redazione del Bilancio, in particolare attraverso l'individuazione e l'analisi condivisa delle tematiche materiali, così da assicurare che i contenuti del documento riflettano le reali priorità e aspettative del contesto in cui opera.



## IL CONTESTO INTERNO: GLI AZIONISTI E LA DIREZIONE



Preliminarmente, è importante definire la struttura societaria del Gruppo Italia Servizi Integrati S.p.A.- Silma Srl. Quest'ultima è interamente controllata da ISI S.p.A. a partire già dal 2024.

Il Gruppo vuole operare in modo trasparente e responsabile. Per questo la Società Capogruppo è dotata di un sistema di governance tradizionale,

composto dai seguenti organi sociali:

### COMITATO STRATEGICO

Dott. Fabio Binelli

Avv. Valentina Quattromini

Dott. Pierluca Princigalli

Il comitato strategico di ISI S.p.A. svolge un ruolo di supporto all'Amministratore Unico, definendo le linee strategiche di indirizzo, anche in tema di sostenibilità. Le figure lavorano a stretto contatto per individuare periodicamente gli indicatori delle performance e gli impatti non solo economici ma anche ambientali e sociali, formulando obiettivi di miglioramento in maniera costante.

La direzione mantiene un rapporto diretto, aperto e trasparente con i propri dipendenti. Per questo, trimestralmente, si svolgono delle riunioni che coinvolgono i capiservizio e gli uffici, per condividere i risultati ottenuti ma anche i nuovi obiettivi individuati proprio dal Comitato strategico.

L'attività di raccolta dei dati e informazioni necessari alla rendicontazione del presente documento è deputata ai Responsabili degli uffici. L'Amministratore unico rivede e approva le informazioni rendicontate, compresi i temi materiali.

## IL CONTESTO ESTERNO: I NOSTRI CLIENTI

Nel corso del 2025 il Gruppo ha ampliato il proprio portafoglio clienti e consolidato il rapporto con enti, pubblici e privati, con cui già collabora da diverso tempo.



In particolare, da più di un decennio ISI S.p.A. eroga, in qualità di affidataria nell'ambito di due differenti concessioni pubbliche, i servizi di pulizia e sanificazione presso **l'Ospedale Niguarda di Milano** e **l'Ospedale Nuovo di Legnano**. Presso la realtà ospedaliera di Legnano, inoltre, la società eroga anche i servizi di facchinaggio, portierato, manutenzione del verde e ristorazione per il personale dipendente e per i degenti, facendo ricorso unicamente per quest'ultima al subappalto.

Un'altra struttura sanitaria dove ISI opera, erogando però il servizio di vigilanza antincendio, è **l'Ospedale Michele e Pietro Ferrero di Verduno**, nella provincia piemontese di Cuneo.

ISI eroga poi i servizi anche presso diverse RSA lombarde. Si tratta della **Associazione la Nostra Famiglia**, che conta dodici sedi in Lombardia e una in Liguria, nella città di Varazze, e della **Fondazione Sacra Famiglia Onlus**, nelle sue sedi di Borsieri di Lecco e Regoledo di Perledo, in cui ISI S.p.A. svolge il servizio di pulizia e sanificazione.

La squadra di giardinieri di Italia Servizi Integrati quest'anno, oltre a proseguire nell'erogazione dei servizi di manutenzione delle aree verdi presso cinque sedi della Fondazione Sacra Famiglia e presso **l'Ospedale San Gerardo di Monza**, ha inoltre iniziato i lavori presso il nuovo appalto **dell'Ospedale Militare di Milano**.



Milano è sicuramente la città ove ISI opera prevalentemente, in cui si contano ben ulteriori dieci appalti di altrettanti diversi Clienti, pubblici e privati. Nella città meneghina, ISI eroga infatti i servizi di pulizia e sanificazione presso **Edison Tabacchi**, il **Collegio San Carlo**, la sede di **Engie S.p.A.**, i club sportivi di **Canottieri Milano** e **Canottieri Olona**, **l'Arcidiocesi di Milano**, la sede dello studio legale **Andersen Tax&Legal**, **l'Agenzia del Demanio** e gli stabili di **MM S.p.A.** e **A.L.E.R.**



Anche la Società Silma S.r.l. dispone di un bacino di clienti ormai fidelizzati, con cui i rapporti commerciali si protraggono da tempo. In particolare, presso 19 punti vendita dei supermercati **Esselunga S.p.A.**, vengono erogati i servizi di pulizia, insacchettamento e trasporto carrelli. Tale ramo d'azienda è stato ceduto a far data dal 01.01.2026 da Silma a ISI. Il servizio di pulizia



viene erogato anche presso la sede della società **Nier S.r.l.** a Milano e negli uffici della **Provincia di Novara**. Inoltre, Silma s.r.l. gestisce il servizio di viabilità parcheggi dell'**Humanitas Research Hospital di Rozzano**, nel milanese. Infine, da anni prosegue la collaborazione tra Silma e **FieraMilano**

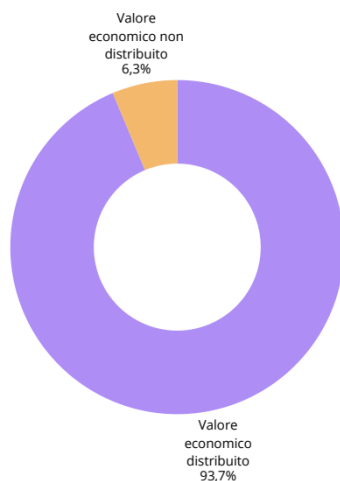
**S.p.A.**, per cui attualmente viene erogato il servizio di manutenzione arredi, facchinaggio e manutenzione strutture segnaletiche-pubblicitarie.

## LA PERFORMANCE ECONOMICA

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di crescita, rafforzando la presenza sul mercato e ampliando le attività svolte.

Il fatturato di esercizio di Gruppo si è attestato a **21.100.000** euro, in aumento rispetto ai 19.574.785 euro del 2024, con una **crescita pari a 1.525.215** euro (+7,8%). L'incremento è riconducibile principalmente all'acquisizione di nuovi appalti nel corso dell'anno, tra cui quelli relativi all'Archivio Notarile di Milano, all'Archivio Notarile di Como, a Engie S.p.A., al Club Sportivo Canottieri Olona e all'Ospedale Militare di Milano per la manutenzione ordinaria del verde, oltre alle attività svolte in occasione del Gran Premio di Monza e di Imola.

A supporto dell'andamento positivo hanno contribuito, seppur in misura più contenuta, la rinegoziazione dei contratti in scadenza a condizioni migliorative e l'ampliamento dei servizi erogati nell'ambito di alcune commesse già attive. In particolare, l'affidamento di servizi aggiuntivi e straordinari testimonia il rapporto di fiducia con la clientela e la capacità del Gruppo di rispondere in modo flessibile, puntuale ed efficace alle esigenze operative.



L'espansione delle attività ha comportato un conseguente incremento dei costi operativi, con particolare riferimento al costo del personale, che nell'esercizio 2025 ammonta a **11.450.000** euro, in aumento rispetto all'esercizio 2024, pari a **10.671.194** euro. Tale aumento è legato sia alla gestione operativa dei nuovi appalti e sia agli adeguamenti retributivi previsti dal CCNL Multiservizi del 2025, con sostanziosi incrementi dei minimi tabellari che hanno comportando la necessità di procedere ad adeguamenti economici su alcuni contratti attivi.

Il valore economico generato dal Gruppo, pari a **21.497.002** euro, rappresenta la ricchezza prodotta nel corso dell'esercizio attraverso lo svolgimento delle proprie attività. La sua distribuzione, pari a **20.139.173** euro, evidenzia come la quota prevalente sia destinata ai collaboratori, sotto forma di retribuzioni, contributi e altri oneri connessi al rapporto di lavoro, confermando il ruolo centrale delle persone all'interno del Gruppo. La parte restante del valore viene destinata agli altri stakeholder, in particolare ai fornitori, attraverso i costi operativi, ai fornitori di capitale, attraverso il pagamento di interessi e dividendi, e alla Pubblica Amministrazione, mediante il pagamento delle imposte. Infine, la quota non distribuita corrispondente a **1.357.829** euro è stata trattenuta dal Gruppo e destinata a sostenere lo sviluppo e la continuità del business.

Nel complesso, il valore economico generato e distribuito evidenzia come l'attività del Gruppo contribuisca non solo alla crescita aziendale, ma anche al sostegno economico e operativo delle realtà con cui opera.

## ANALISI DI MATERIALITA'

In conformità a quanto richiesto ai GRI Standards, il Gruppo intende svolgere la prima analisi di materialità, arrivando ad individuare, in primo luogo, i propri impatti, positivi e negativi nonché effettivi e potenziali, a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani. Successivamente, gli impatti individuati sono stati raggruppati in temi materiali sensibili che verranno considerati in modo approfondito nelle successive pagine del Bilancio di Sostenibilità 2025, definendone quindi la struttura. Per fare questo è necessario definire una metodologia di approccio chiara e che coinvolga quanti più soggetti differenti. L'importanza della procedura è, necessariamente, accentuata dal fatto che si tratta della prima analisi di materialità del Gruppo, punto di partenza per le analisi future. Per queste ragioni di seguito si espongono i passaggi fondamentali che hanno portato la società a definire i temi materiali.

