



**Impresa Paroldi**

ARMAMENTO FERROVIARIO DAL 1937

**2024**

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

# Indice



Lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	6
<b>1. Impresa Paroldi</b>	<b>8</b>
1.1 Storia della Società	10
1.2 Il nostro business	12
1.3 Mission, Vision e valori aziendali	14
1.4 Highlights 2024	16
<b>2. La sostenibilità</b>	<b>18</b>
2.1 L'approccio alla Sostenibilità	20
2.2 I nostri stakeholder	22
2.3 Analisi di materialità	24
<b>3. La Governance</b>	<b>28</b>
3.1 La struttura di Governance	32
3.2 Etica e integrità di business	34
3.2.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico	34
3.3 Il Sistema di Gestione Integrato (SGI) Salute, Sicurezza e Ambiente	38
3.4 La creazione di valore	40
3.5 Privacy e digitalizzazione dei processi	42
3.5.1 Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici	43
3.5.2 Codice di Condotta Privacy	44
3.5.3 Infrastruttura IT	45
3.5.4 Digitalizzazione	46
<b>4. La responsabilità sociale</b>	<b>48</b>
4.1 Le nostre persone	51
4.2 Benessere dei dipendenti	52
4.2.1 Turnover e ricambio generazionale	54
4.3 Diversità e inclusione	56
4.3.1 Sistema di gestione della Parità di genere	56
4.3.2 Composizione del personale e indicatori di diversità interna	60
4.4 Formazione e sviluppo delle competenze	64
4.5 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	67
4.5.1 La Tutela della Sicurezza dei lavoratori nei cantieri	70
4.5.2 Infortuni e malattie professionali	71
4.6 Supporto alla comunità locale	74

<b>5. Attenzione verso il cliente</b>	<b>76</b>
5.1 Qualità dell'offerta e soddisfazione dei clienti	79
5.1.1 Gestione e selezione dei fornitori	81
5.1.2 Controllo della qualità e gestione dei reclami	84
<b>6. Responsabilità Ambientale</b>	<b>86</b>
6.1 La responsabilità ambientale	88
6.2 Riduzione delle emissioni e dei consumi energetici	90
6.2.1 Emissioni di GHG	92
6.3 La gestione dei rifiuti	94
<b>7. La responsabilità verso le generazioni future</b>	<b>100</b>
7.1 Il contributo attuale della Società	104
7.2 Obiettivi futuri e rafforzamento del contributo agli SDGs	106
<b>Conclusioni</b>	108
Allegati – Tabelle di dettaglio	110
Tabelle di correlazione GRI – Materialità	120
GRI Content Index	122

# Lettera agli Stakeholder



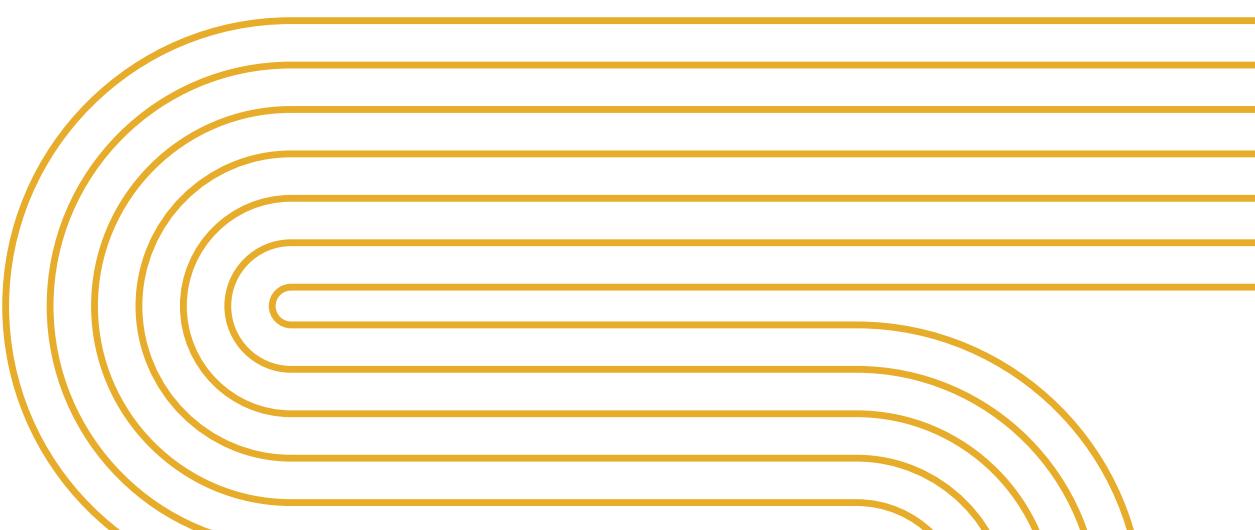
Gentili Stakeholder,  
con grande senso  
di responsabilità vi  
presentiamo il nostro  
**primo Bilancio di  
Sostenibilità.**  
Questo documento  
rappresenta un passo  
significativo nel nostro  
**percorso di trasparenza e  
impegno** verso la creazione  
di valore duraturo per la  
collettività, l'ambiente e i  
nostri partner.

La nostra attività ci pone ogni giorno di fronte a **sfide importanti**,  
ma anche a opportunità straordinarie per contribuire alla **transizione  
ecologica e digitale del Paese**.

Decidere di rendicontare le nostre performance di sostenibilità  
significa **dare concretezza** agli impegni assunti, raccontare i **risultati  
raggiunti** e individuare con chiarezza le aree di miglioramento.  
In questo bilancio troverete non solo i dati relativi al nostro  
impatto ambientale, sociale ed economico, ma anche la **visione  
che ci guida**: rafforzare la fiducia delle persone nei nostri servizi,  
**promuovere innovazione** tecnologica ed efficienza energetica,  
collaborare con istituzioni e comunità locali per uno **sviluppo  
inclusivo**.

Questo primo esercizio di rendicontazione segna l'inizio di un  
**percorso strutturato**, che intendiamo migliorare anno dopo anno,  
con l'obiettivo di integrare sempre più la **sostenibilità** nella nostra  
strategia e nel nostro modello di business.

**Ringraziamo tutti voi** – clienti, dipendenti, partner, comunità e  
istituzioni – per la fiducia e la collaborazione che rendono  
possibile il nostro impegno quotidiano.





# Nota metodologica

Il presente documento costituisce il primo **Bilancio di Sostenibilità** (di seguito anche “Bilancio” o “Documento”) di Impresa Paroldi Giuseppe & C. S.R.L (di seguito anche “Società” o “Impresa Paroldi”), redatto su base volontaria.

Con questo Documento, la Società intende fornire una rendicontazione trasparente delle proprie performance economiche, sociali e ambientali, offrendo una panoramica delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti nel periodo di riferimento compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024.

Il Bilancio è stato elaborato in conformità ai **GRI Sustainability Reporting Standards**, emanati dal Global Reporting Initiative, adottando l’opzione di rendicontazione with reference.

In conformità con tali Standard, la Società ha adottato i principi di inclusività degli stakeholder e di completezza nella definizione dei contenuti, valutando il proprio contesto di sostenibilità. Per garantire la massima qualità e trasparenza dell’informazione sono stati inoltre applicati i principi di **equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità**, assicurando così la coerenza tra i dati riportati e gli obiettivi di sostenibilità perseguiti.



L'informativa riportata nel presente Documento si fonda sul **principio di materialità**, pilastro centrale dei GRI Standards. Il relativo processo di analisi, descritto nel paragrafo 2.3 Analisi di materialità, riflette l'impegno della Società a individuare gli impatti più significativi lungo la propria catena del valore. I temi materiali emersi sono stati sottoposti all'esame e all'approvazione del Management, al fine di garantire la loro coerenza con le priorità strategiche e con lo scenario settoriale di riferimento.

La rendicontazione ha cadenza annuale e riguarda l'esercizio 2024. Ove possibile, è stato effettuato un confronto con i dati relativi all'anno precedente, al fine di favorire la comparabilità nel tempo. Per garantire la massima accuratezza e affidabilità delle informazioni, il ricorso a stime è stato limitato e, laddove presenti, chiaramente segnalato. Eventuali limitazioni relative ai dati riportati sono esplicitamente indicate nel Documento.

Il Documento è stato esaminato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.10.2025.

In appendice al documento è possibile consultare il **“Global Reporting Initiative Content Index”**, che riporta la mappatura completa degli indicatori GRI associati alle tematiche materiali individuate.

**Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato sul sito web della Società [www.impresaparoldi.it](http://www.impresaparoldi.it) nella sezione “Compliance”. Per eventuali richieste o informazioni relative al Bilancio di Sostenibilità di Impresa Paroldi, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail: [amministrazione@impresaparoldi.it](mailto:amministrazione@impresaparoldi.it) indicando nell'oggetto “Bilancio di Sostenibilità”<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup>- Di seguito è riportato il link al Bilancio di Sostenibilità: <http://www.impresaparoldi.it/wp-content/uploads/BilancioSostenibilita-2024.pdf>



# 1.

## Impresa **Paroldi**

---

---

- 1.1 Storia della Società**
- 1.2 Il nostro business**
- 1.3 Mission, Vision e valori aziendali**
- 1.4 Highlights 2024**

# 1.1 Storia della società

Impresa Paroldi, fondata nel **1937**, nasce come realtà specializzata principalmente in edilizia residenziale e pubblica. L'origine della Società risiede nella trasformazione di una piccola azienda artigianale di costruzioni edili di famiglia in una realtà specializzata nella costruzione e manutenzione di armamento ferroviario.

Nel **dopoguerra (1946)**, la Società entra nel settore dell'armamento ferroviario partecipando attivamente alla **ricostruzione della stazione di Alessandria**, consolidando così il proprio ruolo nelle infrastrutture ferroviarie italiane.

Negli anni successivi, l'esperienza accumulata e la qualità del lavoro svolto permettono a Impresa Paroldi di crescere in modo strutturato: nel **1985**, dopo quasi cinquant'anni di attività, la Società si trasforma in **società a responsabilità limitata**, dotandosi di un'organizzazione capace di sostenere **investimenti, crescita e responsabilità crescenti**.

Tra il **2001 e il 2010**, la Società rafforza ulteriormente il proprio impegno nella qualità, nella sicurezza e nella tutela ambientale, ottenendo le **certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e BS OHSAS 18001**, a testimonianza della sua volontà di perseguire i più alti standard di settore.

**1937**

**Fondazione:**  
attività principalmente in edilizia residenziale e pubblica.

**1946**

Dopoguerra:  
ingresso nel **settore dell'armamento ferroviario**, ricostruzione della stazione di Alessandria.



**1985**

Trasformazione in **società a responsabilità limitata**: organizzazione strutturata per crescita e investimenti.



Negli anni più recenti, **tra il 2017 e il 2024**, Impresa Paroldi vive un periodo di **forte crescita**, grazie a una politica di investimenti costanti, consolidandosi come **punto di riferimento nel settore dell'armamento ferroviario nazionale**.

Oggi, la Società adotta e persegue **strategie di business responsabile e sostenibile**, rafforzando l'impegno nella **creazione di un ambiente di lavoro sicuro e stimolante**, attento al **benessere degli stakeholder e alle esigenze delle future generazioni**, in linea con i principi ESG.



## 2001 - 2010

**Certificazioni:**  
ISO 9001,  
ISO 14001, BS OHSAS  
18001 qualità, sicurezza  
e ambiente.

## 2017 - 2023

**Crescita sostenuta:** settore dell'armamento ferroviario nazionale.



## 2024

**Strategia sostenibile:**  
business responsabile,  
sviluppo sostenibile,  
ambiente di lavoro sicuro  
e attento agli stakeholder.



## 1.2 Il nostro business



La Società opera con specializzazione nel settore delle costruzioni e manutenzioni ferroviarie e delle opere civili accessorie.

Il suo business è articolato in più attività principali:

- **Costruzioni:** realizzazione ex novo dell'infrastruttura ferroviaria di tipo permanente;
- **Manutenzione:** attività correttive e preventive volte a mantenere in efficienza e in sicurezza il binario e i suoi componenti durante l'esercizio;
- **Rinnovo:** Attività straordinaria che prevede la sostituzione totale o parziale dei componenti principali del binario al termine del loro ciclo di vita utile;
- **Ingegneria:** rilievi e progettazione del binario su base assoluta;
- **Opere civili:** costruzioni civili correlate all'infrastruttura ferroviaria, come strutture di supporto, fondazioni, opere accessorie.

Nel corso del 2024, la Società ha consolidato il proprio posizionamento nel settore delle infrastrutture ferroviarie attraverso la realizzazione di numerosi interventi di rilievo riconducibili alle diverse aree di attività.

Nell'ambito delle **costruzioni**, è stato completato il progetto di modifica dell'armamento della radice lato La Spezia, parte integrante delle opere per il nuovo Apparato Centrale Computerizzato (ACC) di Genova Brignole, che ha richiesto un'elevata competenza tecnica e capacità di coordinamento operativo.

La società ha inoltre partecipato all'esecuzione del progetto "Terzo Valico Dei Giovi", ricadente nella grande opera della nuova linea ad alta capacità veloce Genova – Milano, di cui il Terzo Valico rappresenta il fulcro del progetto, prevedendo la costruzione del percorso ferroviario sotterraneo più lungo d'Italia.



Sul fronte della **manutenzione**, la Società ha eseguito lavori di Manutenzione Straordinaria dell'Armamento ferroviario sulle linee in esercizio di Rete Ferroviaria Italiana nelle DOIT di Torino e Genova, dimostrando la propria affidabilità nell'assicurare continuità e sicurezza alla rete nazionale.

Parallelamente, nell'ambito delle **opere civili e dell'armamento urbano**, la Società ha curato il rinnovo e l'adeguamento dell'armamento tranviario per il periodo 2024-2025 nella rete di Torino gestita da GTT S.p.A., contribuendo al miglioramento dell'efficienza del trasporto pubblico locale. Infine, a conferma della versatilità del proprio know-how, ha realizzato gli interventi di costruzione dell'armamento ferroviario per il nuovo centro intermodale di proprietà di Centro Intermodale S.p.A., progetto che integra infrastrutture logistiche e ferroviarie di nuova generazione.



# 1.3 Mission, Vision e valori aziendali

La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri **obiettivi economici, produttivi, sociali**.



Valore del lavoro



Legalità



Correttezza



Trasparenza



# 1.4 Highlights 2024

---

Con **oltre ottant'anni di attività nel settore ferroviario**, Impresa Paroldi rappresenta oggi una realtà consolidata e competitiva nel panorama nazionale, riconosciuta per la qualità dei propri interventi di costruzione, manutenzione e ingegneria dell'armamento ferroviario.

Nel corso del 2024, la Società ha ulteriormente rafforzato il proprio **impegno verso una crescita sostenibile**, ottenendo importanti risultati in ambito ambientale, sociale e di governance.

## Governance sostenibile



**0**  
episodi  
di corruzione



**0**  
casi di violazione  
della privacy e perdita  
di dati dei clienti  
comprovate



**+24%**  
valore economico  
generato

## Ambiente



Certificazione

**ISO 14001**

## Persone



Tutti i dipendenti  
sono coperti da

**CCNL**

(contratto collettivo  
nazionale di lavoro)



**Certificazione**

parità di genere  
UNI/PdR 125:2022



**+18%**

nuove  
assunzioni



Certificazione

**ISO 45001**



# 2. La **sostenibilità**

---

- 2.1 L'approccio alla Sostenibilità
- 2.2 I nostri stakeholder
- 2.3 Analisi di materialità

## 2.1 L'approccio alla sostenibilità

La sostenibilità rappresenta da anni una dimensione centrale nella crescita della Società.

Le certificazioni ottenute secondo gli standard internazionali **ISO 9001** per la qualità, **ISO 14001** per la gestione ambientale e **ISO 45001** per la salute e la sicurezza sul lavoro, insieme alla certificazione **UNI/PdR 125** per la parità di genere, testimoniano scelte consapevoli e una costante attenzione ai processi, alle persone e all'ambiente.

A fianco di questi riconoscimenti, la **Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza sul lavoro e la parità di genere** costituisce lo strumento attraverso cui la Società diffonde e consolida tali principi, integrandoli nella propria cultura aziendale. Questi valori guidano concretamente le decisioni e si riflettono nelle pratiche quotidiane, contribuendo a costruire un'organizzazione solida, inclusiva e orientata al miglioramento continuo.

La Politica integrata traduce i principi e i valori della Società in obiettivi concreti, integrati nella cultura aziendale. Di seguito sono riportati i principali obiettivi, suddivisi per ambito; i capitoli successivi forniscono un approfondimento dettagliato in merito a contenuti e obiettivi della Politica.



Nel **2024** la Società ha scelto di pubblicare volontariamente il suo **primo Bilancio di Sostenibilità**.

Questa iniziativa segna l'avvio di un percorso più strutturato e trasparente, volto a integrare in maniera sempre più organica i principi ESG nel modello di business e a comunicare con chiarezza i risultati conseguiti.



## 2.2 I nostri stakeholder

Gli **Stakeholder** sono entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività dell’organizzazione e che, a loro volta, possono influire sulle performance della Società. Per questo motivo, Impresa Paroldi mette al centro del suo percorso di sostenibilità il coinvolgimento attivo dei propri Stakeholder.

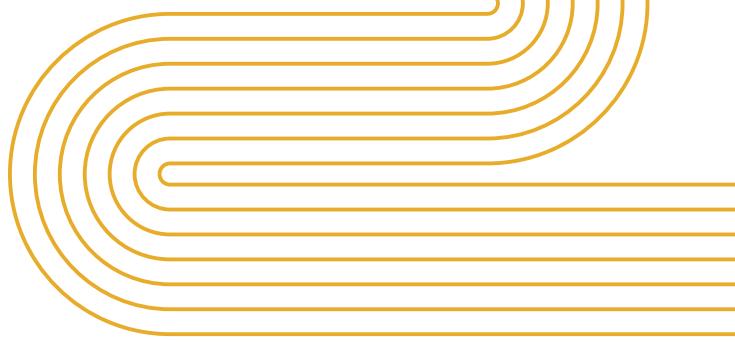


Impresa Paroldi riconosce il ruolo fondamentale degli **Stakeholder** nel definire le proprie strategie aziendali e nello sviluppo di iniziative responsabili e sostenibili. In linea con i valori espressi nel **Codice Etico**, la Società promuove relazioni basate su **legalità, correttezza e trasparenza**, considerandole essenziali per il raggiungimento degli obiettivi economici, produttivi e sociali.

Consapevole che la propria reputazione si fonda sulla fiducia costruita nel tempo, Impresa Paroldi adotta un approccio inclusivo e partecipativo, valorizzando il contributo di **territorio, partner strategici e dipendenti**. Questo approccio è cruciale anche per l’implementazione delle strategie di sviluppo e dei progetti in ambito **ESG**.