### COMPRESIONE DEL CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

# 1

Per poter identificare gli impatti e le tematiche materiali di interesse per il Gruppo risulta fondamentale partire da una analisi accurata e dettagliata del contesto in cui ISI e Silma operano. Diversi gli aspetti analizzati: l'attività – e quindi la storia, i valori e gli obiettivi – delle due società; i rapporti di business e il contesto di sostenibilità. Tutto questo ha portato alla corretta individuazione degli Stakeholder, anche al fine di poterli materialmente coinvolgere nel processo di analisi degli specifici temi materiali identificati, e in definitiva nel progetto di redazione del primo bilancio di sostenibilità.

### INDIVIDUAZIONE DI IMPATTI EFFETTIVI E POTENZIALI

Una volta compreso a fondo il contesto e individuate le preoccupazioni dei nostri Stakeholders è stato possibile identificare gli impatti positivi e negativi che interessano il Gruppo. Si sono quindi identificati tutti quegli aspetti ritenuti interessanti non solo perché concreti ed effettivi, ma anche verificabili potenzialmente, al fine di analizzarli nel Bilancio di Sostenibilità

# 2

### VALUTAZIONE DELLA SIGNIFICATIVITÀ DEGLI IMPATTI

# 3

Per ogni tema materiale identificato è stata condotta una valutazione di significatività, al fine di stabilire la priorità dei singoli impatti. L'analisi ha tenuto conto delle peculiarità degli impatti negativi e positivi e in particolare:

- Impatti negativi: l'analisi ha tenuto conto della gravità e della probabilità dell'evento. Nel caso in cui l'aspetto riguardi i diritti umani, la gravità dell'impatto ha precedenza sulla probabilità.
- Impatti positivi: si è tenuto conto della scala (ovvero i benefici reali o potenziali), ambito (inteso come ampiezza effettiva o potenziale) e la probabilità (con riferimento ai soli impatti positivi potenziali, indicandone la possibilità misurabile che l'impatto stesso accada).

## PRIORIZZAZIONE DEGLI IMPATTI PIÙ IMPORTANTI PER LA RENDICONTAZIONE

A questo punto è stato possibile aggregare gli impatti in 6 tematiche materiali. Grazie alla valutazione della significatività precedentemente condotta, le tematiche sono state ordinate in base alla loro importanza e priorità di analisi, e possono essere di seguito presentate in ordine di trattazione.

# 4

RANKING	TEMATICA MATERIALE	IMPATTI	CARATTERISTICHE	COINVOLGIMENTO DELLA SOCIETA'
1	Etica di business	Non conformità a leggi, normative e standard	Negativo	CAUSATO
		Violazione dei diritti umani	Negativo	CAUSATO
		Corruzione	Negativo	CAUSATO
2	Occupazione	Salute e sicurezza – infortuni sui luoghi di lavoro	Negativo	CAUSATO
		Formazione e crescita professionale dei nostri dipendenti	Positivo	CAUSATO
		Remunerazioni adeguate	Positivo	CAUSATO
		Ambiente di lavoro ottimale	Positivo	CAUSATO
		Crescita aziendale – tutela dell'occupazione	Positivo	CAUSATO
		Pari opportunità e politiche non discriminatorie	Positivo	CAUSATO
3	Soddisfazione della Committenza e degli End User	Pericoli per la sicurezza e la salute degli end user	Negativo	CAUSATO
		Riduzione della soddisfazione del cliente	Negativo	CAUSATO
4	Sostenibilità ambientale	Utilizzo di prodotti ecosostenibili	Positivo	DIRETTAMENTE COLLEGATO A ISI
5	Creazione e distribuzione di valore	Risultati d'esercizio	Positivo	CAUSATO
6	Gestione responsabile dei fornitori	Rischi ambientali di approvvigionamento	Negativo	DIRETTAMENTE COLLEGATO A ISI
		Rischi sociali di approvvigionamento	Negativo	DIRETTAMENTE COLLEGATO A ISI

**RESPONSABILITA'  
ED ETICA  
AZIENDALE**

## IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

la società Italia Servizi Integrati adotta volontariamente un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01**<sup>1</sup>, volto a promuovere l'adozione di comportamenti responsabili delle società italiane, prevenendo il rischio di commissione di una serie di reati previste dallo stesso decreto, tra cui reati contro la Pubblica Amministrazione, fattispecie a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, reati tributari e ambientali. Sempre allo scopo di prevenire la commissione di questi reati, la Società propone un **Codice Etico**, espressione dei valori riconosciuti come propri e che sono condivisi dall'Amministratore unico, dipendenti e tutti i collaboratori della società. Il Codice richiede a ogni membro dell'organizzazione un comportamento trasparente, corretto e onesto, orientato al rispetto delle norme del Codice medesimo.

Il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affidato all'**Organo di Vigilanza** (ODV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Come previsto dal D.lgs. 231/01, sul proprio sito la società mette a disposizione un apposito form, utilizzabile da chiunque operi nell'ambito lavorativo, quale canale di **Whistleblowing** per segnalare violazioni di normative nazionali ed europee, nonché violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Le segnalazioni vengono ricevute e gestite dall'Avv. Valentina Quattromini, Responsabile della funzione. Tuttavia, si sottolinea che nell'anno 2025 non sono state ricevute segnalazioni.

La società si impegna a favorire la diffusione delle conoscenze relative al Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, del Codice Etico e del canale Whistleblowing. Per tale ragione la società ha organizzato, nel mese di giugno, un corso formativo aperto a tutti gli impiegati, preposti e alle figure dei responsabili, con l'obiettivo di consolidare la diffusione di queste informazioni.

### CORRUZIONE

Le normative e procedure interne relative all'anticorruzione dell'organizzazione sono contenute nel Codice Etico della società. Di seguito si riportano i dati relativi al numero di soggetti cui sono state comunicate tali informazioni, nonché il numero e la categoria di soggetti che hanno partecipato a corsi di formazione relativi alla tematica dell'anticorruzione

DATI SULLA DIFFUSIONE DELL'INFORMATIVA SULL'ANTICORRUZIONE		
Soggetto	Numero totale	Percentuale
Organo di governance	1	100%
Dipendenti	531	100%
Partner aziendali	- <sup>2</sup>	-%

<sup>1</sup> Il modello è reperibile sul sito [www.italiaservintegriati.com](http://www.italiaservintegriati.com)

<sup>2</sup> Tutti i propri partner hanno accesso al Codice Etico che contiene le informazioni relative alla materia anticorruzione, disponibile sul sito [www.italiaservizintegriati.com](http://www.italiaservizintegriati.com). Non è possibile quantificare il numero di

<b>DATI SUI CORSI DI FORMAZIONE INTERNI</b>		
<b>Soggetto</b>	<b>Numero totale</b>	<b>Percentuale</b>
Organo di Governance	1	100%
Dipendenti	23	4.3%

Ulteriormente, si specifica che non sono mai stati accertati episodi di corruzione che abbiano coinvolto dipendenti o partner aziendali. Non vi sono, inoltre, casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione che siano stati intentati contro l'organizzazione o i suoi dipendenti.

### **CONFLITTI DI INTERESSI**

Il processo di prevenzione, identificazione e mitigazione dei conflitti d'interesse viene condotto in conformità alla legislazione vigente e secondo quanto previsto dalle procedure interne della società, che prevedono la comunicazione agli stakeholder dei conflitti interessi solo in casi gravi.

### **LE CERTIFICAZIONI AZIENDALI**

la società ISI S.p.A. fa propri i valori della sostenibilità ambientale e sociale, sicurezza sul luogo di lavoro e parità di genere. L'attenzione a queste tematiche è certificata, da più di vent'anni, dall'adesione ai seguenti standard<sup>3</sup>.

<b>LE NOSTRE CERTIFICAZIONI</b>	
ISO 9001:2015	Sistema di Gestione per la Qualità, orientato al miglioramento continuo dei processi, alla soddisfazione del cliente e all'efficienza organizzativa.
ISO 14001:2015	Sistema di Gestione Ambientale finalizzato al controllo e alla riduzione degli impatti sull'ambiente e alla sostenibilità delle attività.
ISO 45001:2018	Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, fornisce un quadro per identificare, valutare e ridurre i rischi in materia di salute e sicurezza, tutelando i lavoratori e migliorando le condizioni di lavoro.
SA 8000:2014	Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, volto a implementare l'impegno dell'organizzazione al rispetto dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro eque, della libertà di associazione e al contrasto al lavoro minorile o forzato.
UNI/PdR 125:2022	Sistema di Gestione per la Parità di Genere, promuove l'inclusione, le pari opportunità e la valorizzazione della diversità.

### **RATING DI LEGALITÀ**

Italia Servizi Integrati S.p.A. conferma il proprio impegno verso la legalità e la trasparenza attraverso il conseguimento del Rating di legalità, riconosciuto dall'Autorità Garante della

---

partner aziendali che hanno visionato l'informativa, anche considerando che per "partner aziendali" s'intende qualsiasi soggetto con il quale l'organizzazione ha una certa forma di coinvolgimento diretto e formale allo scopo di conseguire i propri obiettivi di business, tra cui si considerano anche i cliente business-to-business e i fornitori di primo livello.

<sup>3</sup> I certificati sono disponibili sul sito [www.italiaservizintegrati.com](http://www.italiaservizintegrati.com).

Concorrenza e del Mercato (AGCM), che incoraggia a introdurre comportamenti etici all'interno dell'azienda.

Oggi l'azienda possiede un rating **\*\*\*+**, un segno concreto che ci ricorda ogni giorno che operare che con correttezza non è solo un obbligo, ma anche un valore che ci guida in ogni scelta.

## **IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI SUL POSTO DI LAVORO**

Conformemente alla normativa nazionale ed europea, nonché allo standard internazionale SA8000:2014, ISI S.p.A. profonde il massimo impegno nel:

- non incorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
- rigettare le pratiche di traffico di esseri umani, lavoro forzato e obbligato, assicurandosi inoltre che non vengano trattenute proprietà dei lavoratori (documenti, salario, indennità), che non vengano chieste commissioni ai lavoratori per l'assunzione, che non sia perpetrata alcuna forma di costrizione;
- garantire il pieno diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, mettendo a disposizione spazi e tempi adeguati ai rappresentanti dei lavoratori e alle attività da essi organizzate.

Questi valori sono condivisi con tutti i dipendenti all'interno della **Politica di Responsabilità Sociale**<sup>4</sup>. Nell'ambito del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale, la società ha affrontato ed analizzato i temi legati al lavoro minorile, al lavoro forzato ed obbligato e alla libertà di associazione. Riconoscendo la gravità dei suddetti impatti negativi, le procedure interne sulla ricerca, selezione e formazione del personale, sulla gestione del lavoro infantile e sulla selezione e qualifica dei fornitori sono state sviluppate al fine di diminuire drasticamente la probabilità di verifica di casi di violazione dei diritti umani.

Il Gruppo, rifiutando ogni forma di discriminazione sulla base di razza, colore, identità di genere, espressione di genere, orientamento sessuale, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, monitora costantemente gli episodi discriminatori che coinvolgono stakeholder interni e/o esterni. In ogni caso però, nel corso del presente periodo di rendicontazione, non si segnalano episodi significativi.

Inoltre, ISI S.p.A. ritiene che sia fondamentale che i dipendenti siano direttamente coinvolti nel processo di diffusione dei valori espressi dallo standard SA 8000:2014 e, per questa ragione, sono periodicamente coinvolti in sessioni formative. Infine, qualunque soggetto interessato può inviare, alla società o all'Ente di certificazione o di Accredimento, segnalazioni e reclami relativi al suddetto standard attraverso i diversi canali attivati dall'azienda: il modulo di reclamo disponibile presso ogni appalto (inviabile alla apposita mail dedicata o la posta cartacea) o attraverso l'utilizzo del form dedicato disponibile sul sito della società, sistema che garantisce il pieno anonimato. Le eventuali segnalazioni saranno scrupolosamente attenzionate da parte

---

<sup>4</sup> Il documento è disponibile sul sito [www.italiaservizintegrati.com](http://www.italiaservizintegrati.com).

del Social Performance Team, organo preposto alla vigilanza e monitoraggio circa l'applicazione della norma.

### **TUTELA DELLA PRIVACY**

La protezione dei dati personali rappresenta per il Gruppo ISI S.p.A. – Silma S.r.l. un valore fondamentale e un elemento centrale del nostro impegno verso dipendenti, clienti, utenti, fornitori e stakeholders, conformemente al Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR (General Data Protection Regulation) e al D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018.

L' informativa completa sul trattamento dei dati personali è disponibile pubblicamente sul sito aziendale. Tutti gli incaricati del trattamento e le figure interne coinvolte nella gestione dei dati personali sono adeguatamente formati e informati sul tema della privacy e sulla corretta applicazione delle norme vigenti. In occasione di nuove assunzioni, ogni lavoratore viene informato sulle politiche interne in materia di protezione dei dati personali.

Il Gruppo si impegna al costante miglioramento del proprio sistema di governance della privacy, tramite verifica periodica delle misure adottate, aggiornamento delle procedure interne e miglioramento continuo dei processi di gestione della sicurezza informatica, anche attraverso il supporto di consulenti esterni.

### **CASI DI NON CONFORMITÀ**

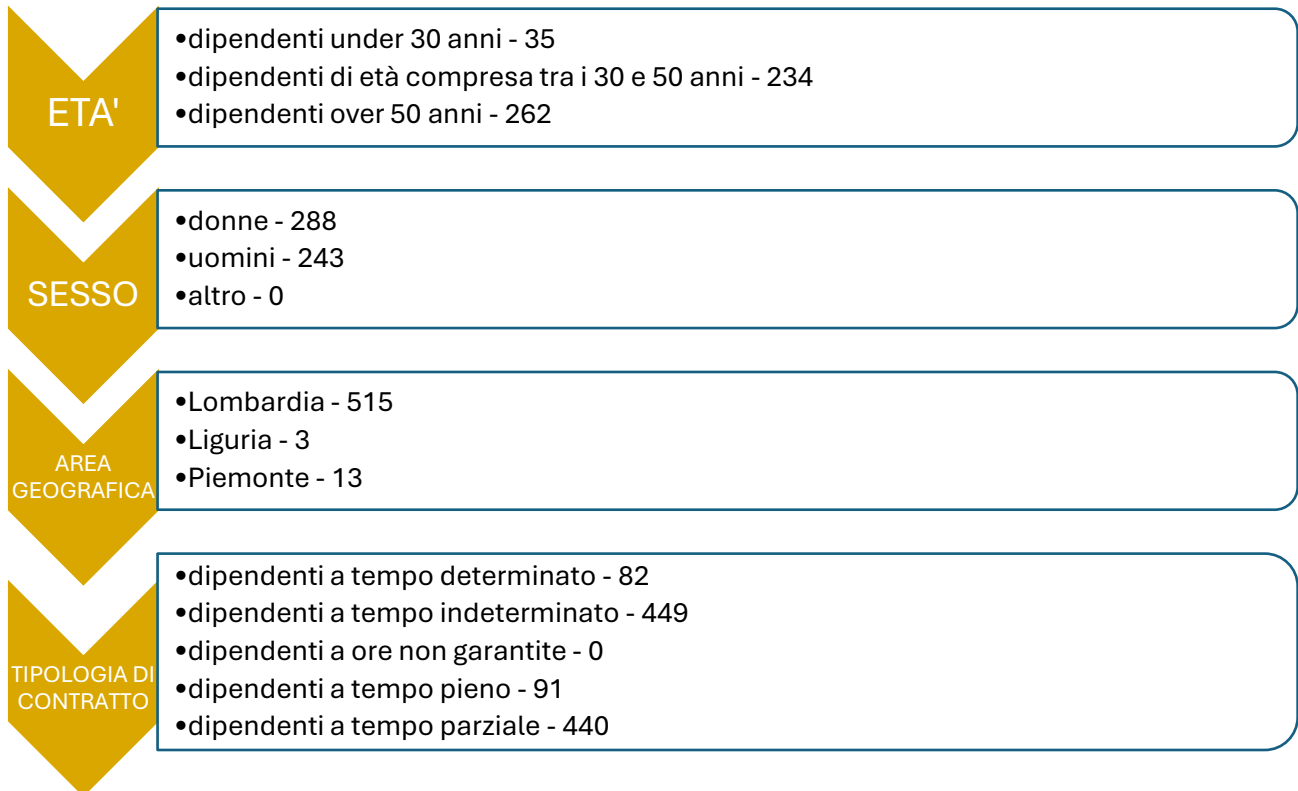
Di seguito si riportano i dati relativi alle non conformità a leggi e regolamenti riscontrati e relativi al periodo di rendicontazione.

<b>CASI DI NON CONFORMITA'</b>		
<b>Tipologia di sanzione</b>	<b>U.d.M.</b>	<b>2025</b>
Sanzioni monetarie	n.	0
	€	0
Sanzioni non monetarie	n.	0

**UNA AZIENDA DI  
PERSONE**

## I DATI SULL'OCCUPAZIONE

L'erogazione dei servizi che il gruppo offre sul mercato è possibile esclusivamente grazie al grande impegno e dedizione dei nostri **531 dipendenti**, il cui numero è cresciuto considerevolmente dai tempi della costituzione delle società, soprattutto grazie all'acquisizione di nuovi appalti. Di seguito si riportano alcuni dati relativi ad età, identità del genere ed area geografica di lavoro dei dipendenti, nonché ai lavoratori non dipendenti<sup>5</sup>.