Per identificare le categorie di **Stakeholder** rilevanti, Impresa Paroldi ha condotto un’analisi del contesto, esaminando le dinamiche del settore dell’**armamento ferroviario**, le normative vigenti e le aspettative delle diverse parti interessate. I risultati di questa analisi sono stati discussi dal Top Management, che ha affinato e validato le categorie individuate, allineandole con l’effettivo insieme di soggetti con cui la Società interagisce.

Le principali categorie di Stakeholder identificate includono: **fornitori, subappaltatori, business partner, dipendenti, clienti, comunità locali, associazioni di categoria e organizzazioni sindacali**.



Il coinvolgimento di queste categorie rafforza l'impegno della Società a mantenere relazioni trasparenti e corrette con tutti i suoi interlocutori, fondate sulla reciproca fiducia. La condivisione delle informazioni avviene tramite i canali tradizionali di comunicazione, quali, a titolo di esempio: e-mail e comunicazioni interne, surveys, incontri e riunioni tra rappresentanze aziendali.

L'identificazione delle categorie di **Stakeholder** e l'analisi delle loro aspettative sono fondamentali per definire i contenuti del presente **Bilancio di Sostenibilità**, consentendo di illustrare le principali iniziative in ambito ESG realizzate nel corso dell'anno e di orientare le future strategie aziendali.

Il presente **Bilancio di sostenibilità** è stato redatto sulla base di un'analisi di **materialità** svolta secondo la metodologia prevista dagli standard di rendicontazione GRI 2021 e successive modifiche.



## 2.3 Analisi di materialità

Il processo di analisi di materialità rappresenta il punto di partenza indispensabile per sviluppare una rendicontazione di sostenibilità chiara, trasparente ed efficace, in grado di considerare l'intera catena del valore della Società.



Attraverso il principio di materialità, Impresa Paroldi ha individuato gli aspetti che riflettono i propri impatti economici, ambientali e sociali, inclusi quelli relativi ai **diritti umani**, ritenuti più significativi per l'attività aziendale. Questi aspetti costituiscono la base per la gestione dei rischi e delle opportunità e contribuiscono a orientare la strategia della Società sui temi rilevanti per il business e per gli **Stakeholder**.

L'individuazione delle tematiche materiali ha avuto inizio con un'**analisi di benchmark preliminare**, condotta considerando le principali aziende operanti nel settore dell'**armamento ferroviario**, con l'obiettivo di identificare le migliori pratiche in ambito ESG. Per ciascuna area di riferimento sono stati presi in esame i principali competitor, valutando, ove disponibile, la loro reportistica di sostenibilità o non finanziaria.

Questo lavoro ha permesso di delineare un insieme di tematiche potenzialmente rilevanti per Impresa Paroldi. Ciascuna tematica è stata quindi collegata ai relativi impatti, che comprendono quelli **positivi**, quando l'attività della Società contribuisce allo sviluppo sostenibile, al benessere delle persone, delle comunità locali e alla tutela dell'ambiente, e quelli **negativi**, quando le attività possono comportare effetti sfavorevoli sull'ambiente o sugli stakeholder. Gli impatti sono ulteriormente distinti tra quelli **attuali**, già manifesti nel corso delle attività aziendali, e quelli **potenziali**, che potrebbero emergere in futuro in determinate condizioni operative o di mercato.

Le tematiche e i relativi impatti sono stati successivamente sottoposti al **Top Management**, che ne ha confermato la rilevanza per la Società.

I risultati dell'analisi di materialità, con la classificazione degli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, sono sintetizzati nella **tabella sottostante**, che offre una rappresentazione chiara e completa delle principali aree di impatto di Impresa Paroldi.

Secondo gli **Standard GRI**, l'impatto è l'effetto positivo o negativo che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani.



Macroarea	Tema materiale	Impatto	Descrizione dell'impatto	Natura dell'impatto	Attuale/ Potenziale
Responsabilità Ambientale	Riduzione delle emissioni e dei consumi energetici	Emissioni in atmosfera e consumi energetici	Contributo al cambiamento climatico dovuto all'aumento delle emissioni in atmosfera e del consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili da parte di Impresa Paroldi, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente.	Negativo	Attuale
	Gestione responsabile dei rifiuti	Gestione dei rifiuti	Impatti negativi ambientali causati dalla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi.	Negativo	Attuale
Responsabilità Sociale	Gestione e valorizzazione del capitale umano	Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo	Rispetto delle diversità con la promozione di un clima aziendale inclusivo grazie ad azioni di informazione e sensibilizzazione, sui temi delle pari opportunità, gestione delle diversità e empowerment femminile.	Positivo	Attuale
		Potenziale episodi di discriminazione	Potenziali episodi di discriminazione e/o abusi all'interno della Società, con conseguenti impatti negativi sul clima aziendale e reputazione del business.	Negativo	Potenziale
	Salute e sicurezza sul lavoro	Attività di formazione	Miglioramento delle competenze dei propri lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo delle competenze, garantendo la crescita personale e professionale, con impatti positivi sul business.	Positivo	Attuale
		Potenziale violazione dei diritti	Potenziale mancata tutela del rispetto dei diritti umani dei lavoratori (al di là delle leggi e prassi locali) e delle condizioni di lavoro e della libertà di associazione.	Negativo	Potenziale
	Infortuni e malattie professionali	Tutela della salute dei lavoratori	Impatti positivi sulla salute dei dipendenti grazie alla promozione di programmi, attività formative e servizi per la salute e sicurezza professionale, nonché con il massimo rispetto delle normative in materia di sicurezza, garantite dalla Certificazione per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001:2018).	Positivo	Attuale
			Potenziali episodi di infortuni, o malattie professionali (o altri incidenti sul luogo di lavoro), con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni causate dalle operations di Impresa Paroldi e/o dovuti a processi di produzione non salubri o rischiosi e ad una mancata attenzione a sistemi/procedure relative alla salute e alla sicurezza.	Negativo	Potenziale

Macroarea	Tema materiale	Impatto	Descrizione dell'impatto	Natura dell'impatto	Attuale/ Potenziale
<b>Responsabilità Sociale</b>	Supporto alle comunità locali	Rapporti con la comunità locale	Supporto alla comunità locale attraverso la creazione di opportunità lavorative, nonché mediante le obblazioni ad associazioni per il supporto dell'organizzazione delle iniziative ed degli eventi.	Positivo	Attuale
<b>Responsabilità di prodotto e verso i clienti</b>	Qualità dell'offerta e soddisfazione dei clienti	Soddisfazioni dei clienti	Soddisfazione dei clienti grazie al rispetto e mantenimento degli standard qualitativi elevati che garantiscono processi efficienti, con elevati livelli di soddisfazione dei clienti e utenti finali.	Positivo	Attuale
	Governance, etica e integrità di business	Diffusione dell'etica e dell'equità	Diffusione dell'etica e dell'equità, con l'adozione di misure organizzative e di gestione per prevenire comportamenti illeciti o contrari alle regole ai principi e valori del Codice Etico aziendale.	Positivo	Attuale
		Non conformità a leggi o regolamenti	Non conformità a leggi, regolamenti, standard interni ed esterni applicabili in ambito di sostenibilità con relative conseguenze sociali, ambientali, economiche negative e annesso danno reputazionale.	Negativo	Potenziale
<b>Governance</b>	Valore economico generato e distribuito	Valore economico generato e distribuito	Capacità di Impresa Paroldi di creare e distribuire valore economico agli shareholder e stakeholder.	Positivo	Attuale
	Cybersecurity e tutela della privacy	Tutela della privacy dei clienti e dipendenti	Potenziali episodi di violazioni della sicurezza e della privacy dei clienti e dipendenti con perdita di informazioni sensibili e conseguenti impatti reputazionali e economici.	Negativo	Potenziale
	Catena di fornitura responsabile	Selezione fornitori	Selezione di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste dal Codice Etico.	Positivo	Attuale



# 3. La **Governance**

---

---

- 3.1 La struttura di Governance**
- 3.2 Etica e integrità di business**
- 3.2.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico**
- 3.3 Il Sistema di Gestione Integrato (SGI) Salute, Sicurezza e Ambiente**
- 3.4 La creazione di valore**
- 3.5 Privacy e digitalizzazione dei processi**
- 3.5.1 Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici**
- 3.5.2 Codice di Condotta Privacy**
- 3.5.3 Infrastruttura IT**
- 3.5.4 Digitalizzazione**

La governance aziendale di Impresa Paroldi si fonda su un sistema di presidi interni che mira a garantire la **trasparenza**, l'**integrità** e la **correttezza** nello svolgimento delle attività.

In questo quadro, il **Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001**, insieme a prassi interne finalizzate alla prevenzione della corruzione e a strumenti di whistleblowing, contribuisce a rafforzare la fiducia dei clienti e degli stakeholder, incrementando al tempo stesso la competitività della Società soprattutto in contesti regolati da gare e appalti pubblici.



# 3.1 La struttura di Governance



La struttura di Governance di Impresa Paroldi si fonda su un sistema tradizionale che prevede la nomina dei seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **Organismo di Vigilanza**

## Consiglio di Amministrazione

L'Organo amministrativo di Impresa Paroldi si riunisce sotto forma di **Consiglio di Amministrazione** ed è nominato per un periodo di tre esercizi.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile della gestione strategica e dell'indirizzo complessivo della Società, esercitando i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e la rappresentanza legale nei confronti dei terzi. Esso svolge un ruolo centrale nel definire le linee guida operative, garantendo coerenza tra obiettivi strategici e attività quotidiane e promuovendo trasparenza, integrità e efficienza nella gestione societaria.

Nella tabella seguente si riporta la **composizione** del Consiglio di Amministrazione in carica nel periodo di rendicontazione:

Componenti	Carica	Fascia di età
Alessandro Paroldi	Presidente	30 - 50
Francesco Delree	Amministratore Delegato	30 - 50
Elisa Paroldi	Vicepresidente	30 - 50
Claudio Paroldi	Consigliere	30 - 50
Leonardo Paroldi	Consigliere	>50



## Organismo di Vigilanza (ODV)

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, Impresa Paroldi con delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 21 maggio 2021, ha istituito e nominato i membri dell'Organismo di Vigilanza (ODV).

Il Consiglio di Amministrazione ha affidato all'**Organismo di Vigilanza** la funzione di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** e di curare l'aggiornamento di quest'ultimo.

L'Organismo di Vigilanza della Società è composto dal **Presidente e da un membro**, nominati in ragione delle competenze professionali, e dell'esperienza, che vertono sui sistemi di gestione e competenze legali. I due membri dell'organismo di Vigilanza **sono dotati di poteri autonomi di iniziativa e di controllo** garantiti dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, che **definisce i criteri di funzionamento, le cadenze delle attività di controllo e le modalità operative**.

Nella tabella seguente si riporta la composizione dell'ODV di Impresa Paroldi:



Componenti	Carica	Fascia di età
Gianluca Sacco	Presidente	>50
Francesca Arrobio	Membro esterno	>50

## 3.2 Etica e integrità di business

**Impresa Paroldi gestisce le proprie operazioni nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali, adottando un approccio integrato alla compliance normativa, etica e ambientale.**



Al centro della governance aziendale si colloca il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), che, attraverso strumenti quali il Codice Etico e di Condotta e la piattaforma di Whistleblowing, garantisce che ogni decisione e processo siano orientati al rispetto della legge, alla trasparenza e alla correttezza nei confronti di tutti gli stakeholder. Il rispetto di questi principi non è solo un obbligo normativo, ma costituisce un elemento strategico, in grado di rafforzare la fiducia di clienti, partner, fornitori e comunità, creando valore sostenibile nel tempo.

A conferma dell'efficacia di questi strumenti, nel corso del 2024 non si sono verificati casi di **non conformità alle leggi e alle normative, né episodi di corruzione attiva o passiva**. Inoltre, non risultano azioni legali in corso o concluse relative a comportamenti anticoncorrenziali o violazioni delle normative antitrust e sulle pratiche monopolistiche.

### 3.2.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)**, adottato da **Impresa Paroldi** nel **2021**, è uno strumento essenziale per garantire che tutte le attività aziendali siano condotte in modo **trasparente** e conforme alle leggi vigenti. In particolare, il Modello regola le **relazioni con soggetti pubblici e privati**, stabilendo principi chiari di correttezza, lealtà e trasparenza e promuovendo comportamenti coerenti con i valori aziendali.

In linea con il D.Lgs. 231/2001, il MOG ha l'obiettivo primario di prevenire comportamenti illeciti o non conformi, proteggendo così la **reputazione aziendale** e garantendo che ogni persona che agisca per conto della Società operi correttamente. L'adeguamento del Modello alle nuove tipologie di reati è un **obiettivo costante**, al fine di rispondere alle esigenze interne ed esterne.

## Strumenti di applicazione del MOG

L'ultima revisione risale al **2023**, quando il Modello è stato integrato con le nuove categorie di reati, rafforzando le misure preventive e adattando le procedure di controllo alle evoluzioni normative e alle specificità operative della Società.

Il Modello è strutturato in due sezioni principali:

- **Parte generale:** definisce i principi fondamentali, le procedure di controllo aziendale e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**. In questa sezione vengono individuate le **attività a rischio di reato**, analizzando in particolare i rapporti con **committenti privati, fornitori e soggetti esterni**.
- **Parte speciale:** approfondisce le principali tipologie di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che possono essere connessi alle attività aziendali, individuando contestualmente i **rischi associati a ciascun reato** e indicando le misure organizzative e di controllo necessarie a prevenirli. L'obiettivo è assicurare che le attività siano condotte in conformità alla legge, riducendo al minimo il rischio di sanzioni penali e amministrative. L'insieme di tutte le procedure è riportato nella Parte Speciale del Modello, che viene revisionata separatamente rispetto alla Parte Generale. In questa sezione vengono inoltre riportati i protocolli previsti nel Codice di Comportamento ANCE che non risultano applicabili alla realtà aziendale, adattando così le indicazioni generali alle specificità operative della Società.

Questa struttura consente un monitoraggio dettagliato dei potenziali reati e dei rischi ad essi correlati, prevenendo comportamenti non conformi e garantendo una gestione aziendale responsabile.

In questo contesto, l'**Organismo di Vigilanza** riveste un ruolo centrale: vigila sul funzionamento del MOG, verifica l'osservanza delle procedure e suggerisce eventuali aggiornamenti. Opera con **autonomia, continuità e imparzialità**, con pieno accesso alle informazioni aziendali e vincolato a obblighi di riservatezza, garantendo un controllo efficace e indipendente.

Per tradurre i principi del Modello in **azioni concrete**, la Società si avvale di due strumenti fondamentali: il **Codice Etico e di Comportamento** e la **procedura di Whistleblowing**, che assicurano l'adesione ai valori aziendali e la gestione corretta dei comportamenti a rischio.



# Il Codice Etico e di Comportamento

Il Codice Etico e di Comportamento, sottoscritto nel 2021 e aggiornato nel 2023, definisce i **principi di condotta** cui devono attenersi tutti i soggetti che operano per conto della Società, inclusi soci, amministratori, dipendenti e collaboratori, nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei valori aziendali. Redatto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il Codice stabilisce **diritti, doveri e responsabilità**, integrando la condotta dei destinatari ai fini del corretto assolvimento degli obblighi di diligenza e responsabilità professionale.

La Società promuove l'adozione di comportamenti improntati a **onestà, lealtà, correttezza e trasparenza** in **tutti i rapporti interni ed esterni**, con particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, alla salvaguardia dell'ambiente, al rispetto della dignità e della privacy dei dipendenti, e all'inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità. In particolare, il Codice disciplina la gestione delle relazioni con clienti, fornitori, istituzioni, stakeholder e collettività, imponendo comportamenti corretti, imparziali e trasparenti, e vietando favoritismi, corruzione, conflitti di interesse, regali impropri e pratiche di riciclaggio.

## I principi di Impresa Paroldi



Valore del lavoro



Legalità



Correttezza



Trasparenza

L'aggiornamento del 2023 ha incluso le novità introdotte dalla normativa sul whistleblowing (disposizione n. 24/2023) e le nuove procedure per la segnalazione di possibili violazioni, garantendo la riservatezza dei dipendenti che comunicano comportamenti non conformi alle regole del Codice o ai protocolli interni.

Come nel caso nel MOG, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare l'osservanza del Codice, suggerire aggiornamenti e monitorare eventuali segnalazioni, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

La Società si impegna a diffondere il Codice presso tutto il personale, a sensibilizzare e formare i destinatari sui principi e sulle procedure ad esso collegate, e ad applicare in modo proporzionato e tempestivo le misure disciplinari previste in caso di violazioni, fino alla cessazione dei rapporti lavorativi o contrattuali, a tutela dell'integrità aziendale e della reputazione della Società.

## Canale di Whistleblowing

Per garantire l'adesione ai principi e ai valori sanciti dal Codice Etico, Impresa Paroldi ha adottato e diffuso la **procedura di Whistleblowing**, finalizzata a facilitare la segnalazione di illeciti, in conformità con la normativa europea e il D.lgs. 24/2023. A tal fine, sono stati istituiti **due canali** per la ricezione delle segnalazioni: una casella postale fisica dedicata all'Organismo di Vigilanza (OdV) presso la sede legale, e un **canale informatico** gestito tramite un indirizzo e-mail riservato o software esterno specializzato, entrambi volti a garantire la riservatezza e la sicurezza delle comunicazioni.

La **gestione** delle segnalazioni è **affidata all'OdV**, o che assicura la tutela dell'identità del segnalante in tutte le fasi di gestione, fatta eccezione per i casi previsti dalla legge. La violazione delle misure di tutela e i comportamenti ritorsivi sono soggetti a sanzioni disciplinari, così come le segnalazioni infondate dolose o gravemente colpose.

A conferma dell'efficace gestione interna, nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni di violazioni tramite la piattaforma di Whistleblowing.

### 3.3 Il Sistema di Gestione Integrato (SGI) Salute, Sicurezza e Ambiente

Impresa Paroldi ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che unisce le normative ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001, creando un framework coerente e sinergico per la gestione della qualità, della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Questo approccio integrato consente alla Società di ottimizzare le proprie risorse, ridurre la duplicazione delle attività e migliorare l'efficacia complessiva dei processi aziendali.

Il SGI di Impresa Paroldi è progettato in modo da integrare in maniera fluida la gestione della qualità, della sicurezza e dell'ambiente, permettendo di coordinare le diverse attività aziendali senza sovrapposizioni e garantendo processi coerenti e uniformi in tutte le aree operative.

A supporto di tale sistema, Impresa Paroldi ha adottato la **Politica aziendale per la qualità, l'ambiente e la sicurezza sul lavoro e la parità di genere**, che definisce principi e impegni chiari in relazione a questi aspetti. In questa prospettiva, il modello di gestione adottato non si limita a incorporare le prescrizioni delle normative ISO, ma include anche la UNI/PdR 125, come richiamato nel capitolo 5 dedicato alle responsabilità sociale, assicurando così un approccio integrato che coniuga miglioramento continuo delle performance, sostenibilità e valorizzazione delle pari opportunità.