Si sottolinea come il 100% del personale risulti essere coperto da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL), individuato nel CCNL Multiservizi.

Inoltre, ISI S.p.A. si avvale della collaborazione di 2 lavoratori non dipendenti, che svolgono il ruolo di responsabili dell'ufficio legale e tecnico.

Nell'anno 2025 si registrano poi i seguenti dati relativi alle **nuove assunzioni** e al **turnover**.

<sup>5</sup> I dati presentati si riferiscono al 31/12/2025 e sono quindi relativi alla fine del periodo di rendicontazione. È stato utilizzato il criterio del conteggio del numero di persone.

## Nuove Assunzioni: 198 (38.5%)

under 30: 41  
tra i 30 e i 50: 101  
over 50: 56

Donne: 95  
Uomini: 103  
Altro: 0

Lombardia: 194  
Liguria: 3  
Piemonte: 1

## Turnover: 168 (32.6%)

under 30: 35  
tra i 30 e i 50: 79  
over 50: 54




Donne: 80  
Uomini: 88  
Altro: 0

Lombardia: 164  
Liguria: 3  
Piemonte: 1

### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Una priorità del Gruppo è garantire che tutti i propri dipendenti, indipendentemente dalla mansione specifica che svolgono, lavorino in condizioni di sicurezza, così da ridurre al minimo il numero e la gravità degli infortuni, osservando meticolosamente gli obblighi di cui al D.lgs. 81/01.

A tal proposito, già da un decennio, ISI ha intrapreso e prosegue con successo il percorso di certificazione secondo lo standard ISO 45001:2018, disponendo quindi di un collaudato Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Presso tutti gli appalti in cui la società eroga i propri servizi viene applicato il suddetto standard.

SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLA SICUREZZA AZIENDALE		
	DATORE DI LAVORO	Responsabile dell'organizzazione di tutte le attività lavorative e di tutte le relative misure di sicurezza. Promuove attivamente la cultura della sicurezza
	DELEGATO DI FUNZIONI EX ART. 16 D.LGS. 81/2008	Assume specifici compiti in materia di salute e sicurezza, con poteri di gestione e spesa, mantiene la responsabilità operativa per gli ambiti delegati
	MEDICO COMPETENTE e RSPP	Il medico competente effettua la sorveglianza sanitaria, esprime i giudizi di idoneità e contribuisce alla promozione della salute nei luoghi di lavoro. L'RSPP individua e valuta fattori di rischio, propone misure di prevenzione e protezione ed elabora procedure di sicurezza
	PREPOSTO	sovrintende all'attività lavorativa, vigilando sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza, segnalando eventuali criticità e intervenendo per far rispettare le regole.
	SINGOLO OPERATORE	Promuovendo la cultura della sicurezza, ogni operatore è consapevole dei rischi sui luoghi di lavoro e dei propri doveri per prendersi cura della propria sicurezza: rispettare le procedure aziendali, utilizzare correttamente DPI e DPC e segnalare potenziali rischi.

Il Gruppo opera in conformità al D.lgs. 81/2001. Pertanto, presso ogni appalto in cui la società opera sono posti a disposizione dei dipendenti una serie di documenti utili in materia di salute e sicurezza:

- ✓ i **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)**, aggiornati periodicamente, presentano per ogni appalto una mappatura dei rischi per mansione, tenendo conto della loro gravità e probabilità, e specificano le procedure preventive più efficaci che i lavoratori devono attuare per proteggersi da infortuni e malattie professionali.
- ✓ Il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI)** identifica i rischi che la Committenza ritiene sussistano e che sono causati dalla sovrapposizione di attività differenti svolte nell'ambiente di lavoro.
- ✓ Tutti i prodotti chimici utilizzati nelle operazioni di pulizia presso i diversi appalti sono corredati delle relative **schede tecniche e schede di sicurezza**, a disposizione per la consultazione degli operatori.
- ✓ Nella bacheca di ciascun appalto è presente un organigramma che illustra i nominativi degli **addetti antincendio e primo soccorso**, che hanno svolto i relativi corsi di formazione e di aggiornamento, ma anche i nominativi di tutte le altre figure aziendali di riferimento in materia di sicurezza (datore di lavoro, medico competente, RSPP e RLS).

I lavoratori sono sottoposti a **visite mediche di idoneità** con cadenza regolare da parte del medico competente nominato dal datore di lavoro, il quale esprime un giudizio di idoneità, evidenziando le eventuali limitazioni delle mansioni per motivi di salute. I dipendenti, inoltre, sono informati del fatto che possono richiedere volontariamente una visita medica e comunque vi sono sottoposti al rientro da un periodo di malattia di durata superiore a 60 giorni.

Il coinvolgimento del personale dipendente in tema di salute e sicurezza avviene prevalentemente attraverso la figura dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, con cui da sempre la società mantiene solidi rapporti. In particolare, si contano 3 RLS nella Società Italia Servizi Integrati S.p.A. e un RLS nella società Silma S.r.l.

In ogni caso, anche utilizzando le apposite cassette di segnalazione presenti presso ogni appalto, i dipendenti possono porre all'attenzione del Preposto e della Direzione qualsiasi situazione che potrebbe rappresentare un potenziale pericolo per la salute. In particolare, la società ha presentato già nell'anno 2024 un apposito modulo che permette a ciascun operatore di presentare i c.d. **Near Miss** o incidenti mancati, ovvero eventi correlati al lavoro che avrebbero potuto causare danni alla salute ma che, per caso o per intervento tempestivo, non hanno prodotto conseguenze. Le segnalazioni pervenute sono esaminate dal Delegato del Datore di Lavoro e dal RSPP per studiare soluzioni, interventi e nuove procedure idonee a superare o mitigare il pericolo riscontrato.

Nell'anno 2025 si sono verificati 26 infortuni<sup>6</sup> sui luoghi di lavoro, in crescita rispetto all'anno precedente (18 infortuni, +44.44%). Non si sono mai registrati, invece, casi di malattie professionali. Di seguito si illustrano i dati circa gli infortuni sul lavoro relativi all'anno 2025.

INDICATORI DI INFORTUNI			
INDICATORI	U.d.M.	LAVORATORI DIPENDENTI	LAVORATORI NON DIPENDENTI
Decessi a seguito di infortunio	n.	0	0
	rapporto <sup>7</sup>	0%	0%
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n.	4	0
	rapporto <sup>8</sup>	5.68%	0%
Infortuni sul lavoro registrati	n.	26	0
	rapporto <sup>9</sup>	0.56%	0%
Ore lavorate	ore	705.088,62	0

## FORMAZIONE

Indipendentemente dal genere e dalla mansione, il Gruppo assicura ogni anno almeno 15 ore di formazione per i propri dipendenti<sup>10</sup>, come si evince dalle tabelle riassuntive sotto riportate.

NUMERO ORE DI FORMAZIONE MEDIE PRO-CAPITE PER GENERE		
GENERE	UNITA' DI MISURA	DATO 2025
UOMO	n. ore medie	15.96
DONNA	n. ore medie	14.67
ALTRO	n. ore medie	0
<b>TOTALE</b>	<b>n. ore medie</b>	<b>15</b>

NUMERO ORE DI FORMAZIONE MEDIE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE		
GENERE	UNITA' DI MISURA	DATO 2025
IMPIEGATI	n. ore medie	15.28
OPERAI	n. ore medie	15.19
<b>TOTALE</b>	<b>n. ore medie</b>	<b>15</b>

Tutti i dipendenti svolgono corsi relativi ai temi della sicurezza (generale e specifica per i rischi legati alla propria mansione). Un certo numero di dipendenti per ogni appalto è formato anche

<sup>6</sup> Sono stati considerati gli infortuni in itinere solo quando il trasporto è gestito dall'organizzazione.

<sup>7</sup> Il tasso di decessi per infortuni sul lavoro è così calcolato: (Numero di decessi per infortuni sul lavoro/Numero di ore lavorative svolte) \*1.000.000.

<sup>8</sup> Il tasso di infortuni con gravi conseguenze (esclusi i decessi) è così calcolato: (Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze/Numero di ore lavorative svolte) \*1.000.000.

<sup>9</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è così calcolato: (Numero di infortuni sul lavoro registrati/Numero di ore lavorate svolte) \*1.000.000.

<sup>10</sup> I dati sono elaborati in base alle seguenti formule: a) Numero medio di ore di formazione per dipendente= numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti/Numero totale di dipendenti; b) Numero medio di ore di formazione per dipendenti di genere femminile = Numero totale di ore di formazione erogate a dipendenti di genere femminile/Numero totale di dipendenti di genere femminile; c) Numero medio di ore di formazione per dipendenti di genere maschile/Numero totale di dipendenti di genere maschile; d) Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti=Numero totale di ore di formazione erogate per ciascuna categoria di dipendenti/Numero totale di dipendenti nella categoria.

per il primo soccorso, l'antincendio e l'uso di carrelli industriali. Inoltre, un numero più ristretto di dipendenti (inquadrati con il IV liv. Multiservizi) ha effettuato corsi per l'utilizzo di PLE e DPI di III categoria. Tutti i giardinieri operanti presso i diversi appalti in cui si eroga il servizio di manutenzione delle aree verdi hanno svolto corsi di specializzazione specifici, come ad esempio per l'utilizzo di prodotti fitosanitari o per la conduzione di trattori agricoli. Inoltre, il Gruppo eroga corsi di formazione interni, anche grazie alla collaborazione con i propri fornitori, relativi all'utilizzo di nuovi macchinari o prodotti per la pulizia, al fine di incrementare le competenze professionali dei dipendenti.

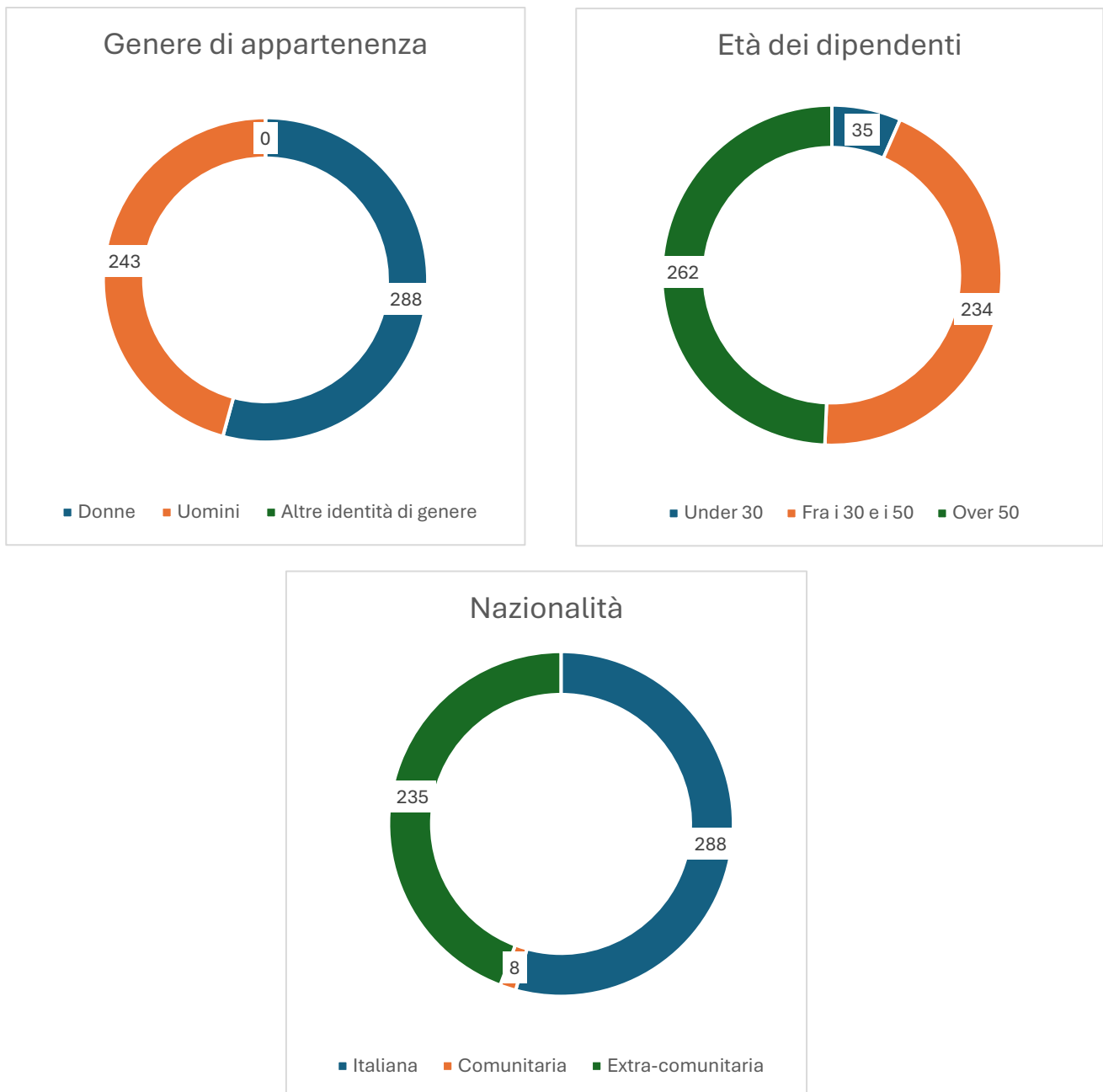
Al fine di agevolare la transazione e continuità lavorativa ogni qualvolta si verifichi un passaggio d'appalto, vengono organizzati incontri, possibilmente anche prima dell'inizio delle attività, coi nuovi dipendenti.

Nell'anno 2025, in particolare nei mesi di giugno e luglio, il 100% del personale è stato coinvolto in un progetto di valutazione interna, i cui risultati sono stati raccolti ed esaminati dalla Direzione e dal Comitato Strategico nel mese di agosto. Si tratta di un progetto volto alla valorizzazione del capitale umano e allo sviluppo delle competenze di tutte le figure aziendali. Non si tratta, però, di una valutazione verticali e a senso unico: i responsabili delle aree operative e degli uffici amministrativi hanno presentato delle valutazioni reciproche oltre che nei confronti della Direzione.

## INCLUSIONE COME OPPORTUNITA'

La diversità è sempre stata per il Gruppo un'opportunità di crescita, nella ferma convinzione che non vi sia spazio nell'organizzazione per forme di discriminazioni legate all'identità di genere/orientamento sessuale o ancora all'etnia o alla religione. La società può definirsi multietnica: i dipendenti provengono da 22 paesi differenti, comunitari ed extracomunitari. Inoltre, a partire dal 2024, ISI ha con successo implementato il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, aderendo allo Standard UNI/PdR 125:2022, che peraltro certifica l'assenza di divari retributivi riferibili al genere.

Di seguito si presentano alcuni dati percentuali relativi alla differenziazione della popolazione aziendale, in base all'identità di genere, fascia d'età e nazionalità:



Inoltre, il Gruppo non approva o corrobora alcuna forma di discriminazione in relazione alle disabilità e/o altre forme di vulnerabilità. I dipendenti appartenenti a categorie protette sul totale del Gruppo rappresentano l'1.88% rispetto ai dipendenti totali del Gruppo.

Infine, il Gruppo promuove e valorizza la genitorialità, favorendo la creazione di un equilibrio ottimale tra vita lavorativa e familiare. A completamento del quadro, la tabella riporta i dati relativi ai dipendenti che hanno avuto diritto e/o hanno usufruito del congedo parentale.

	<b>U. di M.</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Dipendenti con diritto al congedo	n. dipendenti	6	16	22
Dipendenti che hanno usufruito del congedo	n. dipendenti	6	12	18
Dipendenti rientrati al lavoro durante il periodo di rendicontazione	n. dipendenti	2	10	12
Dipendenti rientrati a lavoro e ancora dipendenti nei 12 mesi successivi <sup>11</sup>	n. dipendenti	2	10	12
Tasso di rientro al lavoro	%	66.6	90.9	54.5
Tasso di fidelizzazione	%	100	100	100

<sup>11</sup> Il dato potrà essere compilato a partire dal secondo periodo di rendicontazione.

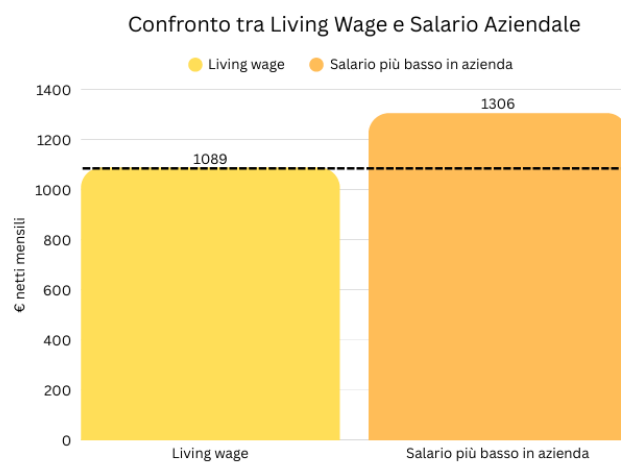
## LIVING WAGE E POLITICHE RETRIBUTIVE DI ITALIA SERVIZI INTEGRATI S.P.A.

Italia Servizi Integrati S.p.A. promuove condizioni di lavoro favorevoli e sostenibili, assicurando ai propri dipendenti una retribuzione equa non solo per rispettare la normativa e i contratti collettivi applicabili, ma anche per tutelare la dignità dei lavoratori e il loro benessere economico e sociale. Pertanto, è stata adottata un'apposita politica interna dedicata al tema.