# Certificazioni ISO: riconoscimento dell'Impegno Aziendale

A conferma dell'efficacia del proprio SGI, Impresa Paroldi ha ottenuto le seguenti certificazioni internazionali:



## Certificazione ISO 9001

**Sistema di Gestione  
per la Qualità**

La Società ha ottenuto la prima certificazione ISO 9001 nel 2001. L'ultimo audit di sorveglianza, svolto nel 2024, ha avuto esito positivo, confermando la piena conformità del sistema di gestione della qualità ai requisiti della norma internazionale. Questo sistema garantisce il miglioramento continuo dei processi aziendali, l'efficienza operativa e la soddisfazione del cliente attraverso un rigoroso controllo delle attività e una gestione documentale accurata.



## Certificazione ISO 45001

**Sistema di Gestione per la  
Salute e Sicurezza sul Lavoro**

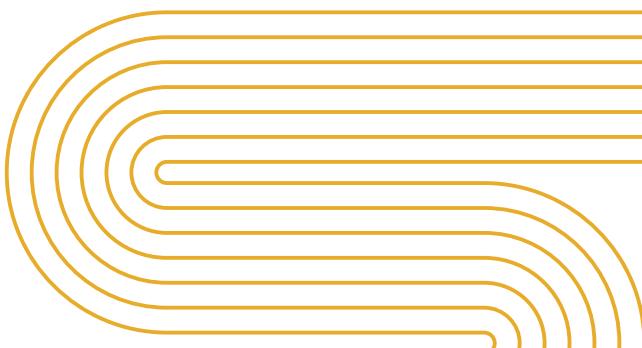
La prima certificazione ISO 45001 è stata conseguita nel 2010. L'ultimo audit, effettuato nel 2022, ha registrato esito positivo, attestando l'efficace implementazione di procedure per l'identificazione, valutazione e gestione dei rischi legati alla salute e sicurezza sul lavoro. Il sistema promuove la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, garantendo la conformità alle normative vigenti e il coinvolgimento attivo di tutto il personale.



## Certificazione ISO 14001

**Sistema di Gestione  
Ambientale**

Dal 2008 la Società è certificata ISO 14001, con l'ultimo audit di sorveglianza effettuato nel 2023 che ha avuto esito positivo. La certificazione dimostra l'impegno costante della Società nel monitoraggio e nella riduzione degli impatti ambientali, attraverso l'adozione di misure preventive e di miglioramento continuo. Il sistema garantisce anche la conformità legislativa ambientale, favorendo pratiche sostenibili e una gestione responsabile delle risorse.



## 3.4 La creazione di valore

Il valore economico generato e distribuito rappresenta la ricchezza prodotta da Impresa Paroldi nell'esercizio ed indica l'impatto economico dell'attività svolta sui principali Stakeholder.



Per Impresa Paroldi, **generare e distribuire valore** tra i propri stakeholder è un principio fondamentale per garantire la **continuità e la sostenibilità del business nel lungo periodo**. Per perseguire gli obiettivi di crescita, la Società concentra la propria attenzione sul **rafforzamento patrimoniale** e sul reinvestimento degli utili, con l'obiettivo di potenziare i propri processi e servizi. Questa strategia punta a favorire una crescita sostenibile, capace di creare valore duraturo nel tempo.

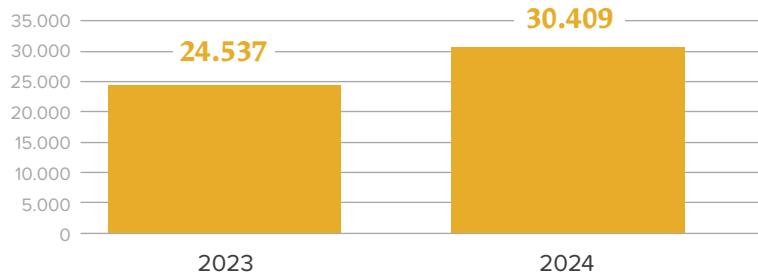
In linea con le normative vigenti, l'attività di revisione legale è stata affidata a una Società iscritta all'albo professionale, con l'incarico conferito a **Deloitte & Touche S.p.A.** durante l'Assemblea degli Azionisti del 29 giugno 2022, per un periodo di tre esercizi.

La Società riconosce l'importanza di bilanciare la distribuzione del valore creato tra tutte le categorie di stakeholder che, direttamente o indirettamente, hanno contribuito al successo e alla crescita della Società. In coerenza con l'impegno verso la trasparenza, Impresa Paroldi ha calcolato il valore **economico generato, distribuito e trattenuto**, riclassificando il proprio conto economico in accordo con lo standard **GRI 201**. Questo processo ha permesso di fornire una visione chiara della solidità finanziaria della Società e della sua capacità di generare valore a lungo termine, sia per gli stakeholder che per il business stesso.

Al 31 dicembre 2024, il **valore economico generato** da Impresa Paroldi ammonta a **30.409 migliaia di euro**, con un incremento di circa 5.872 migliaia di euro (+23,9%) rispetto ai 24.537 migliaia di euro registrati nel 2023. Questo risultato positivo riflette il buon andamento delle attività core e, in particolare, la spinta del settore dell'armamento ferroviario, che ha beneficiato di una fase favorevole di mercato, contribuendo in modo determinante alla performance complessiva della Società. Nonostante le incertezze del contesto macroeconomico, la Società ha saputo ottimizzare i propri processi e consolidare una crescita sostenibile, confermando la solidità del modello di business adottato.

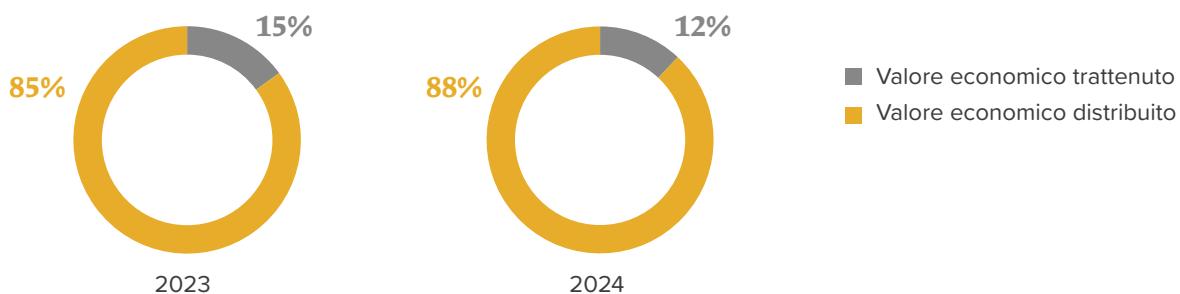


## Valore economico generato (euro migliaia)



Per quanto riguarda il **valore distribuito**, nel 2024 la quota destinata agli stakeholder è cresciuta, passando **dall'85% del 2023 all'88%**. Parallelamente, il **valore trattenuto** — destinato a coprire ammortamenti e a rafforzare le riserve patrimoniali — si è **ridotto dal 15% al 12%**. Questo andamento conferma l'impegno di Impresa Paroldi a garantire una redistribuzione sempre più ampia del valore generato, mantenendo al contempo un approccio prudente nella gestione delle riserve, indispensabile per assicurare stabilità e sostenibilità nel lungo periodo.

## Valore economico distribuito e trattenuto



L'88% del valore generato nel 2024 è stato quindi distribuito a beneficio dei diversi portatori di interesse: il 69% ai fornitori, il 29% al personale, l'1% ai finanziatori e l'1% alla Pubblica Amministrazione. Come evidenziato anche dal grafico, la quota di valore economico trattenuto si è attestata al 12%, in calo rispetto al 15% del 2023, a conferma della volontà della Società di destinare una parte sempre più significativa del valore creato agli stakeholder, pur continuando a garantire le riserve necessarie a sostenere la stabilità e gli investimenti futuri.

## Dettaglio del valore economico distribuito 2024



## 3.5 Privacy e digitalizzazione dei processi

Impresa Paroldi considera la **cybersecurity** e la **tutela della privacy** ambiti strategici, fondamentali non solo per garantire la continuità operativa, ma anche per proteggere le informazioni sensibili di dipendenti, clienti e partner commerciali.

La gestione consapevole della sicurezza informatica permette di prevenire interruzioni dei servizi, furti di dati e danni economici o reputazionali, rafforzando nel contempo la fiducia degli stakeholder e promuovendo una cultura aziendale basata sulla responsabilità e sull'attenzione alla protezione dei dati.

Fin dal 2018, la Società ha adottato il **Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici**, concepito per definire le regole di comportamento nell'impiego delle risorse IT e prevenire rischi derivanti da utilizzi impropri, integrato con l'adozione del **Codice di Condotta Privacy**, che fornisce un quadro operativo completo e uniforme per il trattamento dei dati personali e la gestione sicura delle infrastrutture tecnologiche, consolidando così la compliance al GDPR (Regolamento UE 2016/679) e la governance aziendale.



### 3.5.1 Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici

Il Regolamento stabilisce che tutte le risorse informatiche e telematiche messe a disposizione dei dipendenti e collaboratori debbano essere utilizzate responsabilmente, secondo i principi di diligenza, correttezza e rispetto della normativa vigente.

#### Obiettivi del Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici

- **Proteggere le risorse aziendali:** ridurre i rischi patrimoniali, legali e reputazionali derivanti dall'uso improprio di dispositivi, reti e connessioni.
- **Garantire la tutela dei dati personali:** prevenire accessi non autorizzati e incidenti informatici che possano compromettere informazioni sensibili di clienti, fornitori e collaboratori.
- **Gestione dei dispositivi e supporti rimovibili:** custodire in sicurezza PC, portatili, chiavette USB, dischi e altri supporti, garantendo la distruzione sicura dei dati sensibili.
- **Sicurezza degli accessi:** assegnazione controllata delle credenziali, obbligo di cambio periodico delle password e gestione riservata degli account.
- **Uso della rete, posta elettronica e Internet:** limitato a finalità lavorative, con filtri automatici e controlli periodici.
- **Protezione dai rischi informatici:** aggiornamenti costanti dell'infrastruttura, sistemi di rilevamento e protezione dalle minacce informatiche e procedure di segnalazione di virus o malware, supportate dal Servizio ICT anche da remoto.
- **Strumenti aziendali di comunicazione:** telefono, fax e fotocopiatrice utilizzati esclusivamente per finalità lavorative, salvo autorizzazioni specifiche.
- **Sistemi di controllo e monitoraggio:** graduali, mirati e proporzionati, senza controlli indiscriminati.
- **Sanzioni e responsabilità:** disciplinate secondo CCNL e normativa vigente, con possibili conseguenze disciplinari, civili o penali.
- **Aggiornamento e revisione:** verifica annuale del regolamento, con possibilità per i dipendenti di proporre integrazioni motivate.

### 3.5.2 Codice di Condotta Privacy

Il Codice di Condotta Privacy, adottato da Impresa Paroldi nell'aprile 2018, rappresenta un elemento chiave della governance aziendale dei dati personali, finalizzato a integrare e rafforzare il Regolamento per l'uso dei sistemi informatici supportando la gestione operativa. Il documento stabilisce principi, regole e misure tecnico-organizzative obbligatorie per tutti i dipendenti e collaboratori, garantendo il rispetto dei diritti degli interessati e l'aderenza al GDPR.

### Principali contenuti del Codice di Condotta Privacy

- **Principi generali:** trattamento dei dati personali in modo lecito, corretto e trasparente, con minimizzazione dei dati e accesso limitato ai soli autorizzati.
- **Dati particolari:** regole specifiche per dati sensibili (salute, opinioni, convinzioni, orientamento), trattabili solo nei casi previsti o con consenso esplicito.
- **Informazione e consenso:** procedure per garantire trasparenza su finalità, soggetti coinvolti e diritti degli interessati.
- **Sicurezza e riservatezza:** misure tecniche e organizzative su server, reti e accessi; obbligo di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
- **Terze parti:** controllo su fornitori e partner affinché rispettino gli standard aziendali e il GDPR.
- **Violazioni e responsabilità:** procedure per segnalare incidenti, formazione del personale e definizione delle responsabilità.
- **Ruoli e supervisione:** individuazione del Responsabile del trattamento e dell'Amministratore di sistema con funzioni di controllo e supporto operativo.

### 3.5.3 Infrastruttura IT

L'infrastruttura IT della Società è stata progettata per garantire elevati standard di resilienza, sicurezza e continuità operativa, integrando tecnologie avanzate e procedure organizzative rigorose. La connettività Internet costituisce un'infrastruttura critica per la continuità operativa dei servizi aziendali. L'accesso alla rete da parte del personale è garantito mediante un collegamento primario fornito da un ISP principale e da un link di backup ridondante, configurato per assicurare la resilienza della connettività e la disponibilità dei sistemi anche in caso di guasto o indisponibilità della linea primaria.

Per mitigare il rischio di accessi non autorizzati e di compromissione dei sistemi aziendali, l'infrastruttura di rete è progettata secondo principi di segmentazione e separazione multilivello. In particolare, la rete è suddivisa in VLAN per isolare logicamente i diversi ambiti operativi e integra inoltre segmenti di rete fisicamente separati dedicati a specifiche funzioni critiche. Tale architettura ibrida, basata su isolamento logico e fisico, consente di contenere potenziali minacce, proteggere le informazioni sensibili e incrementare la resilienza complessiva dell'infrastruttura informatica. La protezione perimetrale è garantita da sistemi di sicurezza aggiornati e da strumenti di monitoraggio che consentono di individuare tempestivamente eventuali anomalie o tentativi di intrusione, permettendo interventi rapidi e mirati.

La gestione dei dati è supportata da una strategia di backup strutturata, che prevede la conservazione sicura di copie dei dati su più supporti e in diverse sedi, al fine di garantire il ripristino rapido delle informazioni in caso di eventi critici. La Società ha inoltre introdotto procedure di **disaster recovery** per ridurre al minimo i tempi di inattività e assicurare la continuità delle operazioni aziendali.

Accanto agli aspetti tecnici, la sicurezza informatica è sostenuta da un costante aggiornamento dei sistemi e da una formazione periodica del personale sulle buone pratiche di gestione dei dati. Queste attività contribuiscono a creare un ecosistema digitale sicuro, affidabile e coerente con gli standard più avanzati di protezione delle informazioni.

### Gestione delle identità digitali e servizi cloud

La Società utilizza un sistema centralizzato per la gestione delle identità digitali, che consente di monitorare e controllare gli accessi alle risorse aziendali. Tutti i dipendenti sono tenuti a utilizzare password complesse e protocolli di autenticazione sicuri, mentre l'accesso remoto ai sistemi è consentito solo tramite connessioni protette.

I servizi di posta elettronica e collaborazione aziendale sono gestiti attraverso piattaforme cloud sicure, che prevedono l'autenticazione multifattoriale per gli account con privilegi amministrativi. L'integrazione tra infrastruttura locale e cloud consente un controllo coerente delle credenziali e un'elevata protezione dei dati, garantendo efficienza e sicurezza nei processi digitali aziendali.

### 3.5.4 Digitalizzazione

Negli ultimi anni la Società ha avviato un percorso strutturato di digitalizzazione dei processi interni, con l'obiettivo di ridurre progressivamente la dipendenza dalla documentazione cartacea e introdurre sistemi più agili, sicuri ed efficienti per la gestione dei flussi aziendali.

Per sostenere questa trasformazione, la Società ha adottato un software gestionale (ERP) progettato per integrare e automatizzare i principali processi aziendali. Si tratta di un sistema modulare e flessibile che consente di gestire in modo coordinato le diverse aree operative, migliorando la tracciabilità dei dati e la trasparenza delle operazioni quotidiane.

Grazie a questo strumento, molte attività prima gestite su supporto cartaceo sono oggi digitalizzate: dalla gestione integrata di contatti, offerte e relazioni commerciali (CRM) alla documentazione relativa a ordini, fornitori e movimenti di magazzino, fino alla contabilità generale e alla gestione clienti. Ciò ha consentito di ridurre significativamente l'uso di archivi fisici, aumentando la rapidità di accesso ai dati e la sicurezza delle informazioni.



Il passaggio al digitale ha rappresentato anche un cambiamento culturale, spingendo la Società a rivedere i propri processi in ottica di maggiore integrazione ed efficienza. Ne è derivata una semplificazione dei flussi operativi, una migliore circolazione delle informazioni e una riduzione dei rischi legati alla gestione manuale della documentazione.





# 4.

## La responsabilità **sociale**

---

- 4.1 Le nostre persone**
- 4.2 Benessere dei dipendenti**
- 4.2.1 Turnover e ricambio generazionale**
- 4.3 Diversità e inclusione**
  - 4.3.1 Sistema di gestione della Parità di genere**
  - 4.3.2 Composizione del personale e indicatori di diversità interna**
- 4.4 Formazione e sviluppo delle competenze**
- 4.5 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**
  - 4.5.1 La Tutela della Sicurezza dei lavoratori nei cantieri**
  - 4.5.2 Infortuni e malattie professionali**
- 4.6 Supporto alla comunità locale**

La **responsabilità sociale** in Impresa Paroldi è parte integrante della **cultura aziendale** e del modo di fare impresa, guidando le scelte quotidiane e strategiche verso il **benessere dei dipendenti e delle comunità locali**. L'attenzione alle persone si traduce in azioni concrete per garantire **sicurezza, inclusione e valorizzazione dei talenti**, con un approccio strutturato che considera gli **impatti sociali, economici e ambientali** delle attività aziendali.

A supporto di questo impegno, il **Codice Etico** della Società funge da riferimento fondamentale, promuovendo **comportamenti rispettosi**, orientati alla **tutela dei diritti dei lavoratori** e alla **valorizzazione della diversità**. Il Codice costituisce uno strumento per diffondere una **cultura condivisa** basata sul rispetto delle persone e sulla sicurezza, rafforzando il **senso di responsabilità individuale e collettiva**.

Questa cultura è ulteriormente consolidata da un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che include la norma **ISO 45001**, a garanzia di elevati standard di **salute e sicurezza sul lavoro**, e dalla certificazione **UNI DPR 125**, a conferma dell'impegno della Società nella **promozione della diversità e dell'inclusione**.

In questo contesto, le persone rappresentano il **cuore della Società**: la loro tutela, la promozione di **ambienti sicuri e inclusivi**, e l'attenzione alle **comunità locali** sono elementi chiave per creare **motivazione, senso di appartenenza e partecipazione attiva**, in un modello che coniuga **competitività, responsabilità** e attenzione al **benessere collettivo**.



# 4.1 Le nostre persone



Il **capitale umano** rappresenta la risorsa più preziosa per la Società, motore di ogni percorso di crescita e sviluppo. La gestione delle persone si fonda su principi di **rispetto dei diritti umani e dei lavoratori**, sanciti dal **Codice Etico** e dalle politiche aziendali, che pongono al centro pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità. In questo quadro, la Società si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose, prevenendo qualsiasi forma di sfruttamento, come il **lavoro minorile o forzato**, e tutelando in ogni circostanza la libertà, la salute e la dignità delle persone. L'impegno si traduce nella promozione di un ambiente di lavoro fondato sul dialogo, sull'ascolto e sul rispetto reciproco, contrastando ogni forma di discriminazione o comportamento lesivo della dignità individuale.

Su queste basi si colloca la gestione operativa del personale, che riflette concretamente i principi enunciati. Al 31 dicembre 2024 i lavoratori complessivamente impiegati risultano **142**, tutti con contratti a **tempo pieno**. La quasi totalità è assunta con contratti a **tempo indeterminato** (121 lavoratori), pur registrandosi un incremento dei contratti a termine (21 lavoratori), in particolare per esigenze di flessibilità legate all'andamento delle commesse, senza incidere sulla stabilità complessiva dell'occupazione.

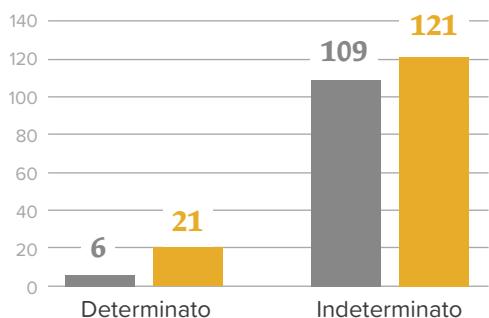
L'organico è costituito esclusivamente da personale dipendente, senza ricorso a forme di lavoro esterne quali somministrati, collaborazioni coordinate e continuative, contratti a progetto, tirocini o prestazioni in outsourcing.

Tutti i dipendenti operano con contratti full-time, a conferma di un modello organizzativo basato sulla **continuità occupazionale**. L'intero personale rientra inoltre nel perimetro del **CCNL Edilizia Industria (CNEL F012)**, che disciplina inquadramento, livelli contrattuali, orari di lavoro, ferie, assenze e provvedimenti disciplinari, assicurando un trattamento uniforme e coerente con la normativa nazionale di settore.



## Numero di dipendenti per tipologia di contratto

■ 2023 ■ 2024



## 4.2 Benessere dei dipendenti

Impresa Paroldi si impegna a garantire il benessere, la motivazione e la crescita professionale dei propri collaboratori attraverso politiche e pratiche che promuovono **condizioni di lavoro sicure, dignitose e stimolanti**.

La Società favorisce la **conciliazione tra vita privata e professionale** mediante flessibilità nell'orario di lavoro e possibilità di lavoro da remoto, percorsi di carriera personalizzati e formazione continua.

In questo contesto si inserisce la **valutazione periodica dello stress lavoro-correlato**, condotta attraverso una survey ogni tre anni, secondo le linee guida INAIL. Questa analisi consente di identificare eventuali fattori di rischio legati all'organizzazione del lavoro e di intervenire per prevenirli, assicurando che le misure di conciliazione e gestione delle attività lavorative siano efficaci e percepite concretamente dai dipendenti. Si segnala che le ultime rilevazioni non hanno evidenziato criticità significative, confermando l'efficacia complessiva del sistema e la coerenza con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro equilibrato, inclusivo e sostenibile.



## Valutazione dello stress lavoro-correlato

L'ultima valutazione dello stress lavoro-correlato ha coinvolto i due principali gruppi omogenei dell'azienda:

**Ufficio e Cantieri esterni.** L'analisi ha considerato eventi sentinella, fattori di contenuto e fattori di contesto del lavoro. I risultati evidenziano che:



### Ufficio:

il punteggio complessivo è risultato **40**, rientrando nella fascia di **rischio non rilevante**.

Gli indicatori mostrano una gestione efficace delle attività lavorative, con condizioni favorevoli di ambiente, pianificazione dei compiti, carichi e ritmi di lavoro e orario. Alcuni aspetti relativi all'evoluzione di carriera hanno ricevuto attenzione, ma non sono emerse criticità significative.



### Cantieri esterni:

il punteggio complessivo è risultato **54**, anch'esso nella fascia di **rischio non rilevante**.

Le specificità operative, come il lavoro in linea e la gestione dei materiali, comportano punteggi più alti nei fattori di contenuto, ma l'analisi complessiva non indica criticità tali da compromettere il benessere dei lavoratori.

I dati confermano che le misure organizzative e le pratiche aziendali attuate risultano efficaci nel prevenire condizioni di stress lavoro-correlato. La Società mantiene un ambiente di lavoro equilibrato e sicuro, monitorando periodicamente le condizioni e pianificando azioni correttive solo quando necessario.

A integrazione del benessere dei collaboratori, Impresa Paroldi mette a disposizione strumenti di **welfare aziendale**, come il portale Unipol Welfare, attivo dal 2024, che consente di gestire benefit e premi in modo trasparente e accessibile a tutti i dipendenti.

Inoltre, la Società, come integrato nel CCNL, mette a disposizione dei dipendenti il piano sanitario integrativo SanEdil, un fondo di assistenza sanitaria specificamente dedicato ai lavoratori del settore edile, istituito per offrire coperture aggiuntive rispetto al sistema sanitario nazionale. Il piano SanEdil è gestito in collaborazione con enti accreditati e strutture convenzionate, assicurando elevati standard di qualità e accesso facilitato alle prestazioni.

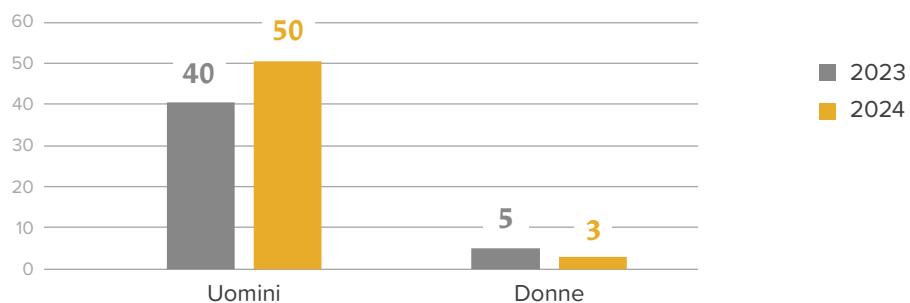


## 4.2.1 Turnover e ricambio generazionale

La gestione del turnover e del ricambio generazionale rappresenta un elemento strategico per garantire continuità del know-how, equilibrio tra esperienza e nuove competenze e resilienza organizzativa, contribuendo al benessere complessivo dei collaboratori. In questo contesto, le attività di monitoraggio interne svolte sui primi nove mesi del 2024 confermano l'efficacia delle politiche di retention e la capacità di trattenere i talenti, mostrando una riduzione del turnover volontario dal 12% al 9,5%.

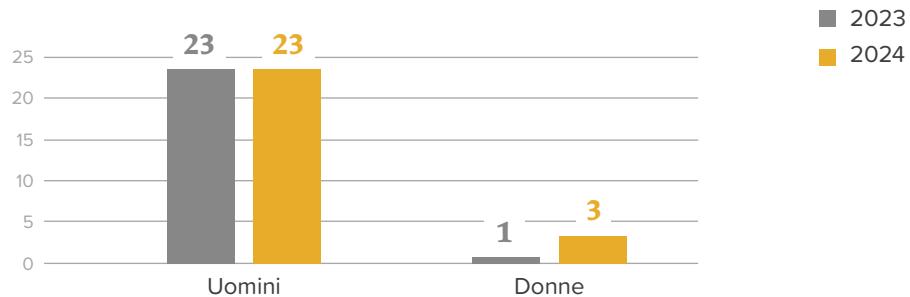
Analizzando i dati, al 31 dicembre 2024 il turnover in entrata ha interessato 50 uomini e 3 donne, corrispondente a un tasso complessivo del 37%, in lieve calo rispetto al 39% del 2023.

### Turnover in entrata



Il turnover in uscita, invece, ha riguardato 23 uomini e 3 donne, pari al 18% (21% nel 2023), confermando una stabilizzazione della forza lavoro.

### Turnover in uscita



La componente operativa, in particolare, mostra un tasso di turnover più elevato, coerente con le caratteristiche fisiche e logistiche del lavoro nel settore dell’edilizia, in cui la natura stessa delle mansioni comporta un ricambio più frequente.

Per comprendere le motivazioni alla base delle dimissioni, la Società somministra **questionari dettagliati ai collaboratori** che lasciano l’organizzazione. Le domande analizzano sia motivazioni personali — come la scelta di diventare indipendenti, trasferimenti in altre località, modifiche di stile di vita, assistenza a familiari o pensionamento — sia motivazioni inerenti all’organizzazione, tra cui caratteristiche del ruolo, ritmi di lavoro, opportunità di crescita e formazione, politiche del personale, compatibilità con la cultura aziendale, qualità della leadership, clima lavorativo e presenza di comportamenti illegittimi o scoraggianti.

I dati raccolti indicano che, nella maggior parte dei casi, le dimissioni non sono correlate a malessere o insoddisfazione nei confronti dell’azienda, ma piuttosto al carico fisico delle mansioni o alla ricerca di soluzioni lavorative più vicine al domicilio o meno faticose.



## 4.3 Diversità e inclusione



**La Società considera diversità e inclusione elementi centrali della propria cultura e della strategia di sostenibilità.**

La parità di genere, la valorizzazione delle competenze, l'equità e il rispetto di ogni individuo sono integrati in tutti i processi aziendali, dalla selezione e crescita professionale, alla formazione, alla gestione dei talenti e alla comunicazione interna. La diversità comprende genere, età, ruolo, esperienze professionali e background culturale, contribuendo a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e orientato al merito.

### 4.3.1 Sistema di gestione delle Parità di genere

Nel 2023 Impresa Paroldi ha concretizzato il proprio impegno verso la parità di genere attraverso l'adozione della **certificazione UNI PdR 125:2022**, che ha portato all'istituzione di un **sistema di gestione della parità di genere**, finalizzato a promuovere equità e inclusione in ogni fase della vita professionale, dalla selezione alla crescita in azienda, fino al rientro dalla maternità o paternità. A supporto di questo sistema è stata definita la **Politica aziendale per la qualità, l'ambiente, la sicurezza sul lavoro e la parità di genere**, concepita come strumento operativo trasversale che traduce in linee guida concrete i principi e gli obiettivi dei diversi sistemi di gestione adottati dall'azienda, tra cui UNI ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e UNI PdR 125:2022. La politica garantisce coerenza tra i diversi ambiti di gestione e assicura un approccio integrato e strutturato.

Per garantire l'efficacia del sistema, la Società ha avviato una **analisi dei principali rischi legati a disparità di genere, violenza e molestie sul lavoro**, concentrandosi sulle criticità più rilevanti per prevenire situazioni di rischio. L'analisi, aggiornata nel 2024, non ha rilevato eventi né criticità significative nel periodo considerato.

In parallelo, sono state istituite **procedure operative dedicate** che definiscono responsabilità, scopi e ambito di applicazione degli strumenti di governance della parità di genere e della gestione del personale. La prima, dedicata alla parità di genere, stabilisce modalità di identificazione dei rischi, gestione delle non conformità e monitoraggio dei KPI principali, come la percentuale di donne in ruoli apicali, la differenza retributiva a parità di mansioni e le promozioni annuali, assicurando audit interni periodici e revisione continua. La seconda disciplina il ciclo completo delle risorse umane, dalla selezione e assunzione alla formazione, sviluppo, valutazione e progressione professionale, garantendo tracciabilità, conformità normativa, equità, inclusione e valorizzazione delle competenze.



## Procedura gestione della Parità di Genere

La procedura dedicata alla parità di genere rappresenta uno dei pilastri fondamentali attraverso cui la Società ha inteso formalizzare e rendere operative le proprie politiche in materia di inclusione e pari opportunità. Il **documento** non si limita a definire principi astratti, ma traduce gli **impegni in azioni concrete e verificabili**. Vengono infatti stabilite le responsabilità del Comitato Guida per la Parità di Genere e del Servizio di supporto, chiarendo come ciascun attore debba contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La procedura delinea inoltre un sistema strutturato di individuazione e analisi dei principali rischi legati a disparità di trattamento, **violenza e molestie sul lavoro**, con particolare attenzione alla prevenzione e alla gestione tempestiva di eventuali criticità.

Un elemento di rilievo è la **gestione delle non conformità**, che prevede fasi precise: dalla rilevazione di episodi o situazioni problematiche all'analisi delle cause, dalla definizione e attuazione di azioni correttive fino alla verifica della loro efficacia. Il tutto è accompagnato da un costante aggiornamento del piano strategico, che garantisce la coerenza tra le azioni intraprese e gli obiettivi fissati. A supporto di questo percorso vengono utilizzati indicatori chiave di performance, come la percentuale di donne in posizioni di responsabilità, l'analisi delle differenze retributive a parità di mansione o il numero di promozioni femminili. Gli audit interni, condotti secondo gli standard riconosciuti, completano il quadro, assicurando il miglioramento continuo e la credibilità del sistema.



## Procedura Gestione del Personale

Accanto alla procedura specifica sulla parità di genere, la Società ha adottato una **procedura organica sulla gestione del personale**, che disciplina l'intero ciclo di vita delle risorse umane, dal reclutamento fino allo sviluppo professionale. Il documento si fonda su principi di **trasparenza, rispetto dei diritti e promozione di un ambiente di lavoro inclusivo**. Ogni attività è allineata al Modello 231/2001, al Codice Etico e al Codice di Comportamento aziendale, così da garantire coerenza normativa e valoriale.

Particolare attenzione è rivolta alla selezione e inserimento del personale, condotti in modo equo e documentato, alla formazione periodica, che comprende la sicurezza sul lavoro, la qualità e la conoscenza delle procedure interne, e alla valorizzazione delle competenze attraverso sistemi di monitoraggio e valutazione. Tutti i processi sono tracciabili e soggetti a verifiche, a conferma dell'impegno verso la correttezza e l'affidabilità. La gestione delle comunicazioni interne ed esterne, infine, avviene secondo criteri di chiarezza e responsabilità, rafforzando la fiducia dei dipendenti e degli stakeholder. Questa procedura rappresenta quindi un riferimento essenziale per garantire coerenza e inclusione in tutte le fasi della vita lavorativa.

Il funzionamento delle procedure è supportato dal **Comitato Guida per la Parità di Genere**, organismo interno con compiti di coordinamento, supervisione e approvazione delle azioni correttive, gestione delle segnalazioni, analisi dei KPI e pianificazione delle attività formative.

## Comitato Guida per la Parità di Genere

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è l'**organo che sovrintende e coordina** tutte le attività connesse all'attuazione della politica aziendale in materia. È stato formalmente istituito nel luglio 2023 e riunisce diverse figure chiave dell'organizzazione, a testimonianza di un approccio trasversale e integrato.

Ruolo/Funzione	Nome e Cognome
Amministratore Delegato (AD)	Francesco Delree
Risorse Umane	Elisa Paroldi
Sistema di Gestione Integrato (SGI)	Paola Pastorino
ICT	Luca Borreani
Amministrazione	Gessica Piccardo

Il Comitato ha il compito di definire la Politica per la Parità di Genere, di redigere e aggiornare il piano strategico con obiettivi misurabili e realistici, e di monitorarne l'attuazione attraverso indicatori e dati di performance. Svolge inoltre un ruolo di governance, supervisionando l'applicazione dei KPI legati a inclusione e gender parity e partecipando alla revisione periodica del sistema da parte della Direzione Generale. Una delle sue funzioni cruciali riguarda la **gestione delle segnalazioni**: il Comitato garantisce infatti che ogni dipendente possa denunciare episodi di molestie o discriminazioni in condizioni di assoluta sicurezza e riservatezza. La sua azione congiunta assicura che le politiche non restino dichiarazioni di principio, ma diventino pratiche integrate nella vita quotidiana dell'organizzazione.



A completamento della governance, è stato adottato un **Codice di Condotta sulle molestie**, che definisce comportamenti vietati, modalità di segnalazione e tutela dei dipendenti, con l'obiettivo di creare un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso. Il Codice descrive diverse forme di molestia, fisiche e verbali, compresi gesti, commenti e invio di materiali inappropriati, e stabilisce procedure per la gestione psicologica dei casi e la protezione dei segnalanti.



### Codice di Condotta Molestie



Il Codice di Condotta adottato dalla Società rappresenta uno strumento chiave per prevenire e contrastare ogni forma di molestia o comportamento inappropriato sul luogo di lavoro. Esso definisce con chiarezza quali atteggiamenti siano considerati inaccettabili, come contatti fisici indesiderati, apprezzamenti verbali o non verbali di natura sessuale, gesti o scherzi offensivi, invio di immagini inappropriate o pressioni psicologiche esercitate attraverso intimidazioni e minacce. Oltre a questa dimensione più immediata, il Codice riconosce anche gli effetti indiretti e meno visibili delle molestie, come la demotivazione, lo stress o i disturbi psicologici che possono derivarne, sottolineando l'importanza di proteggere non solo la dignità, ma anche il benessere complessivo dei lavoratori.

Le modalità di segnalazione sono state concepite per garantire la massima tutela: i dipendenti possono comunicare episodi o sospetti di molestie sia in forma anonima sia nominativa, tramite mailbox dedicata o canali di whistleblowing, certi di ricevere protezione da qualsiasi ritorsione. Il Comitato Guida ha la responsabilità di prendere in carico le segnalazioni, verificare le circostanze e predisporre eventuali azioni correttive, aggiornando periodicamente il documento per mantenerlo efficace e coerente con l'evoluzione normativa e sociale. L'obiettivo dichiarato del Codice è quello di promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, dove la dignità di ciascuno sia sempre garantita.

Infine, come parte integrante del sistema, la Società conduce annualmente una **survey sulla percezione della parità di genere**, finalizzata a raccogliere feedback sul clima aziendale, individuare eventuali aree di miglioramento e orientare le azioni future. I risultati della survey vengono analizzati dal Comitato Guida insieme al Responsabile del Sistema di Gestione (SGI) e discussi durante il riesame annuale del sistema, verificando l'efficacia delle azioni intraprese, la coerenza con gli obiettivi strategici e la necessità di eventuali aggiornamenti normativi.

L'indagine, svolta su una scala da 1 a 10, ha coinvolto diversi ambiti legati alla parità di genere: dai principi sanciti dalla Costituzione e dal Codice delle Pari Opportunità, al ruolo del lavoro femminile nello sviluppo del Paese, fino al tema dell'uguaglianza retributiva, dell'accesso ai ruoli apicali e della conciliazione vita-lavoro. Sono stati inoltre considerati aspetti legati alle infrastrutture sociali (asili nido, servizi di assistenza), al welfare aziendale, alla formazione e al superamento degli stereotipi di genere.

I risultati hanno mostrato un consenso molto ampio, con risposte prevalentemente collocate nelle fasce alte della scala, a conferma della sensibilità e della condivisione dei valori di equità e inclusione. Questo approccio garantisce che la parità di genere non sia solo un requisito normativo, ma un elemento strutturale della cultura aziendale, contribuendo a un ambiente di lavoro inclusivo, meritocratico e sostenibile. Si segnala inoltre che la valutazione sul rischio di violenza e molestie nei luoghi di lavoro condotta attraverso la survey non ha evidenziato criticità, confermando l'efficacia delle misure adottate.