Il calcolo del living wage aziendale dimostra l'impegno di Italia Servizi Integrati a garantire che i dipendenti ricevano una retribuzione adeguata rispetto al costo della vita.

Il living wage è stato determinato in € 1.089,05 netti mensili, sulla base della soglia di povertà assoluta ISTAT per la regione Lombardia<sup>12</sup>, incrementata del 15%.

Il salario netto più basso riconosciuto in azienda è pari a € 1.306,00<sup>13</sup>. Ne deriva una differenza positiva di € 207,95, pari a circa il +20% rispetto al living wage, risultato che evidenzia come le retribuzioni aziendali si collocano ben al di sopra della soglia necessaria a garantire i minimi salariali.



Di seguito si presentano inoltre le informazioni circa il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti<sup>14</sup>:

GENDER PAY GAP	
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti impiegati	1,08
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti operai	0,98

Al momento non sono previste politiche retributive specifiche per gli Organi di Governo diverse da quelle già applicate ai dipendenti dell'azienda.

<sup>12</sup> si sono considerati i valori dati dalle tabelle regionali ISTAT (disponibili al link <https://www.istat.it/it/files/2023/10/soglie-2021-2022.zip>). Inoltre, si è considerata l'assenza di componenti a carico o, in alternativa, la presenza di almeno un componente del nucleo familiare con reddito autonomo.

<sup>13</sup> Calcolato sulla base del CCNL Multiservizi II livello, full time e 12 mensilità, nonostante il CCNL Multiservizi preveda 14 mensilità. In caso di lavoratore part time si provvede a riparametrarlo come full time per effettuare il confronto.

<sup>14</sup> In ragione dell'assenza di politiche retributive differenti in base alle diverse sedi ove i lavoratori presentano servizio, in questa circostanza si definisce il concetto di "sede significativa" l'intero Gruppo.

## L'ATTENZIONE SOCIALE

### La collaborazione con Fondazione Somaschi

Nel marzo del 2025, il Gruppo ha iniziato una collaborazione, volta alla ricerca di nuovo personale, con la **Fondazione Somaschi**.



Fondazione Somaschi Onlus da oltre 500 anni si dedica all'accoglienza e al supporto delle persone più vulnerabili, tra cui minori, madri vittime di maltrattamenti, adulti in condizione di disagio sociale e abitativo, persone con disabilità e problemi legati al consumo di droga, alcol e gioco d'azzardo e, infine, persone migranti.

L'obiettivo della collaborazione, suggellata da un accordo, è quello di facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone maggiorenni accolte dalla Fondazione all'interno dei siti operativi delle società ove vi è necessità di personale. L'intento condiviso è stato quello di creare, ove possibile, una corsia preferenziale che combini la domanda di lavoro di ISI e Silma e l'offerta della Fondazione.

A tal scopo è stato inoltre definito un iter concreto di ricerca e selezione del personale che prevede che le principali informazioni relative alle posizioni aperte presso le due società vengano comunicate ai Responsabili delle divisioni locali della Fondazione con periodicità attraverso l'invio di apposito modulo. È possibile, però, che la Fondazione presenti spontaneamente delle candidature, le quali, una volta esaminate, vengono inserite in apposito database. Le persone segnalate verranno quindi ricontattate, in base alle concrete esigenze aziendali, con priorità rispetto ai candidati individuati attraverso altri canali di recruiting.

Il progetto è ormai pienamente operativo da alcuni mesi ed è quindi possibile fare un primo bilancio, indubbiamente virtuoso e positivo, di un'esperienza che si intende proseguire nei prossimi anni. Sono stati effettuati dall'ufficio del personale sette colloqui conoscitivi, di cui cinque culminati in assunzioni a tempo determinato. Al 31.12.2025 ben quattro operatori sono tuttora inseriti nell'organico e operano principalmente presso due appalti in cui ISI eroga i propri servizi.

### Sostegno abitativo dei dipendenti

Il gruppo riconosce il tema dell'abitare come un elemento fondamentale per il benessere e la stabilità personale dei propri dipendenti. La disponibilità di una soluzione abitativa dignitosa e accessibile rappresenta, infatti, un presupposto essenziale per garantire continuità operativa, serenità individuale e qualità delle prestazioni erogate.

In quest'ottica, si è adottato un approccio proattivo e responsabile, volto a intercettare e supportare situazioni di temporanea fragilità abitativa, sia legate a esigenze lavorative sia a criticità personali di carattere emergenziale. L'iniziativa nasce nel 2019 da un accordo stipulato tra ISI e la Società TECHA S.r.l. – società integralmente controllata da Lombardia Integrata S.r.l., socio di ISI S.p.A. - specializzata nella gestione di servizi alberghieri e ristorazione nella città di Milano.

Sulla base di tale accordo, ISI è in grado di garantire alloggi gratuiti ai propri dipendenti presso la **struttura alberghiera T7** – gestita ormai da diversi anni dalla TECHA S.r.l., sita in Via Tertulliano, 7, 20137 Milano (MI). La struttura si compone di 11 camere e 2 suite e gode di una collocazione centrale nel territorio milanese, area in cui si concentra la maggior parte delle attività e degli appalti di ISI, così da rendere tale supporto immediatamente fruibile, efficace e pienamente integrato nella vita lavorativa dei dipendenti, rafforzando il legame tra azienda e personale.

### **Il benessere mentale**

Da sempre ISI S.p.A. ha mostrato un forte interesse verso il benessere mentale dei suoi dipendenti. Tra il 2021 e il 2023, è stato offerto al personale un supporto psicologico che ha aiutato a migliorare la **salute mentale dei lavoratori**. Più recentemente, tra gennaio e giugno 2025, il Gruppo ha garantito la continuità del supporto al benessere dei dipendenti sostituendo il servizio psicologico con il servizio di counseling, che mira alla creazione di relazioni d'aiuto professionali, basate sull'ascolto e su tecniche empatiche, supportando gli individui nel superamento di momenti di crisi, difficoltà o semplicemente importanti dal punto di vista decisionale.

**VALUE CHAIN:  
DALLA SCELTA  
DEI FORNITORI  
ALL'END USER**

## LA CATENA DEL VALORE

**Valutazione dei fornitori** su criteri di qualità e sostenibilità sociale e ambientale.

**Fornitura** dei prodotti, macchinari e attrezzature per lo svolgimento dei servizi

**Erogazione del servizio** con verifica della soddisfazione del cliente e del consumatore finale

La catena del valore del gruppo evidenzia la stretta connessione tra il processo di selezione e gestione dei fornitori e il livello di soddisfazione della Committenza e dell'End User nell'erogazione dei servizi di pulizia, sanificazione, facchinaggio, portierato e manutenzione del verde, sia nel settore pubblico che in quello privato.

## GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DEI FORNITORI

Da anni il Gruppo ha avviato un percorso strutturato di valutazione e screening dei propri fornitori, definito dalle procedure interne. Salvo il caso in cui il fornitore sia già certificato secondo lo standard SA8000, a ogni nuovo fornitore viene richiesta la sottoscrizione della **Dichiarazione di impegno di Responsabilità sociale**, che richiama i requisiti dello Standard SA8000:2014 cui i fornitori si impegnano ad aderire.

Per garantire ai propri Stakeholders la massima qualità dei prodotti utilizzati, a seguito di due consecutivi "ordini di prova", il responsabile dell'Ufficio acquisti procede ad una valutazione qualitativa dei fornitori.

Successivamente i fornitori qualificati sono sottoposti ad un monitoraggio periodico che comporta un processo di riqualificazione triennale e una valutazione annuale del Responsabile sul 100% dei fornitori sulla base di criteri di qualità, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale. La valutazione può includere audit presso i fornitori, che la società si riserva di effettuare per verificare il rispetto dello standard SA8000:2014 e dei requisiti minimi in ambito ambientale e sociale.

I CRITERI DI VALUTAZIONE DEI FORNITORI		
	<b>QUALITA'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificazione sulla qualità</li> <li>• Valutazione dei tempi di consegna</li> <li>• Qualità dei prodotti/attrezzature/macchinari</li> <li>• Valutazione della sicurezza dei prodotti acquistati</li> </ul>
	<b>AMBIENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificazioni ambientali (Ecolabel)</li> <li>• Gestione dei rifiuti e delle emissioni inquinanti</li> </ul>
	<b>ETICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro infantile, forzato ed obbligato</li> <li>• Salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>• Libertà di associazione</li> <li>• Discriminazione</li> </ul>

Durante lo screening di valutazione annuale del 2025 gestito secondo le procedure interne di qualifica e monitoraggio dei fornitori, non sono stati riscontrati significativi impatti ambientali e sociali negativi lungo la catena di fornitura.