#### **4.3.2 Composizione del personale e indicatori di diversità interna**

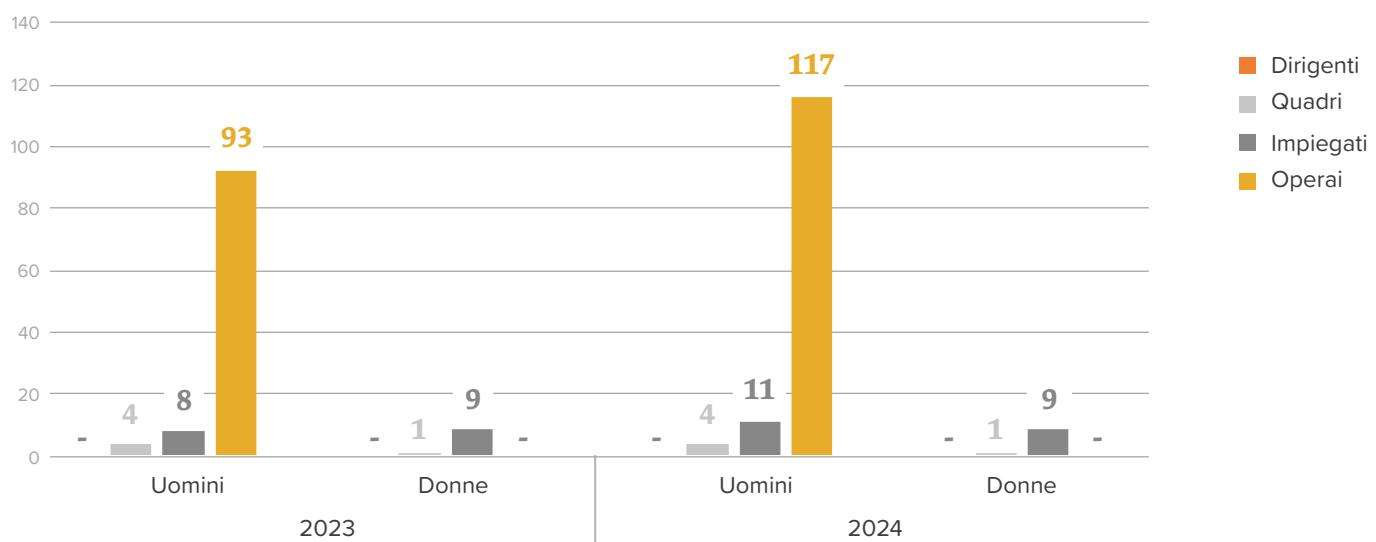
I dati sulla composizione del personale costituiscono uno strumento operativo del **sistema di gestione della parità di genere** adottato secondo la certificazione UNI PdR 125:2022, e sono utilizzati per monitorare l'efficacia delle politiche di inclusione e orientare le azioni di miglioramento. La gestione del capitale umano segue una prospettiva generazionale, valorizzando l'esperienza dei profili senior e favorendo l'ingresso di nuove competenze, con l'obiettivo di garantire trasferimento di know-how, innovazione e continuità organizzativa.

Al 31 dicembre 2024 il personale risulta composto da **132 uomini e 10 donne**, con la componente femminile prevalentemente concentrata in ruoli amministrativi, mentre i ruoli tecnici e operativi restano storicamente maschili, in linea con le caratteristiche del settore dell'armamento ferroviario. Questa composizione evidenzia un impegno costante verso la **progressiva valorizzazione della presenza femminile**, coerente con la certificazione UNI/PdR 125 e le politiche aziendali di inclusione.

Analizzando la composizione del personale per **inquadramento e genere**, emerge che la componente femminile è presente principalmente nei ruoli amministrativi: tra gli impiegati si registrano 11 uomini e 9 donne, mentre tra i quadri la rappresentanza femminile è di 1 persona su 5. La componente operativa rimane prevalentemente maschile, con 117 uomini e nessuna donna, riflettendo le caratteristiche storiche e tecniche del settore dell'armamento ferroviario. Questo andamento mostra come la Società stia progressivamente consolidando la presenza femminile nei ruoli non operativi, promuovendo politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità.

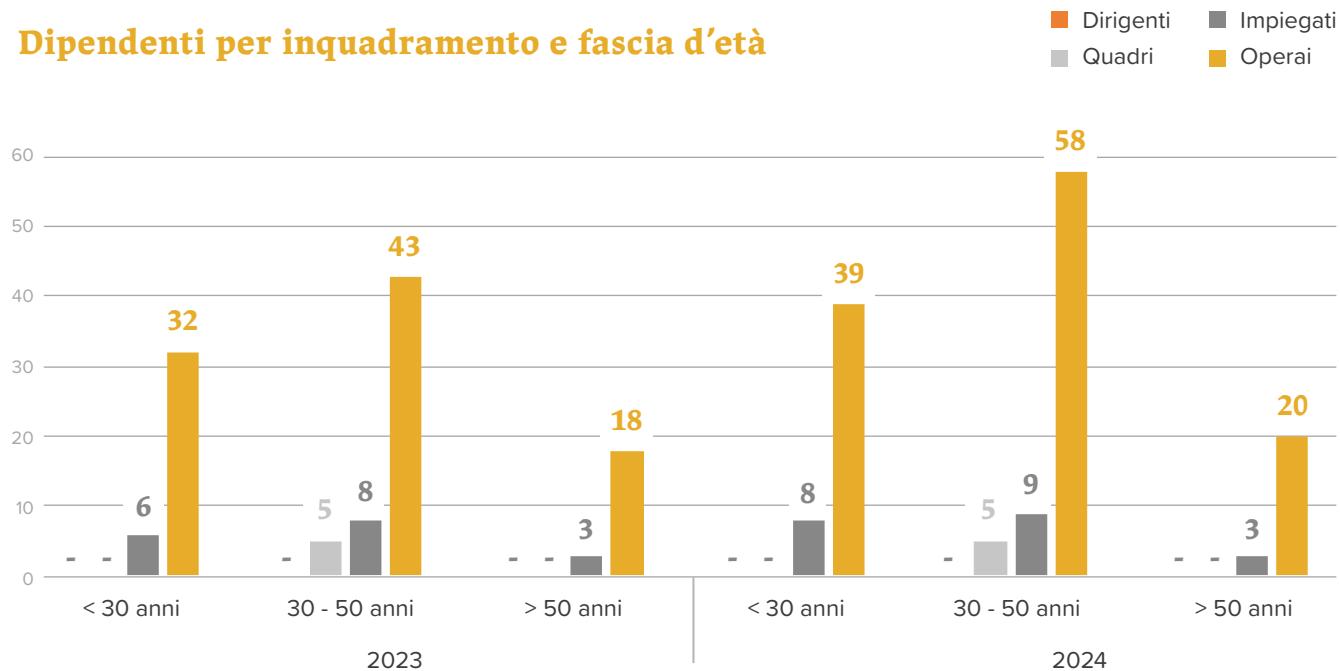


### Dipendenti per inquadramento e genere



Considerando invece la distribuzione per **inquadramento e fasce di età**, i quadri si collocano interamente nella fascia 30-50 anni, confermando un'esperienza consolidata nei ruoli di responsabilità. Tra gli impiegati, l'equilibrio tra giovani e profili esperti è evidente, con una prevalenza della fascia 30-50 anni, mentre la fascia >50 anni risulta limitata a poche unità. Anche tra gli operai si osserva un buon bilanciamento generazionale: la maggioranza appartiene alla fascia 30-50 anni, seguita da <30 anni e >50 anni, evidenziando un adeguato mix tra esperienza senior e ingresso di nuove competenze.

### Dipendenti per inquadramento e fascia d'età



Questa struttura organizzativa permette di coniugare continuità e ricambio generazionale, garantendo la trasmissione del know-how, la resilienza operativa e lo sviluppo delle competenze interne.



## Congedi parentali

Nell'ambito del monitoraggio dei KPI di diversità e inclusione, la Società promuove la partecipazione equilibrata alle responsabilità familiari, favorendo politiche di conciliazione tra vita privata e professionale.

Un esempio concreto è la fruizione dei congedi parentali, di cui nel 2024 hanno beneficiato quattro dipendenti maschi, dimostrando l'efficacia delle misure adottate per sostenere equità, inclusione e condivisione delle responsabilità familiari tra tutti i collaboratori.



## 4.4 Formazione e sviluppo delle competenze

La formazione rappresenta per l'Impresa Paroldi un **elemento fondamentale di crescita professionale e di adeguamento costante alle esigenze del settore.**

L'attività formativa si sviluppa su due direttive principali: da un lato, la **formazione obbligatoria**, rivolta a garantire la conformità alle normative in materia di sicurezza sul lavoro, qualità e aggiornamenti tecnico-professionali; dall'altro, la **formazione specialistica**, finalizzata a soddisfare i criteri richiesti dai bandi di Rete Ferroviaria Italiana (RFI), che costituiscono una leva strategica per la competitività della Società nel proprio mercato di riferimento.

In quest'ottica, la Società documenta e certifica tutti i percorsi formativi dei propri collaboratori, così da garantire la piena aderenza ai requisiti previsti ed essere costantemente pronta a cogliere le opportunità di gara.





### Formazione specialistica RFI

La formazione specialistica RFI include l'aggiornamento sui **requisiti di qualificazione del personale**, come i direttori tecnici, i capi cantiere e gli operatori specializzati (MDO-DITTE, MI-MEPC, SALD-DITTE), nonché sulle **attrezzature necessarie** per le diverse classi di lavori, tra cui locomotori, treni di rinnovamento, posizionatrici e carri tramoggia. Sono inoltre approfondite le **procedure organizzative e gestionali**, con particolare attenzione all'adozione di sistemi di gestione della qualità ISO 9001 e di gestione ambientale ISO 14001 o registrazione EMAS, a conferma dell'importanza di un approccio integrato tra competenze tecniche, sicurezza e sostenibilità.



### Formazione Gestione Rifiuti

Un filone specifico di formazione ha riguardato gli **impiegati e i responsabili della gestione dei rifiuti**, con approfondimenti mirati sulla normativa ambientale e sugli obblighi derivanti dal Testo Unico Ambientale (D.Lgs. 152/2006) e successive modifiche. Il percorso ha incluso la classificazione dei rifiuti pericolosi e non pericolosi, la loro raccolta e tracciabilità, la gestione dei formulari e registri di carico e scarico, le procedure di smaltimento e riciclo secondo i criteri di legge e le prassi operative interne, e la gestione documentale correlata ai cantieri e ai materiali in uscita. La formazione ha inoltre coperto aspetti economico-contabili legati alla gestione dei rifiuti, integrando la corretta rendicontazione dei costi nei computi e nelle commesse di progetto, con un approccio pratico orientato all'ottimizzazione dei processi e alla riduzione del rischio di non conformità.



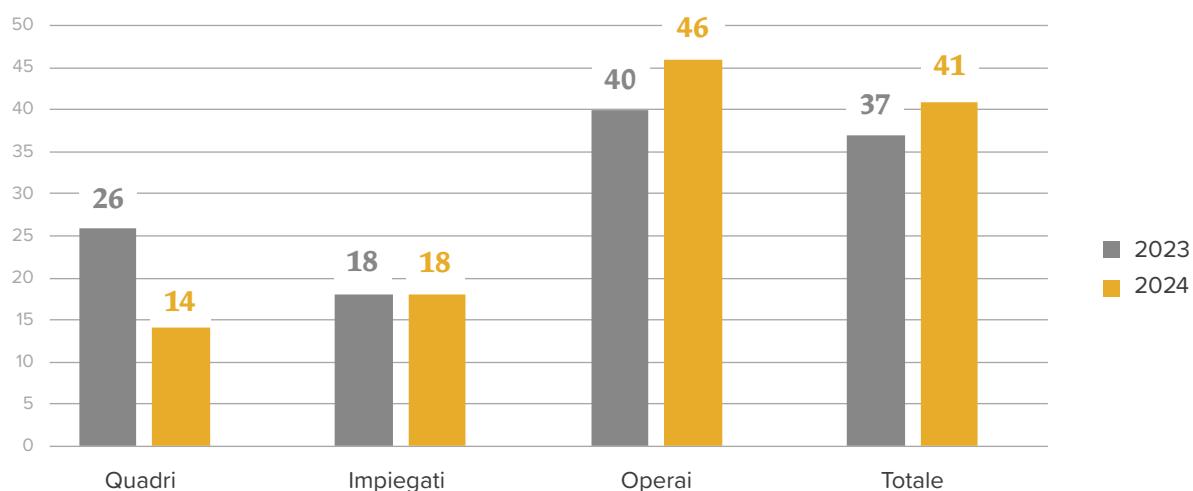
### Corso sul Computo Metrico Ferroviario e Contabilità Lavori

Parallelamente, la Società ha promosso corsi specialistici in ambito economico e contabile, come il corso **“Computo Metrico Ferroviario e Contabilità Lavori”**, articolato in moduli su norme e tariffe ferroviarie, analisi dei prezzi, elaborazione di computi metrici estimativi, gestione di opere civili, armamento ferroviario, trazione elettrica, telecomunicazioni, segnalamento, contabilità lavori e redazione di perizie di variante. I percorsi hanno previsto esercitazioni pratiche su casi reali e l'uso di software specialistici per la gestione dei computi e delle tariffe, oltre a lezioni dedicate al calcolo degli oneri di sicurezza e ambientali nei cantieri.

Nel 2024 l'impegno complessivo nella formazione trova riscontro nell'aumento significativo rispetto all'anno precedente, con una **media di 41 ore pro capite** contro le 37 del 2023. Questo incremento si riflette anche nel dato complessivo delle ore erogate, che passano da 4.183 a **5.765 (+37,8%)**, evidenziando un rafforzamento sia in termini di intensità formativa sia di platea di lavoratori coinvolti.

L'analisi per categoria mostra un andamento differenziato: gli **operai** rappresentano il gruppo con la crescita più marcata, passando da 40 a 46 ore medie per persona e da 3.764 a 5.339 ore totali (+41,8%), a conferma della centralità della formazione tecnica e di sicurezza in questo ambito. Gli **impiegati** mantengono un livello stabile di 18 ore medie pro capite, ma con un incremento delle ore complessive da 305 a 362 (+18,7%), segnale di un ampliamento del numero di addetti formati. Per i **quadri**, invece, si osserva una lieve contrazione sia delle ore medie (da 26 a 14) sia delle ore totali (da 132 a 72), verosimilmente dovuta al completamento di percorsi più intensivi avviati nell'anno precedente unito a una diversa pianificazione delle priorità formative.

### Ore di formazione medie per categoria



# 4.5 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Per Impresa Paroldi la **tutela della salute e della sicurezza** è un **valore condiviso** e una **priorità strategica**, sancita dagli obiettivi della Politica Integrata. La prevenzione di infortuni e malattie professionali non viene considerata un mero adempimento normativo, ma parte integrante della cultura aziendale, che si traduce in sistemi di gestione certificati, monitoraggio degli infortuni, valutazione dei rischi, attività formative e servizi sanitari per i lavoratori.

Gli impatti di una gestione efficace della sicurezza si riflettono su più dimensioni: da un lato, contribuiscono a ridurre assenze, infortuni e contenziosi, con effetti positivi sulla produttività e sulla reputazione aziendale; dall'altro, prevengono potenziali costi elevati legati a incidenti o fermi attività. Anche l'ambiente beneficia di un approccio strutturato, poiché adeguati piani di sicurezza riducono i rischi connessi a incidenti che potrebbero generare sversamenti o incendi. Per i lavoratori, infine, la sicurezza si traduce nella tutela della salute, nello sviluppo di una cultura condivisa della prevenzione e nella riduzione di possibili conseguenze umane, morali e legali derivanti da incidenti gravi.



## Salute e sicurezza nel settore dell'armamento ferroviario

La natura stessa del settore dell'armamento ferroviario rende la sicurezza sul lavoro una priorità assoluta: l'utilizzo di macchinari complessi e pesanti, la movimentazione di rotaie e binari e le attività svolte di notte o in prossimità di linee ferroviarie attive comportano rischi significativi, sia per i lavoratori sia per i terzi presenti nei cantieri.

A questi si aggiungono i rischi da esposizione a polveri e rumori, anch'essi oggetto di monitoraggio e gestione costante. La Società dedica attenzione anche ai rapporti con i subappaltatori, consapevole che il mancato rispetto degli standard di sicurezza da parte di soggetti esterni potrebbe determinare impatti negativi indiretti: per questo motivo il perimetro del sistema di gestione coinvolge tutti coloro che operano nei cantieri.

## Certificazione ISO 45001

**La Società è certificata secondo lo standard ISO 45001, a conferma della solidità del proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. L'ultimo audit di sorveglianza, svolto nel 2024, ha avuto esito positivo, confermando la piena conformità del Sistema.**



La Società tutela attivamente i propri dipendenti attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro sviluppato in conformità con le normative nazionali e comunitarie, in particolare al D.Lgs. 81/2008, e agli obblighi derivanti dai contratti pubblici e dal settore ferroviario, inclusi i requisiti stabiliti da Rete Ferroviaria Italiana (RFI<sup>2</sup>) e dall'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA<sup>3</sup>).

Tale sistema è certificato secondo lo standard **ISO 45001**, a testimonianza dell'impegno concreto della Società nella gestione dei rischi e nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro. Il campo di applicazione è esteso a **tutti i dipendenti**, indipendentemente dal ruolo – operai, tecnici, personale amministrativo e manageriale – e **comprende anche collaboratori esterni e subappaltatori che operano nei cantieri ferroviari**, vincolati al rispetto delle procedure e dei piani di sicurezza. In questo modo, nessuna attività significativa rimane esclusa dal perimetro del sistema.

Come previsto dal D.lgs. 81/2008, all'interno di questo sistema sono stati formalizzati **ruoli e responsabilità specifici**, necessari per garantire il rispetto delle norme e la corretta applicazione delle misure di prevenzione:

- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- Medico competente;
- Addetti alle emergenze primo soccorso e antincendio.

Un ruolo centrale all'interno del sistema è svolto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato con cadenza annuale o a seguito di modifiche organizzative, di nuove attività di cantiere o di cambiamenti legislativi. Attraverso il DVR vengono analizzati i rischi derivanti dall'esposizione a fattori pericolosi connessi alle attività svolte, con l'obiettivo di eliminarli attraverso l'adozione di misure preventive e correttive mirate.

2- Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.- Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

3- Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali è un organismo indipendente deputato al mantenimento della sicurezza di ferrovie, sistemi di trasporto rapido di massa, infrastrutture stradali e autostradali e gallerie sulla rete stradale transeuropea.



## Modalità di Individuazione, Monitoraggio e Prevenzione dei Pericoli

La Società adotta un approccio sistematico e strutturato per garantire la sicurezza dei lavoratori, basato sull'individuazione, la minimizzazione e la gestione della qualità dei rischi presenti nei cantieri e nelle sedi operative.

L'**identificazione dei pericoli** si fonda su una **valutazione periodica dei rischi** formalizzata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornata almeno annualmente o in caso di modifiche organizzative, introduzione di nuove attrezzature, avvio di nuove attività di cantiere o variazioni legislative. Attraverso il DVR vengono analizzati i rischi derivanti dall'esposizione a fattori pericolosi connessi alle attività svolte, con l'obiettivo di eliminarli o ridurli mediante l'adozione di misure preventive e correttive mirate.

Per garantire una valutazione completa, i pericoli individuati nel DVR sono integrati da **analisi specifiche richieste dalla normativa vigente**, relative a vibrazioni, esposizione al rumore, movimentazione dei carichi e stress lavoro-correlato. I principali rischi identificati riguardano:

- **Rischio di schiacciamento e caduta di carichi sospesi** dovuta alla movimentazione di carichi e materiali pesanti;
- **Rischio di urti, tagli e ustioni** derivanti dall'utilizzo di attrezzature e macchinari;
- **Rischio di investimento** da macchine operatrici o convogli comportati dai lavori in prossimità di linee ferroviarie;
- **Rischi legati alla salute dei lavoratori nei cantieri** per l'esposizione a rumore, vibrazioni e polveri.

L'individuazione dei pericoli è supportata da **sopralluoghi e audit HSE** periodici nei cantieri, strumenti essenziali per verificare il rispetto delle procedure di sicurezza. Ogni cantiere, ai sensi dell'art. 96 del DLgs 81/08 dispone di un **Piano Operativo di Sicurezza (POS)**, complementare al **Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC)**.

Per la **minimizzazione dei rischi**, la Società implementa procedure operative standard basate su DVR e schede POS, organizza formazione obbligatoria e specifica per lavoratori e preposti, assicura la fornitura e il controllo dell'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI), e mantiene sistemi di segnaletica e cartellonistica obbligatoria nei cantieri. Inoltre, è previsto un programma di sorveglianza sanitaria periodica per tutti i lavoratori, finalizzato a monitorare la salute e prevenire l'insorgenza di malattie professionali.

Il mantenimento della **qualità del sistema di gestione della sicurezza** è garantito dalla certificazione ISO 45001, da audit interni ed esterni, dal monitoraggio costante degli indicatori infortunistici, dal coinvolgimento del medico competente e da verifiche di conformità dei subappaltatori in materia HSE.

Altrettanto centrale è il **coinvolgimento dei lavoratori**. La Società assicura una partecipazione attiva e strutturata del personale nello sviluppo, nell'implementazione e nella revisione del sistema di gestione della sicurezza, con il coinvolgimento formale del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella revisione di DVR e Piano Operativo della Sicurezza. I lavoratori partecipano attraverso riunioni periodiche obbligatorie tra RSPP, RLS, medico competente e datore di lavoro, consultazioni preventive per aggiornamenti dei piani, raccolta di segnalazioni, suggerimenti e osservazioni tramite moduli dedicati, canali digitali aziendali o incontri in cantiere. Inoltre, collaborano all'analisi delle cause di incidenti e near-miss, contribuendo alla definizione di azioni correttive e preventive.

Per garantire elevati standard di sicurezza, tutti i lavoratori e i preposti seguono **moduli formativi obbligatori e specifici**, organizzati sia in aula sia direttamente nei cantieri, che assicurano conoscenza dei rischi, corretto utilizzo dei DPI e comportamenti sicuri sul lavoro. Infine, la Società promuove l'accesso a strumenti e servizi che supportano la sicurezza: canali dedicati per la segnalazione dei rischi anche in forma anonima, supporto tecnico del RSPP in cantiere, comunicazioni chiare e trasparenti sui piani e le procedure di sicurezza, cartellonistica obbligatoria e sessioni informative dedicate. In questo modo, ogni lavoratore è pienamente informato, formato e coinvolto attivamente nella tutela della propria salute e sicurezza.

#### **4.5.1 La Tutela della Sicurezza dei lavoratori nei cantieri**

Le modalità di individuazione e prevenzione dei pericoli sopracitate trovano applicazione concreta nei cantieri, dove l'organizzazione delle attività, il coordinamento tra le imprese e il controllo delle procedure di sicurezza assumono un ruolo centrale.

Prima di avviare qualsiasi attività, la Società effettua una **valutazione preliminare dei subappaltatori e dei fornitori di servizi** che impiegano manodopera, verificando il rispetto dei requisiti di salute e sicurezza in conformità al D.Lgs. 81/2008 e includendo clausole HSE obbligatorie nei subcontratti. Questa fase garantisce che tutti i soggetti coinvolti siano preparati ad operare secondo gli standard di sicurezza aziendali.

All'interno del cantiere, ogni impresa redige il **Piano Operativo di Sicurezza (POS)**, obbligatorio ai sensi dell'articolo 89 del D.Lgs. 81/2008, che definisce le modalità operative per gestire i rischi specifici, comprese procedure di emergenza, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e segnaletica di sicurezza. Il **Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC)**, previsto dall'articolo 100 del D.Lgs. 81/2008, assicura invece il coordinamento tra le diverse imprese presenti, gestendo i rischi interferenti e definendo ruoli, responsabilità e misure di cooperazione obbligatorie. POS e PSC operano in maniera integrata, permettendo una pianificazione e un controllo coerente di tutte le attività in cantiere.

Per garantire l'efficace applicazione di questi strumenti, la Società realizza **sopralluoghi e audit HSE periodici**, verificando la corretta individuazione dei pericoli e l'osservanza delle procedure di sicurezza.

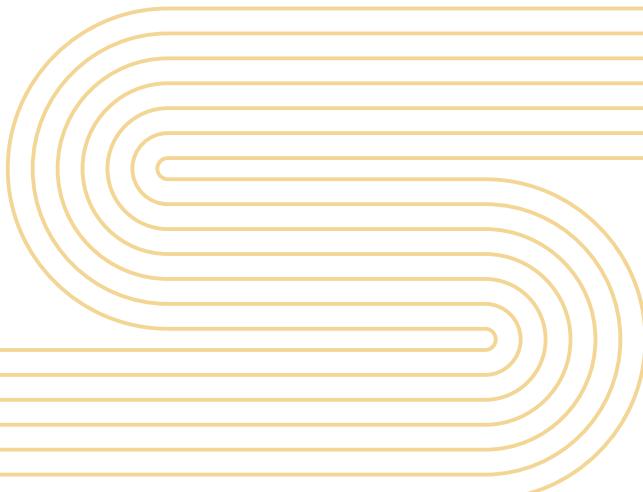
La presenza del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** in cantiere assicura supporto tecnico e controllo operativo, monitorando l'uso corretto dei DPI e il rispetto della segnaletica.

Infine, le **riunioni di coordinamento della sicurezza**, organizzate prima dell'avvio delle attività e durante le fasi critiche (ex art. 26 D.Lgs. 81/2008), insieme alla verifica documentale e operativa dei subappaltatori, completano il sistema di prevenzione. Queste azioni consentono una comunicazione chiara e trasparente delle procedure, la distribuzione della documentazione necessaria e l'adozione di comportamenti sicuri, assicurando che tutte le attività si svolgano in un ambiente di lavoro protetto per tutti i collaboratori coinvolti.



#### **4.5.2 Infortuni e malattie professionali**

La Società pone particolare attenzione alla prevenzione e al monitoraggio sia degli infortuni che delle malattie professionali, considerandoli elementi fondamentali per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori. Un sistema strutturato di sorveglianza e controllo consente di rilevare tempestivamente eventuali episodi e di adottare misure correttive mirate, assicurando così un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e il rispetto delle normative vigenti.





Dal 2020 la Società monitora sistematicamente gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali mediante indici statistici calcolati secondo la norma **UNI 7249:2007 “Statistica degli infortuni sul lavoro – Definizioni e classificazioni”**, uno standard tecnico sviluppato dall'**UNI – Ente Italiano di Normazione**. Questa norma definisce le modalità di misurazione, classificazione e rappresentazione dei dati infortunistici, garantendo uniformità e confrontabilità delle informazioni, fondamentali per la pianificazione delle misure di prevenzione e per il miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro.

Gli indicatori vengono calcolati considerando le **U.L.A. (Unità Lavorative Annue)**, che rappresentano il numero medio di lavoratori equivalenti impiegati su base annua, rapportato alle ore lavorate, permettendo di valutare in modo uniforme il rischio di infortunio rispetto all'esposizione effettiva dei dipendenti.

Di seguito sono riportati i dati relativi agli infortuni della Società dal 2020 al 2024:

Anno	U.L.A.	Ore Lavorate Anno	Numero Infortuni	Giorni Assenza	Giorni Medi Infortunio	Indice Incidenza	Tasso di frequenza	Indice Gravità
2020	63,32	124.005	3	159	53	47,38	24,19	1,28
2021	79,34	159.466	3	91	30	37,81	18,81	0,57
2022	94,31	179.573	11	511	46	116,64	61,26	2,85
<b>2023</b>	<b>105,65</b>	<b>204.989</b>	<b>7</b>	<b>561</b>	<b>80</b>	<b>66,26</b>	<b>34,15</b>	<b>2,74</b>
<b>2024</b>	<b>130,66</b>	<b>251.928</b>	<b>9</b>	<b>198</b>	<b>22</b>	<b>68,88</b>	<b>35,72</b>	<b>0,79</b>

L'analisi dei dati evidenzia come, nonostante il progressivo aumento delle ore lavorate e del numero di U.L.A. coinvolte, gli infortuni gravi siano stati limitati a un unico episodio nel 2023, causato da investimento con mezzo d'opera. **Nel 2024 non si sono registrati infortuni gravi<sup>4</sup>**, mentre gli episodi di entità minore sono stati complessivamente 9, confermando l'efficacia delle misure di prevenzione e sicurezza adottate.

Il confronto tra il 2023 e il 2024 evidenzia un **tasso di frequenza** sostanzialmente stabile (34,15 nel 2023 e 35,72 nel 2024), segno di un **livello di sicurezza complessivamente costante**.

Le lievi variazioni riscontrate riflettono le **specificità operative e la variabilità delle attività di cantiere**, ma nel complesso confermano l'impegno continuo della Società nel **mantenere elevati standard di prevenzione e sicurezza sul lavoro**.

Parallelamente, la Società monitora le **malattie professionali** con un approccio integrato che combina la sorveglianza sanitaria, i monitoraggi ambientali periodici e l'analisi storica dei dati sanitari. Le principali patologie riscontrate in passato riguardano l'apparato uditivo, con casi di ipoacusia causata da esposizione prolungata a rumore derivante dall'utilizzo di macchinari ferroviari e dalle attività in cantiere, e l'apparato muscolo-scheletrico, principalmente sovraccarichi biomeccanici come ernie discali, lombalgie e tendiniti, spesso correlate a movimenti ripetitivi tipici delle mansioni svolte.

Il sistema di prevenzione comprende visite mediche periodiche, esami specifici (audiometrici, ortopedici, ecc.) e monitoraggio dei parametri ambientali come rumore, vibrazioni, polveri e sostanze chimiche. Grazie a questi strumenti, il medico competente può rilevare precocemente eventuali alterazioni dello stato di salute, consentendo interventi tempestivi. Misure correttive adottate includono l'introduzione di macchinari ergonomici e meno rumorosi, cabine insonorizzate, sistemi di protezione aggiuntivi su attrezzature, revisione delle procedure operative e programmi di formazione mirata, oltre all'utilizzo corretto dei dispositivi di protezione individuale (cuffie e inserti antirumore, guanti antivibrazione, mascherine FFP2/FFP3, tute protettive).

Nel 2024 non sono stati registrati casi di malattie professionali, a dimostrazione dell'efficacia delle azioni preventive e della sorveglianza sanitaria integrata nel garantire la tutela del benessere dei lavoratori.

4- Per infortuni gravi sul lavoro si intendono eventi che hanno causato più di 180 giorni di assenza, in accordo con i GRI (Global Reporting Initiative)

## 4.6 Supporto alla comunità locale

**Impresa Paroldi svolge un ruolo attivo come parte integrante del tessuto sociale delle comunità in cui opera, contribuendo allo sviluppo economico locale e promuovendo collaborazioni con associazioni territoriali in grado di generare effetti positivi sul territorio e sulla collettività.**

Negli ultimi anni, la Società ha dimostrato il proprio coinvolgimento attraverso diverse sponsorizzazioni a eventi locali, tra cui la collaborazione con l'Associazione Turistica Proloco Ponti per l'organizzazione della **Sagra del Polentone**, una delle fiere più antiche del Piemonte, giunta alla sua 454<sup>a</sup> edizione. La Società sostiene l'associazione da diversi anni, partecipando attivamente all'organizzazione della manifestazione.

Nel 2024, la Società ha inoltre sostenuto, tramite sponsorizzazioni all'agenzia di comunicazione ZIP S.r.l., l'organizzazione dell'evento “PARTI CON NOI”, svoltosi il 30 novembre presso il Pala Gianni Asti di Torino. La manifestazione, promossa da G.T.T. – Gruppo Torinese Trasporti nell'ambito delle iniziative culturali del DisFestival, ha avuto la forma di una conferenza-concerto con la partecipazione di artisti di rilievo.

Inoltre, Impresa Paroldi ha collaborato con l'associazione **ASD Alma Racing** nell'ambito del **campionato regionale di rally**.



## Le associazioni

Oltre alle iniziative locali, Impresa Paroldi è iscritta a importanti associazioni di categoria a livello nazionale. Tra queste:



### **Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE)**

fondata nel 1946, che rappresenta imprenditori privati di ogni dimensione operanti nei settori delle opere pubbliche, dell'edilizia abitativa, commerciale e industriale.



### **Associazione Nazionale Imprese Armamento Ferroviario (ANIAF)**

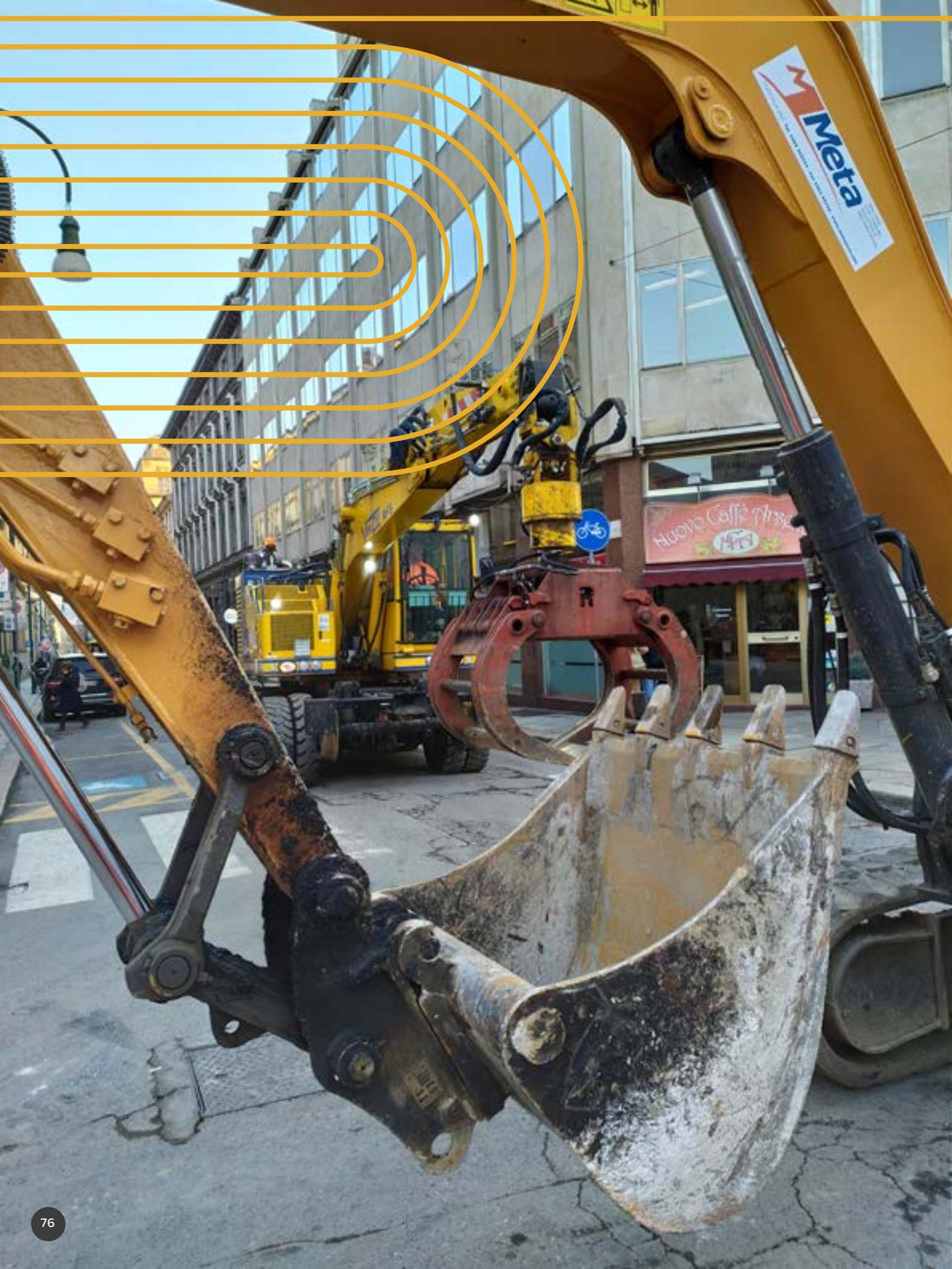
costituita nel 1997, che riunisce le principali imprese specializzate nella costruzione e manutenzione ordinaria e straordinaria di binari.



### **Unione Industriali (Savona)**

fondata nel 1945, è associazione territoriale affiliata a Confindustria che rappresenta le imprese industriali della provincia di Savona.





# 5.

## Attenzione verso il **cliente**

---



### 5.1 Qualità dell'offerta e soddisfazione dei clienti

#### 5.1.1 Gestione e selezione dei fornitori

#### 5.1.2 Controllo della qualità e gestione dei reclami



La qualità dell'offerta e la soddisfazione dei clienti rappresentano pilastri fondamentali per il successo e la competitività della Società. In un settore complesso e regolamentato come quello delle infrastrutture ferroviarie, l'attenzione verso il cliente si traduce nella capacità di rispondere in modo tempestivo e conforme alle richieste dei committenti, prevenendo non conformità e garantendo standard elevati di sicurezza, efficienza e sostenibilità. In questo contesto, l'adozione di un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001 consente di strutturare i processi interni in maniera efficace, rafforzando la relazione con i clienti e assicurando il miglioramento continuo.



# 5.1 Qualità dell'offerta e soddisfazione dei clienti

La Società pone i clienti al centro delle decisioni strategiche e operative, con l'obiettivo di comprendere e anticipare le loro esigenze, presenti e future, e di garantire la piena soddisfazione in ogni fase della collaborazione.