Gli acquisti per l'anno 2025 relativi alle sedi delle attività più significative<sup>15</sup> hanno rappresentato una spesa annua pari a 7.576.002,53 euro, di cui il **100%** a favore di fornitori locali<sup>16</sup>. Infatti, il Gruppo promuove e favorisce la creazione di valore e occupazione per le organizzazioni che operano a livello locale, sostenendo lo sviluppo delle imprese attive nel territorio italiano.

### SODDISFAZIONE DELLA COMMITTENZA E DEGLI END USER

La soddisfazione della Committenza e degli End User rappresenta la chiave per il successo del Gruppo e, prima ancora, il principale riconoscimento dell'impegno e dedizione della Direzione e dei dipendenti.

Il gruppo opera in diverse tipologie di strutture, tra cui ospedali, RSA, scuole ed uffici. Per tale ragione, oltre a considerare il feedback diretto della Committenza, viene posta particolare attenzione alla soddisfazione degli End User, ossia le persone che utilizzano quotidianamente i servizi all'interno delle strutture.

Italia Servizi Integrati è presente da oltre dieci anni in alcune strutture ospedaliere. Durante la pandemia da Covid-19, la Società e i suoi operatori hanno potuto constatare materialmente l'importanza del lavoro svolto, tutelando la salute e la sicurezza degli utenti. In particolare, i

<sup>15</sup> Per "sedi delle attività più significative" si intendono tutti gli appalti in cui la società eroga i propri servizi.

<sup>16</sup> Per "fornitori locali" si intendono tutti i fornitori che hanno sede legale nel territorio italiano.

servizi di pulizia e sanificazione svolti presso gli Ospedali di Niguarda e Legnano hanno contribuito a ridurre la diffusione del virus tra i reparti, attraverso procedure specifiche e passaggi mirati oltre che aggiuntivi rispetto a quelli canonicamente previsti.

Alla luce dell'attenzione del Gruppo sulla qualità e sulla sicurezza degli End User, tutti i servizi più significativi sono valutati anche in termini di impatto sulla salute e sulla sicurezza degli End User, con l'obiettivo di migliorarli continuamente. Questi controlli interni svolti dalla Società si affiancano, naturalmente, ai controlli svolti dalla Committenza.

Durante l'anno 2025, la società non ha riscontrato alcuna non conformità a regolamenti e/o codici volontari relativi a impatti sulla salute e sulla sicurezza dei servizi erogati.

# **SOSTENIBILITA' AMBIENTALE**

## LE NOSTRE PROPOSTE SOSTENIBILI

Il Gruppo ha da sempre a cuore le tematiche ambientali. Per le due Società la crescita del business non può mai ignorare la tutela dell'ambiente in cui il Gruppo è inserito. Per tale ragione, le società si impegnano a sviluppare una serie di strategie con lo scopo di ridurre il loro impatto sull'ambiente. Questo impegno è testimoniato dall'ottenimento della Certificazione ISO 14001:2015 da parte di ISI S.p.A. ormai una decade fa.

In primo luogo, all'interno dei propri uffici presso la sede di corso Vercelli e presso gli appalti, con particolare riferimento ai locali posti a disposizione da parte della Committenza, si sono adottate una serie di azioni volte a ridurre lo spreco di risorse e di energie.

### Digitalizzazione dei documenti.

Il Gruppo si impegna ad evitare lo spreco di carta.

I dipendenti sono incoraggiati ad evitare di stampare laddove ciò non sia indispensabile. In ogni caso, si raccomanda di stampare i documenti fronte/retro, utilizzando se possibile esclusivamente l'inchiostro nero riducendo la scala dei grigi.



### Niente plastica!

Negli uffici della sede operativa di Corso Vercelli non si utilizza plastica per la consumazione dei pasti, prediligendo l'utilizzo di bicchieri/caraffe in vetro, piatti di ceramica e posate in metallo. Inoltre, nell'anno 2025 sono state fornite borracce personalizzate "ISI S.p.A." a tutti gli impiegati e ai Capiservizio, con indicazione del proprio nome. Tutti sono invitati ad utilizzare le proprie borracce da ricaricare presso i due dispenser di acqua presenti in sede.



### Miglioramento del parco auto aziendale

Il Gruppo si impegna nell'acquisto di autovetture sostenibili, ad alimentazione elettrica, ibrida o gpl. Inoltre, incoraggia i Caposervizio ad utilizzare mezzi di trasporto pubblico, riconoscendo il rimborso dei biglietti acquistati.



L'impegno del Gruppo non si ferma qui. In accordo con diversi Committenti, ISI S.p.A. ha proposto e attuato nel corso del 2025 presso diversi appalti in cui opera alcune soluzioni migliorative dal punto di vista della sostenibilità ambientale.

Nei servizi igienici, ove tecnicamente possibile, si propone sovente l'installazione di **asciugamani elettrici ad aria calda o a getto d'aria ad alta velocità**, forniti in comodato d'uso gratuito. Gli asciugamani elettrici rappresentano un'alternativa sostenibile all'utilizzo della carta mani, contribuendo a ridurre in modo significativo il consumo di materiali monouso e la conseguente produzione di rifiuti. L'adozione di questa soluzione è coerente con un approccio orientato alla sostenibilità ambientale essendo, tra l'altro, possibile selezionare attrezzature a basso consumo energetico. Questa soluzione è stata attuata, nell'anno 2025, presso l'Appalto dell'Arcidiocesi di Milano.

Negli appalti ove sono installate delle lavatrici industriali, in particolare negli Ospedali di Niguarda e Legnano, anche alla luce delle rilevanti loro dimensioni sono presenti **programmi**

**di pre-impregnazione** dei Mop (panni monouso e pluriuso). Questo sistema permette di ridurre notevolmente i consumi idrici e di prodotti per la pulizia rispetto al processo di impregnazione manuale da parte degli operatori.

In alcuni appalti presso cui Italia Servizi Integrati S.p.A. presta il servizio di manutenzione dell'area verde, in accordo con la Committenza, la società si è impegnata a realizzare – senza alcun costo aggiuntivo – un intervento straordinario di **piantumazione di 1.000 bulbi da fiore** nelle aree verdi interne al complesso. La fornitura comprenderà specie selezionate a fioritura stagionale, come narcisi e tulipani, che garantiranno un effetto cromatico gradevole e naturale. I bulbi saranno posizionati secondo un criterio paesaggistico che valorizzi aiuole, bordure, ingressi e aree a verde visibili dagli utenti e dai visitatori, per valorizzare concretamente la qualità paesaggistica degli spazi verdi interessati. Inoltre, si garantisce l'attecchimento delle piante.

### **MARCHIO ECOLABEL UE PER I SERVIZI DI PULIZIA DI AMBIENTI INTERNI**

ISI S.p.A. promuove l'utilizzo esclusivo di **prodotti certificati a marchio Ecolabel**. Tali prodotti rispettano elevati standard ambientali durante tutto il loro ciclo di vita, dall'estrazione delle materie prime allo smaltimento finale. Infatti, i detersivi Ecolabel hanno un ridotto impatto ambientale, contengono minori quantità di sostanze pericolose, sono più facilmente biodegradabili e i loro imballaggi sono sempre riciclabili.

A partire dal 2018 il Ministero dell'Ambiente, attraverso l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), prevede che il Marchio Ecolabel possa essere attribuito anche ad imprese che offrono **servizi di pulizia in ambienti interni**. ISI S.p.A. ha deciso quindi di intraprendere quest'anno proprio questo nuovo percorso di certificazione. L'Appalto pilota di questo progetto è la sede legale di Engie S.p.A., sita in Milano, ove a partire da marzo 2025 vengono erogati i servizi di cui in parola. L'ottenimento del marchio rappresenta una nuova sfida per la società nonché un progetto che vuole essere esteso nel tempo anche ad altre realtà.

Proprio con questa intenzione è stato svolto nel novembre del 2025 un corso di formazione per i dipendenti operanti presso questo appalto, volto a informarli circa i più importanti aspetti previsti dalla normativa, con l'obiettivo di aumentare le loro conoscenze e consapevolezza relative ai prodotti Ecolabel che quotidianamente utilizzano.

**APPROFONDIMENTI**

## NOTA METODOLOGICA

Il presente documento contiene il primo Bilancio di Sostenibilità annuale del Gruppo Italia Servizi Integrati S.p.A. – Silma S.r.l. ed è relativo al periodo di rendicontazione dell'anno 2025 (1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025).

Le informazioni rendicontate sono state consolidate laddove espressamente riferite al Gruppo. Qualora invece queste fossero riferibili esclusivamente alla singola società ciò è stato espressamente dichiarato. L'approccio di rendicontazione ha tenuto conto, laddove necessario, dell'intervenuta cessione di ramo d'azienda che avrà efficacia a partire dal 1° gennaio 2026. Il lavoro di individuazione dei temi materiali e l'approccio ai diversi Standard GRI è stato svolto in modo consolidato per l'intero Gruppo.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto in conformità ai GRI Standards: opzione “in accordance”. Il perimetro di rendicontazione dei dati economico-finanziari contenuti nel presente documento corrisponde a quello del Bilancio di Esercizio della società al 31 dicembre 2025.

Si sottolinea che, al fine di chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche dell'organizzazione per una condotta aziendale responsabile e per sollevare criticità sulla condotta d'impresa, è attivo sul sito della società un apposito form per le segnalazioni Whistleblowing<sup>17</sup>.

Il documento verrà pubblicato sul sito internet della Società Italia Servizi Integrati S.p.A.<sup>18</sup> Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è volontario e non oggetto di esame limitato (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised).

Ogni domanda sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate nel presente Bilancio di Sostenibilità può essere rivolta all'indirizzo: [info@isi-spa.it](mailto:info@isi-spa.it)

<sup>17</sup> Disponibile al seguente link <https://italiaservizintegrati.com/codice-etico/>

<sup>18</sup> [www.italiaservizintegrati.com](http://www.italiaservizintegrati.com)

## TABELLA DI CORRELAZIONE CON I PRINCIPI DI UN GLOBAL COMPACT

Principi Un Global Compact		Riferimenti Nel Bilancio Di Sostenibilità 2025
<b>DIRITTI UMANI</b>		
1.	Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza	Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> Politiche aziendali: codice etico, SA8000, sistema di gestione.  Rif. <b>Capitolo 3: Una azienda di persone:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>sezione 4:</b> <i>Inclusione come opportunità;</i></li> <li>• <b>sezione 5:</b> <i>Living Wage.</i></li> </ul>
2.	Alle imprese è richiesto di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani	Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 6:</b> <i>Il rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro.</i></li> </ul> Rif. <b>Capitolo 4: Value Chain: dalla scelta dei fornitori all'end user</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 2:</b> <i>Gestione responsabile della catena dei fornitori.</i></li> </ul>
<b>LAVORO</b>		
3.	Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva	Rif. <b>Capitolo 3: Una azienda di persone</b> Applicazione CCNL Multiservizi, riconoscimento RLS, partecipazione dei lavoratori nelle riunioni e processi decisionali.
4.	Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio	Rif. <b>Capitolo 4: Value Chain: dalla scelta dei fornitori all'end user</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 2:</b> <i>Gestione responsabile della catena dei fornitori.</i></li> </ul> Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 6:</b> <i>Il rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro.</i></li> </ul>
5.	Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile	Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 6:</b> <i>Il rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro.</i></li> </ul>
6.	Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 6:</b> <i>Il rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro.</i></li> </ul> Rif. <b>Capitolo 3: Una azienda di persone</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>sezione 4</b> <i>Iniziativa di inclusione e parità di genere;</i></li> <li>• <b>sezione 5</b> <i>Living Wage.</i></li> </ul>
<b>AMBIENTE</b>		
7.	Alle imprese è richiesti di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Rif. <b>Capitolo 1: Introduzione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>sezione 5:</b> <i>Analisi di materialità.</i></li> </ul> Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 4:</b> <i>Le certificazioni aziendali.</i></li> </ul>
8.	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Rif. <b>Capitolo 5: Sostenibilità ambientale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 1:</b> <i>Le nostre proposte sostenibili.</i></li> </ul>
9.	Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	Rif. <b>Capitolo 5: Sostenibilità ambientale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 2:</b> <i>Marchio ECOLABEL UE.</i></li> </ul> Rif. <b>Capitolo 4: Value Chain: dalla scelta dei fornitori all'end user</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 2:</b> <i>Gestione responsabile della catena dei fornitori.</i></li> </ul>
<b>ANTICORRUZIONE</b>		
10.	Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	Rif. <b>Capitolo 2: Responsabilità ed etica aziendale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sezione 1:</b> <i>il modello di organizzazione;</i></li> <li>• <b>Sezione 6:</b> <i>il rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro.</i></li> </ul>

## GRI – CONTENT INDEX

## Dichiarazione d'uso

Italia Servizi Integrati S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>					
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)</b>	<b>2-1</b> Dettagli organizzativi	5; 7-9; 38			
	<b>2-2</b> Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	7-9; 38			
	<b>2-3</b> Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Anno 2025; 38			
	<b>2-4</b> Restatement delle informazioni	38			
	<b>2-5</b> Assurance esterna	38			
	<b>2-6</b> Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	6; 10; 31-32			
	<b>2-7</b> Dipendenti	19-20; 25-26; 28-29			
	<b>2-8</b> Lavoratori non dipendenti	19			
	<b>2-9</b> Struttura e composizione della Governance	8; 14			
	<b>2-10</b> Nomina e selezione del massimo organo di governo	8			
	<b>2-11</b> Presidente del massimo organo di governo	8			
	<b>2-12</b> Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	8			
	<b>2-13</b> Delega di responsabilità per la gestione di impatti	8; 16; 22			
	<b>2-14</b> Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	8			
	<b>2-15</b> Conflitti d'interessi	15			
	<b>2-16</b> Comunicazione della criticità	14; 38			
	<b>2-17</b> Competenze collettive del massimo organo di governo	14			
	<b>2-18</b> Valutazione della performance del massimo organo di governo	24			
	<b>2-19</b> Politiche retributive	28			
	<b>2-20</b> Processo di determinazione della retribuzione	-	Informazione confidenziale		
	<b>2-21</b> Rapporto sulla retribuzione totale annuale	27			
	<b>2-22</b> Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5			
	<b>2-23</b> Impegni assunti tramite policy	14; 16			
	<b>2-24</b> Integrazione degli impegni in termini di policy	15; 24			
	<b>2-25</b> Processi volti a rimediare agli impatti negativi	14; 16; 38			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE
	<b>2-26</b> Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	16; 22; 38			
	<b>2-27</b> Conformità a leggi e regolamenti	17			
	<b>2-28</b> Adesione ad associazioni	-	Il Gruppo non aderisce ad alcuna Associazione		
	<b>2-29</b> Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	7-8; 11			
	<b>2-30</b> Accordi di contrattazione collettiva	19			
<b>TEMI MATERIALI</b>					
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)</b>	<b>3-1</b> Processo di determinazione dei temi materiali	11-12			
	<b>3-2</b> Elenco di temi materiali	12			
<b>Tema materiale: ETICA DI BUSINESS</b>					
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)</b>	<b>3-3</b> Gestione dei temi materiali	11-12			
<b>GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016)</b>	<b>205-1</b> Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	14			
	<b>205-2</b> Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	14-15			
	<b>205-3</b> Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	15			
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE (2016)</b>	<b>406-1</b> Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	16			
<b>GRI 407: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (2016)</b>	<b>407-1</b> Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	19			
<b>GRI 408: LAVORO MINORILE (2016)</b>	<b>408-1</b> Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	16; 32			
<b>GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO (2016)</b>	<b>409-1</b> Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	16			
<b>Tema materiale: OCCUPAZIONE</b>					
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)</b>	<b>3-3</b> Gestione dei temi materiali	11-12			
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE (2016)</b>	<b>401-1</b> Nuove assunzioni e turnover	20			
	<b>401-2</b> Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	19; 28-29			
	<b>401-3</b> Congedo parentale	26			
	<b>403-1</b> Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	12; 15; 20-24			
	<b>403-2</b> Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	20-24			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)</b>	<b>403-3</b> Servizi di medicina del lavoro	20-24			
	<b>403-4</b> Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	21-24			
	<b>403-5</b> Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	20-24			
	<b>403-6</b> Promozione della salute dei lavoratori	28-29			
	<b>403-7</b> Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	22			
	<b>403-8</b> Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	21-22			
	<b>403-9</b> Infortuni sul lavoro	23			
	<b>403-10</b> Malattie professionali	22-23			
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)</b>	<b>404-1</b> Ore medie di formazione annua per dipendente	23			
	<b>404-2</b> Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	23-24			
	<b>404-3</b> Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	24			
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)</b>	<b>405-1</b> Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	25			
	<b>405-2</b> Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	27			
<b>Tema materiale: SODDISFAZIONE DELLA COMMITENZA E DEGLI END USER</b>					
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)</b>	<b>3-3</b> Gestione dei temi materiali	11-12			
<b>GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2016)</b>	<b>416-1</b> Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	33			
	<b>416-2</b> Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	32			
<b>Tema materiale: CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE</b>					
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)</b>	<b>3-3</b> Gestione dei temi materiali	11-12			
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE (2016)</b>	<b>201-1</b> Valore economico direttamente generato e distribuito	10			
<b>Tema materiale: GESTIONE RESPONSABILE DEI FORNITORI</b>					
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)</b>	<b>3-3</b> Gestione dei temi materiali	11-12			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO (2016)</b>	<b>204-1</b> Proporzione di spesa verso fornitori locali	10			
<b>GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI (2016)</b>	<b>308-1</b> Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	31			
	<b>308-2</b> Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	32			
<b>GRI 414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI (2016)</b>	<b>414-1</b> Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	31			
	<b>414-2</b> Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	31			