I clienti della Società appartengono principalmente a due categorie: committenti pubblici, che rappresentano circa il 75% del portafoglio, e clienti privati.

**I committenti pubblici** comprendono stazioni appaltanti nazionali e locali, come RFI (Rete Ferroviaria Italiana), con cui i rapporti sono regolati da procedure formali e requisiti stringenti. L'accesso a questi incarichi è subordinato al possesso di qualifiche specifiche – ad esempio l'Attestazione SOA per i lavori pubblici o le qualificazioni SQ per RFI – e al rispetto delle prescrizioni normative previste dal D.Lgs. 36/2023. In questo contesto, garantire affidabilità, correttezza e puntualità nelle esecuzioni diventa determinante per la reputazione aziendale e per la possibilità di partecipare a future gare.

**I clienti privati** si rivolgono invece alla Società per la competenza tecnica, la flessibilità e la capacità di rispondere a esigenze puntuali con servizi affidabili. Si tratta prevalentemente di imprese industriali e logistiche, per le quali assumono particolare rilievo la tempestività, la chiarezza delle informazioni e l'efficacia del supporto tecnico. Con loro il rapporto è meno vincolato da formalismi normativi, ma altrettanto attento alla qualità: per questo, ogni anno viene somministrato un questionario di soddisfazione, archiviato sulla piattaforma gestionale Arca Evolution, che permette di raccogliere feedback utili al miglioramento continuo dei prodotti e dei servizi offerti.

## Attestazione SOA

L'Attestazione SOA rappresenta un requisito fondamentale per l'accesso della Società ai lavori pubblici e costituisce una garanzia formale di competenza tecnica, solidità economica e capacità organizzativa. Essa certifica che la Società possiede i requisiti previsti dalla normativa vigente per eseguire opere pubbliche, assicurando qualità e affidabilità nella realizzazione dei progetti.





## Questionario soddisfazione del cliente: i risultati del 2024

Nel corso del 2024 la Società ha continuato a rilevare sistematicamente la soddisfazione dei clienti privati attraverso questionari dedicati, focalizzati su tre aree principali: relazioni commerciali, qualità dei prodotti ed efficienza del servizio tecnico. Alcuni clienti hanno risposto, rappresentando realtà industriali e logistiche per le quali puntualità, conformità dei prodotti e disponibilità tecnica sono requisiti essenziali per il successo delle loro attività.

I risultati hanno evidenziato un livello complessivo di gradimento molto positivo, con valutazioni generalmente comprese tra 4 e 5 su una scala da 1 a 5. In particolare, sono stati apprezzati la conformità dei prodotti ai requisiti richiesti, la completezza della documentazione fornita, la preparazione del personale tecnico, la rapidità nel risolvere eventuali problemi e la cortesia e reperibilità del personale. Alcune aree di miglioramento sono emerse marginalmente sui tempi di consegna, offrendo spunti per interventi mirati di ottimizzazione.



Per la Società, la soddisfazione del cliente assume significati diversi a seconda del contesto. Per i committenti pubblici si traduce nella corretta esecuzione delle opere, nel rispetto dei tempi e dei requisiti tecnici, mentre per i clienti privati coincide con l'efficienza e la tempestività delle prestazioni. In entrambi i casi, l'obiettivo è mantenere elevato livelli di soddisfazione – superiori al 90% secondo i KPI interni – attraverso una pianificazione accurata delle commesse, il monitoraggio costante dei requisiti legali e tecnici e la gestione proattiva delle criticità.

Infine, la capacità di soddisfare pienamente i clienti dipende in maniera stretta anche dalla qualità dei materiali e dei servizi impiegati. Garantire continuità operativa, affidabilità dei materiali e dei servizi e rispetto degli standard richiesti consente di mantenere elevata la qualità dell'offerta, supportando così in modo coerente l'efficacia delle prestazioni erogate verso committenti pubblici e privati.

### **5.1.1 Gestione e selezione dei fornitori**

La continuità operativa e la qualità dei servizi erogati dalla Società dipendono in maniera diretta dall'affidabilità della catena di fornitura. Per questo motivo, la Società ha sviluppato una rete articolata di fornitori, che possono essere distinti in due categorie principali: fornitori di beni e fornitori di servizi.

I **fornitori di beni** comprendono principalmente operatori che forniscono materie prime e attrezzature specifiche per il settore armamento ferroviario, come rotaie, pietrisco, caricatori e macchinari specializzati. La maggior parte di questi partner è considerata **cruciale per il core business**, sia per l'elevato volume di affari sia per la scarsità di operatori qualificati nel settore. La ridotta disponibilità di fornitori specializzati significa che la Società ha margini limitati nella selezione dei partner, dovendo bilanciare la necessità di garantire qualità, puntualità delle consegne e continuità operativa.

I **fornitori di servizi** includono principalmente subappaltatori che forniscono manodopera qualificata, operatori per lo smaltimento dei rifiuti, trasporti e servizi logistici. Anche in questo caso, alcuni partner risultano strategici, in particolare quelli la cui attività è essenziale per il mantenimento dell'efficienza operativa e per il rispetto degli standard ambientali. La continuità e l'affidabilità dei servizi erogati da questi fornitori incidono direttamente sulla qualità complessiva delle prestazioni della Società.

La Società adotta un approccio strutturato e formalizzato per la gestione e la selezione dei fornitori, integrato nel Sistema di Gestione Integrato (SGI). Secondo tale approccio, per tutti i fornitori considerati **critici o strategici**, la Società ha definito requisiti stringenti per la selezione e la gestione: oltre ai documenti di base, quali visura camerale, bilanci, DURC e autocertificazioni di idoneità tecnico-professionale, vengono anche richieste la conformità normativa ed eventuali certificazioni volontarie. Questi elementi, richiesti in fase sia in fase di selezione attraverso il Modulo di Prequalifica dei fornitori, sia annualmente per verificarne l'aggiornamento, permettono di valutare affidabilità, solidità finanziaria e allineamento ai valori aziendali, garantendo continuità e qualità nella catena di fornitura.



## Modulo Prequalifica Fornitori

Il Modulo di Prequalifica dei fornitori rappresenta lo strumento operativo attraverso cui la Società verifica e documenta i requisiti richiesti ai fornitori critici o strategici. Attraverso il modulo, vengono raccolte informazioni anagrafiche, societarie e finanziarie, compresi i bilanci degli ultimi esercizi e la visura camerale aggiornata, necessari per valutare la solidità economica e la capacità di operare in continuità.

Il modulo include inoltre allegati contributivi e assicurativi, come DURC e polizze RCT/RCO, e dettagli sul personale, comprensivi di elenco dei lavoratori specializzati, abilitazioni e qualifiche professionali. Particolare attenzione è dedicata alla sicurezza sul lavoro, con informazioni su DVR, nomina e formazione di RSPP, RLS e Medico Competente, nonché sui programmi di sorveglianza sanitaria e gestione degli infortuni.

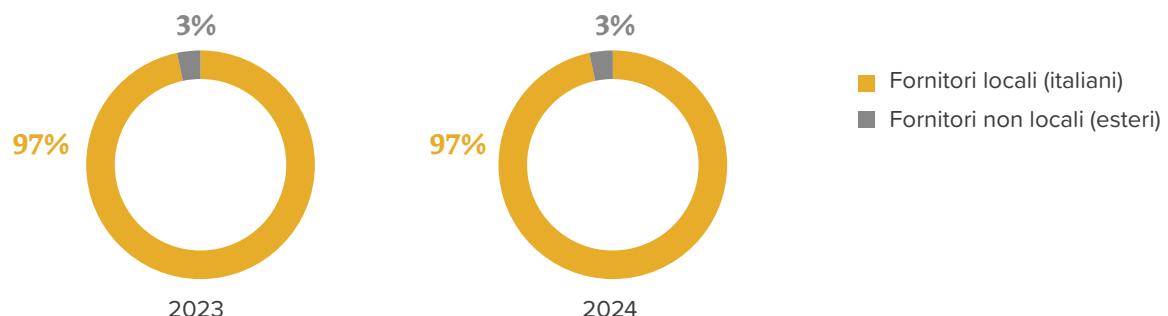
Viene anche verificata la presenza di certificazioni volontarie, tra cui ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000 e UNIPDR 125, e referenze clienti a supporto della valutazione della qualità del servizio. Infine, il modulo raccoglie informazioni sulle politiche ambientali e sull'adozione di pratiche di green procurement, gestione dei rifiuti e prevenzione degli incidenti ambientali.

L'insieme di questi elementi consente alla Società di monitorare costantemente affidabilità, conformità normativa, qualità e allineamento ai valori aziendali, garantendo una gestione efficace e responsabile della catena di fornitura.

I rapporti con i fornitori vengono gestiti attraverso la piattaforma gestionale Arca Evolution, che centralizza tutte le informazioni relative a anagrafiche, documentazione, contabilità e ordini. Grazie a questo sistema, la Società può monitorare in modo strutturato e trasparente l'intero ciclo di approvvigionamento, aggiornare costantemente lo stato di qualificazione dei fornitori e supportare le attività di controllo e di miglioramento continuo.

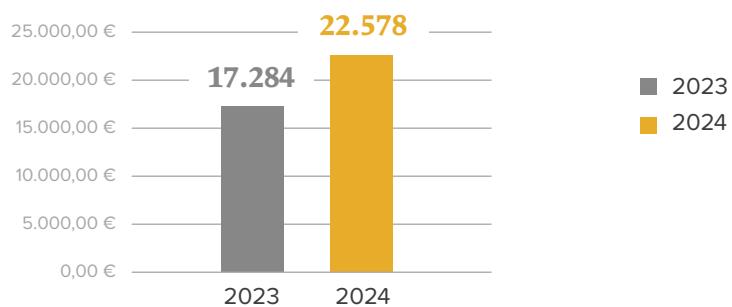
La rete di fornitori di Impresa Paroldi è diversificata, comprendendo sia operatori italiani sia esteri. Come mostrano i grafici riportati di seguito, nel 2024 si osserva un aumento della spesa verso i fornitori locali, passata dal 96,7% nel 2023 al 97,3%, a fronte di una riduzione della spesa verso fornitori esteri. Questo andamento riflette la strategia della Società di privilegiare, ove possibile, fornitori presenti sul territorio italiano.

### Spesa verso fornitori locali/ non locali



Complessivamente, la spesa totale verso i fornitori nel 2024 è stata pari a 22.578 migliaia di euro, in aumento rispetto ai 17.284 euro del 2023. Tal incremento riflette l'andamento positivo del business registrato nell'anno, confermando la crescita delle attività della Società.

### Totale spesa (euro migliaia)





## 5.1.2 Controllo della qualità e gestione dei reclami

La capacità di prevenire e gestire in maniera efficace eventuali non conformità costituisce per Impresa Paroldi un presupposto essenziale per la salvaguardia della propria affidabilità e per il mantenimento di rapporti di fiducia con i committenti pubblici e privati. In particolare, nei lavori legati alle infrastrutture ferroviarie, anche un singolo episodio di inadempienza può generare conseguenze rilevanti, che spaziano dall'applicazione di penali contrattuali fino al rischio di compromettere la partecipazione a future gare d'appalto pubbliche.

**La Società è pienamente consapevole della gravità che comporterebbe un reato di cui all'art. 94 del DLgs 36/2023, evento mai verificatosi e che deve essere scongiurato attraverso un presidio costante e tempestivo delle segnalazioni.**

Le non conformità più frequenti per Impresa Paroldi si configurano come **inadempienze contrattuali**, riconducibili soprattutto a **ritardi nell'esecuzione delle lavorazioni** su tratti di rete ferroviaria. Tali attività devono essere completate all'interno di finestre orarie prefissate, durante le quali la circolazione dei treni viene sospesa: un mancato rispetto dei tempi può tradursi nell'impossibilità di ripristinare la linea nei termini stabiliti, con conseguente applicazione di penali variabili in funzione della durata del ritardo. È quanto avvenuto nel 2024, quando un **guasto improvviso** a un macchinario ha impedito di ultimare l'intervento nei tempi programmati, causando un ritardo nella riattivazione della linea e la conseguente **segnalazione contrattuale**.

Accanto a queste situazioni, che incidono direttamente sull'adempimento contrattuale, possono verificarsi anche **non conformità di natura ispettiva**, ad esempio il mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale da parte del personale. In tali casi il responsabile della sicurezza del committente redige un verbale di contestazione, al quale la Società è tenuta a rispondere nel minor tempo possibile, documentando l'avvenuta correzione e indicando le misure adottate per evitare il ripetersi della criticità.

Questo iter è applicato in maniera uniforme sia nei rapporti con committenti pubblici sia in quelli con clienti privati, a testimonianza della volontà di assicurare standard di qualità e sicurezza omogenei in tutti i contesti operativi.

Il monitoraggio sistematico dei casi di non conformità avviene anche attraverso la rendicontazione dei dati relativi alle normative e ai codici di autoregolamentazione in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi. Nel biennio 2023–2024 è stato registrato un caso per anno che ha comportato l'applicazione di una sanzione, evidenziando come queste evenienze, pur limitate, rappresentino un punto di attenzione costante per l'organizzazione.

La gestione delle non conformità non si esaurisce nella risposta puntuale al singolo episodio, ma costituisce una leva per il miglioramento continuo dei processi. I casi ricorrenti o evitabili – come quelli legati alla sicurezza del personale – vengono utilizzati come base per rafforzare procedure operative, sviluppare azioni di formazione mirata e consolidare la cultura aziendale della prevenzione. Diverso è invece il caso di criticità imprevedibili, come i guasti improvvisi dei macchinari, rispetto ai quali i margini di intervento sono necessariamente limitati.

L'efficacia delle azioni correttive e migliorative è oggetto di verifica periodica attraverso gli audit previsti dal Sistema di Gestione Integrato. Tali attività permettono non solo di monitorare la tempestività e l'adeguatezza delle risposte fornite, ma anche di ridurre il rischio di recidive e consolidare progressivamente la qualità complessiva dell'offerta. In questo modo, la gestione delle non conformità si trasforma da obbligo formale a strumento strategico di apprendimento organizzativo, contribuendo a rafforzare la competitività della Società e la solidità delle relazioni con i propri clienti.

Per accrescere l'efficacia delle proprie azioni, la Società si pone l'obiettivo di avviare un percorso di formalizzazione di un registro strutturato delle non conformità, finalizzato ad analizzare più a fondo le cause, individuare quelle ricorrenti e concentrare gli sforzi su ambiti in cui sia realmente possibile intervenire.





# 6.

## Responsabilità **ambientale**

---

- 6.1 La responsabilità ambientale**
- 6.2 Riduzione delle emissioni e dei consumi energetici**
- 6.2.1 Emissioni di GHG**
- 6.3 La gestione dei rifiuti**

## 6.1 La responsabilità ambientale

La tutela dell'ambiente rappresenta per la Società un **impegno strategico e operativo**, che permea l'intera organizzazione e guida le scelte produttive e gestionali.

In coerenza con il Codice Etico e con il Sistema di Gestione Integrato (SGI) certificato ISO 14001, la Società si impegna a minimizzare gli impatti ambientali delle proprie attività, promuovendo comportamenti responsabili, trasparenti e conformi alla normativa vigente.

Secondo i principi del Codice Etico, ogni azione aziendale deve essere orientata alla protezione dell'ambiente, alla gestione sostenibile delle risorse naturali e alla prevenzione di rischi ambientali, con responsabilità condivisa da dipendenti, amministratori e collaboratori esterni. La Società adotta strumenti di monitoraggio e controllo per garantire l'osservanza di tali principi, intervenendo tempestivamente in caso di eventuali criticità.



L'approccio alla responsabilità ambientale si articola in due principali aree di impatto:



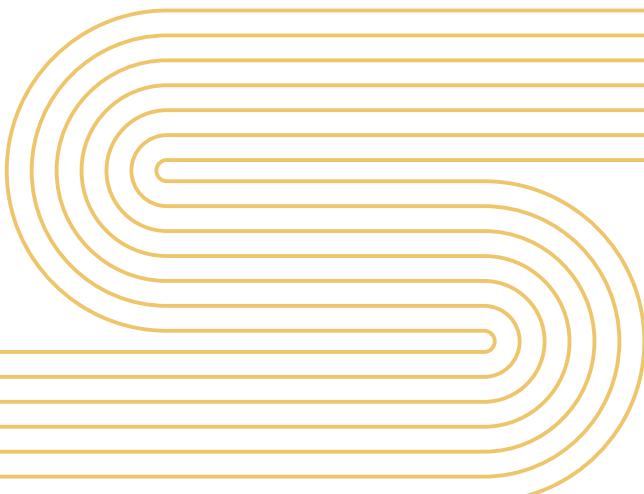
#### **Riduzione delle emissioni e dei consumi energetici:**

La Società gestisce le proprie emissioni in atmosfera e i consumi energetici, valutandone l'incidenza sul cambiamento climatico e promuovendo l'uso efficiente dell'energia, anche da fonti rinnovabili.



#### **Gestione responsabile rifiuti:**

Le attività aziendali mirano a ridurre la produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi, ottimizzare l'uso dei materiali e favorire il recupero e il riutilizzo, nel rispetto degli standard ambientali vigenti.



## 6.2 Riduzione delle emissioni e dei consumi energetici

La gestione dell'energia riveste un ruolo strategico per la Società, anche per le caratteristiche specifiche del settore ferroviario, in cui l'impiego di attrezzature ad alto consumo energetico e la disponibilità limitata di fornitori rendono complessa la sostituzione rapida dei macchinari. In questo contesto, l'obiettivo della Società è ridurre consumi ed emissioni, promuovendo al contempo una crescita sostenibile.

Le politiche di gestione energetica si basano sul Sistema di Gestione Integrato e sul Codice Etico, integrati da strumenti di monitoraggio dei consumi e audit periodici.

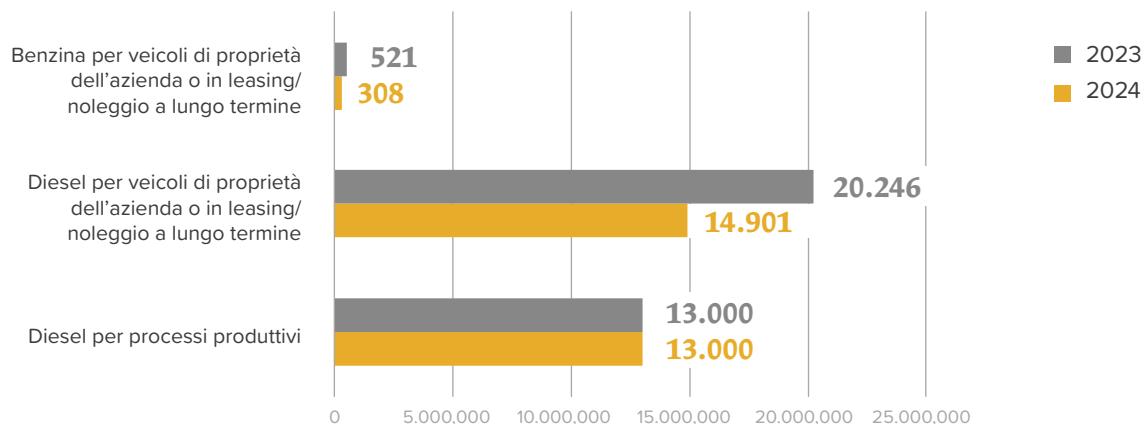
I consumi principali riguardano i **carburanti fossili per le attrezzature ferroviarie e per i mezzi aziendali**.

Nel 2024, il diesel destinato alle macchine operative ha registrato un consumo di circa 13.000 GJ, sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. Il diesel impiegato per i veicoli stradali è invece aumentato a 20.246 GJ, mentre la benzina per i mezzi più piccoli ha raggiunto 521 GJ. L'incremento dei consumi è legato sia all'aumento del numero di veicoli stradali, salito a 80 unità nel 2024 rispetto alle 74 del 2023, sia alla maggiore intensità delle attività operative e di manutenzione interna dei mezzi e delle attrezzature. Il parco mezzi resta orientato prevalentemente a camion e furgoni per le attività operative, senza obiettivi di transizione verso veicoli ibridi, a causa dell'elevato chilometraggio annuo e della prevalenza di autocarri.



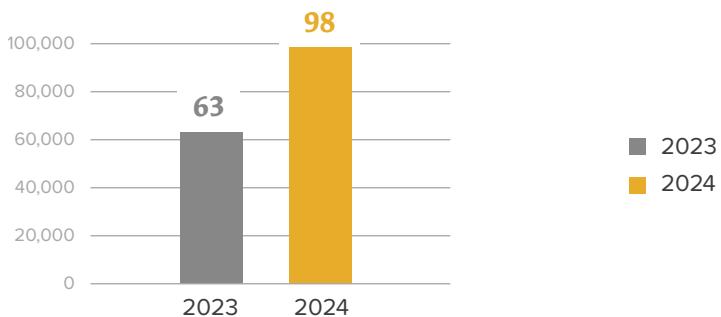


## Consumo di combustibili all'interno dell'organizzazione (GJ)



L'energia elettrica acquistata dalla Società, consumata principalmente negli uffici del deposito e negli spazi destinati alla manutenzione, è passata da 63 GJ nel 2023 a 98 GJ nel 2024.

## Energia elettrica acquistata (GJ)



I consumi degli uffici in subaffitto non sono direttamente quantificabili, mentre il deposito utilizza elettricità proveniente da contratto 100% rinnovabile con un fornitore green. L'aumento dei consumi elettrici riflette soprattutto l'incremento delle attività di manutenzione interna e la maggiore permanenza dei dipendenti nelle aree operative.

## 6.2.1 Emissioni di GHG

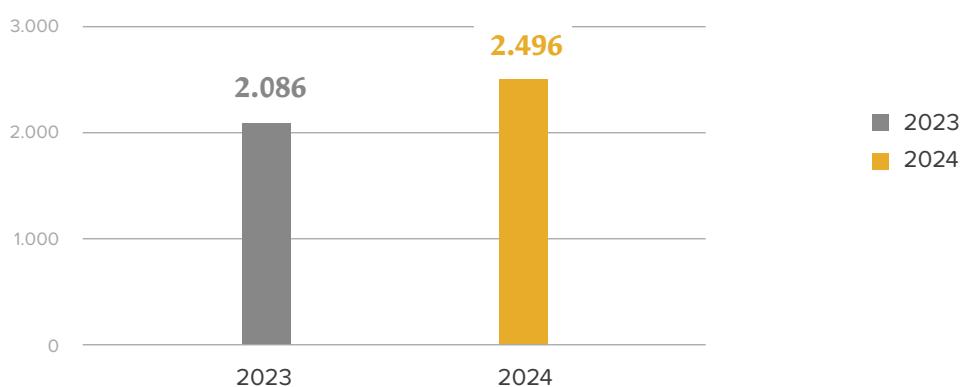
Le attività della Società comportano la produzione di emissioni di gas serra (GHG) legate ai consumi energetici.

In particolare, le **emissioni Scope 1** sono emissioni dirette derivanti dalla combustione di carburanti fossili utilizzati per i veicoli aziendali e le attrezzature ferroviarie. Queste rappresentano quindi le emissioni generate direttamente dalle operazioni sotto il controllo della Società.

Le **emissioni Scope 2** sono invece emissioni indirette originate dalla produzione di energia elettrica consumata, ma prodotta da fornitori esterni. Per il calcolo delle emissioni Scope 2 si utilizzano due approcci: il metodo **location-based**, che stima le emissioni in base al mix energetico medio nazionale, e il metodo **market-based**, che tiene conto della specifica fonte di energia acquistata. Nel caso della Società, tutta l'energia elettrica proviene da fornitori certificati 100% rinnovabili, il che comporta **emissioni market-based pari a zero**, poiché il fattore di emissione associato all'energia rinnovabile è nullo. Le emissioni **location-based**, invece, riflettono il mix energetico nazionale e quindi presentano un valore positivo, seppur molto contenuto.

Analizzando i dati 2023-2024, le emissioni Scope 1 sono aumentate da 2.086 a 2.496 tCO<sub>2</sub>e, in linea con l'incremento dei consumi di carburante.

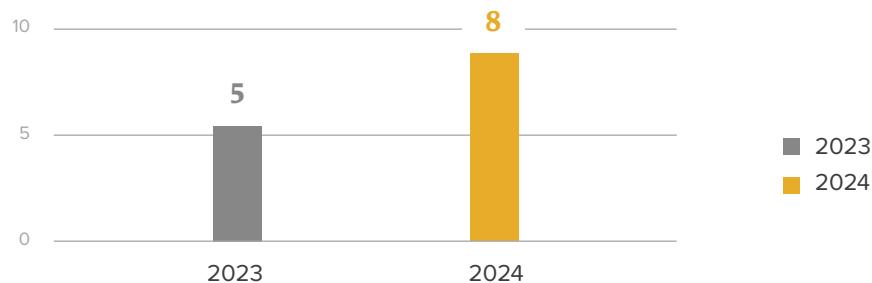
### Scope 1 (tCO<sub>2</sub>eq)





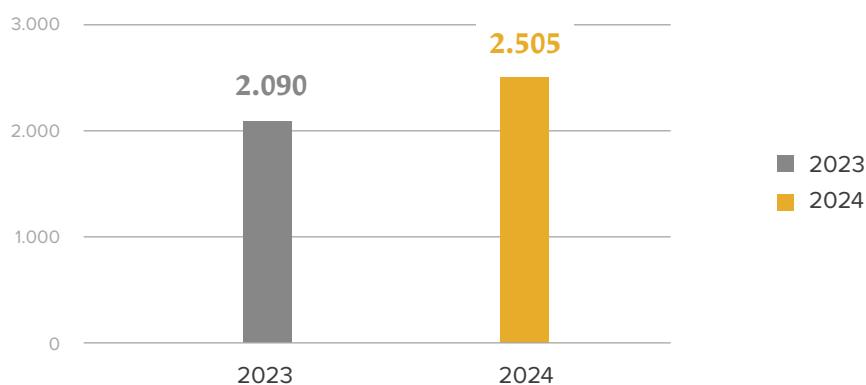
Le emissioni Scope 2 location-based sono passate da 5 a 8 tCO<sub>2</sub>e, mentre le emissioni Scope 2 market-based rimangono nulle.

#### Scope 2 Location-based (tCO<sub>2</sub>eq)



L'andamento complessivo delle emissioni rispecchia quindi l'andamento dei consumi energetici della Società, con un incremento dovuto sia all'aumento del numero di veicoli e attrezzature sia all'incremento delle attività operative e di manutenzione.

#### Scope 1 and Scope 2 (Location-Based) (tCO<sub>2</sub>eq)



## 6.3 La gestione dei rifiuti



**Nel settore ferroviario, le attività di costruzione, manutenzione e rinnovamento delle infrastrutture generano materiali di scarto e rifiuti, la cui gestione responsabile è fondamentale per ridurre l'impatto ambientale e garantire il pieno rispetto delle normative vigenti.**

**Il rispetto degli standard ISO 14001 viene verificato tramite audit ambientali periodici, che coinvolgono sia i cantieri sia i fornitori e subappaltatori, consentendo di prevenire inefficienze e garantire la piena conformità normativa, oltre a verificare l'adeguatezza dei trasportatori e degli impianti di destinazione selezionati secondo criteri rigorosi.**

In questo contesto, la Società opera nel quadro del Testo Unico Ambientale, che stabilisce regole puntuali per l'identificazione, la raccolta, il deposito e il conferimento dei materiali, assicurando che ogni fase sia conforme e tracciata. Non disponendo di impianti propri di smaltimento, i rifiuti vengono conferiti esclusivamente a operatori terzi debitamente autorizzati, con un sistema di controllo che prevede registri di carico e scarico, formulari di identificazione e la presentazione del MUD.

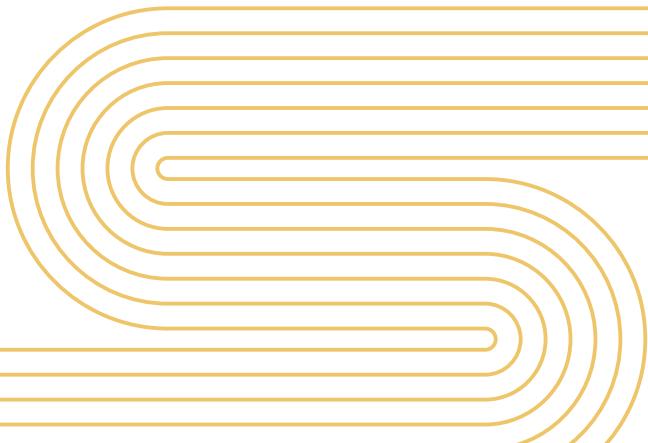
La gestione dei rifiuti è integrata nel **Sistema di Gestione Integrato** certificato dell'Azienda, che disciplina in modo strutturato tutte le attività a rischio ambientale, definendo responsabilità precise, procedure operative e modalità di monitoraggio. La **procedura aziendale specifica per i rifiuti** regola l'intero ciclo, dalla classificazione iniziale al deposito temporaneo, fino al conferimento agli impianti esterni, e assegna ai responsabili di cantiere il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle regole, sul rispetto dei tempi di stoccaggio e sulla movimentazione dei materiali.

Per i rifiuti pericolosi, la procedura prevede il raggruppamento in deposito temporaneo per categorie omogenee, contenitori idonei e correttamente etichettati, limiti di stoccaggio e misure per prevenire rischi chimici, biologici o di movimentazione. Le aree di deposito sono delimitate, accessibili solo al personale autorizzato e organizzate in modo da evitare contaminazioni ambientali, mentre il conferimento a operatori esterni avviene regolarmente secondo quanto previsto dalla normativa.

In coerenza con la politica integrata aziendale e con gli obiettivi del sistema ISO 14001, la Società ha scelto di adottare un approccio più prudente rispetto a quanto richiesto dalla legge, estendendo la tenuta dei registri di carico e scarico anche ai rifiuti non pericolosi.

Questa scelta consente di uniformare le modalità di gestione e rafforzare il controllo sull'intero flusso di materiali, garantendo tracciabilità completa e riducendo i margini di rischio.

Tale presidio è accompagnato da misure operative come lo stoccaggio ordinato, l'etichettatura chiara, il rispetto delle tempistiche di deposito e una formazione continua del personale, che consolida la cultura della responsabilità ambientale e l'efficienza organizzativa.





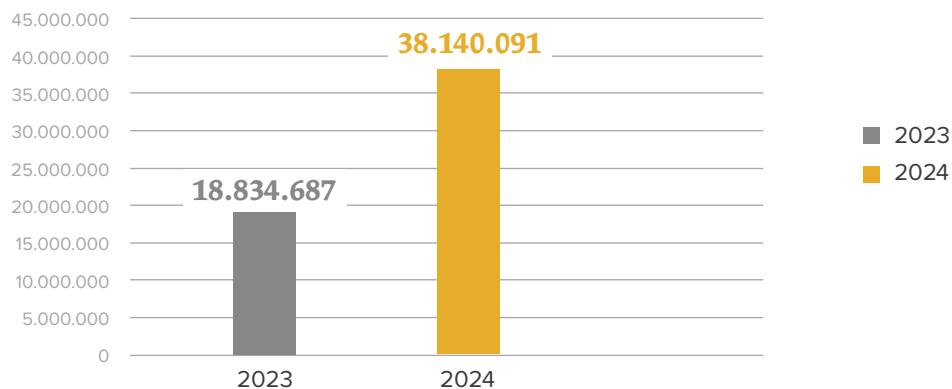
## Categorie di rifiuti generati

I principali rifiuti generati sono rappresentati da rifiuti delle costruzioni e demolizioni (EER 17), legno contaminato, cemento, ferro e acciaio di scarto, terra e rocce da scavo, pietrisco e altri materiali residuali, cui si affiancano quantità limitate di rifiuti pericolosi come oli e materiali contaminati. Particolare attenzione è riservata ai materiali contenenti amianto, che possono emergere, ad esempio, durante la movimentazione di pietrisco: in questi casi la normativa prevede l'impiego esclusivo di personale specificamente abilitato, con corsi di formazione e aggiornamento biennale, e la Società ha progressivamente incrementato il numero di addetti qualificati per garantire la piena conformità.



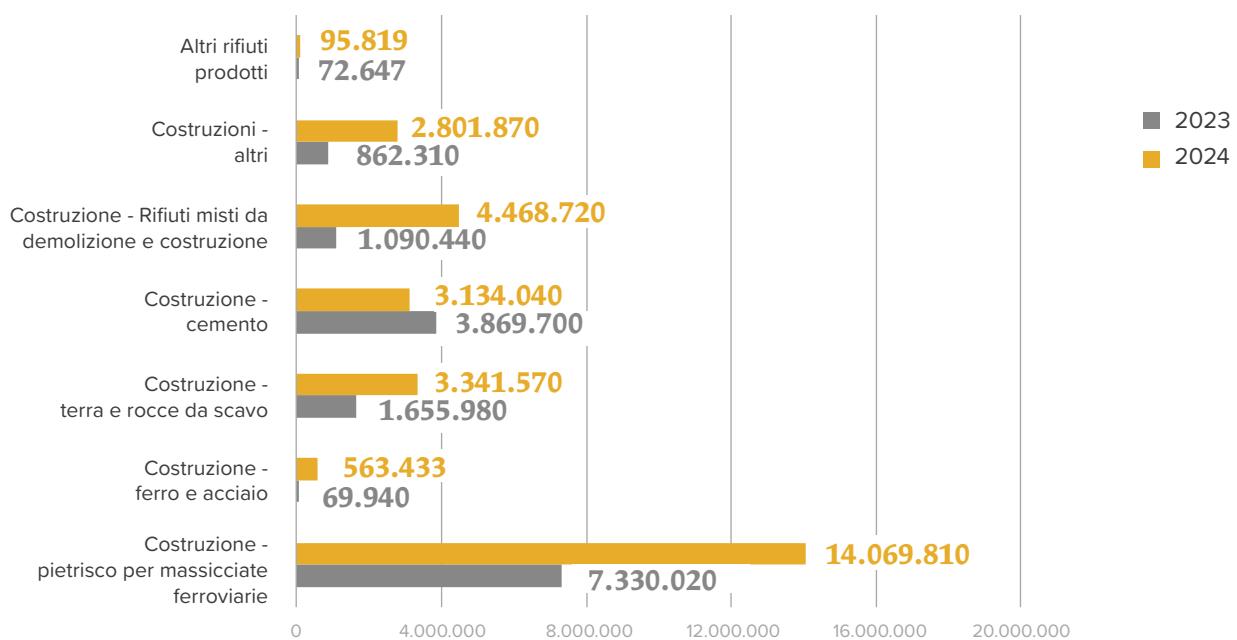
Analizzando i dati, emerge che nel 2024 la produzione complessiva di rifiuti ha raggiunto **38,1 milioni di kg, rispetto ai 18,8 milioni di kg del 2023**.

### Rifiuti generati (kg)



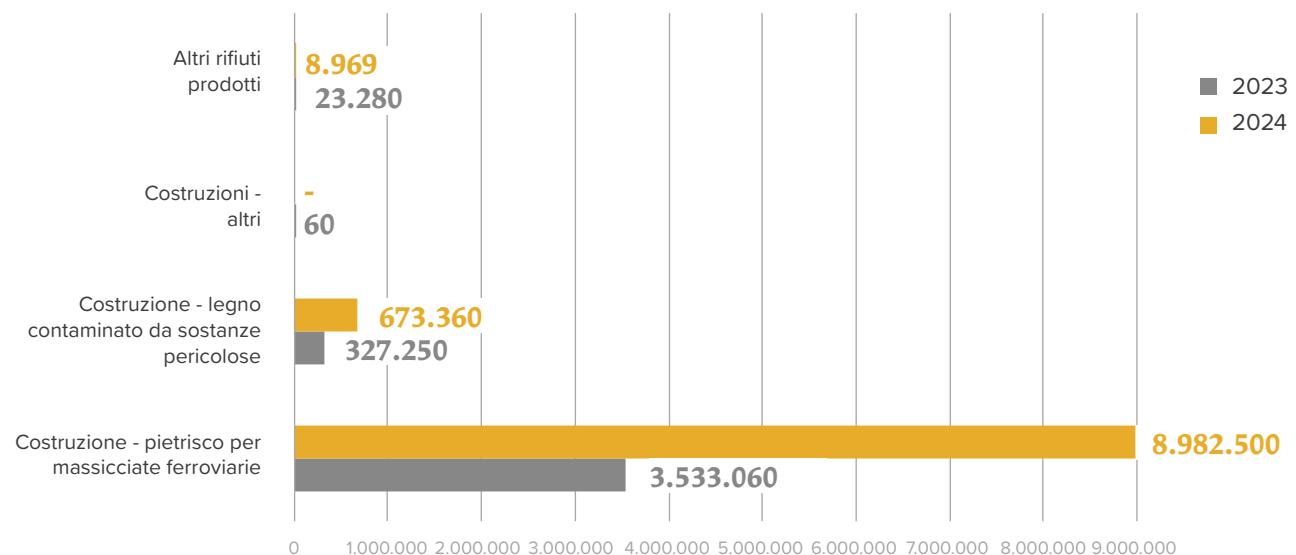
In particolare, per quanto riguarda i **rifiuti non pericolosi**, si registra un forte incremento del pietrisco destinato alle massicciate ferroviarie (da 7,3 a 14 milioni di kg) e delle terre e rocce da scavo, che raddoppiano superando i 3 milioni di kg. Incrementi significativi si osservano anche per ferro e acciaio, cemento e altri rifiuti da costruzione, mentre le altre tipologie di rifiuti registrano aumenti come evidenziato dal grafico seguente.

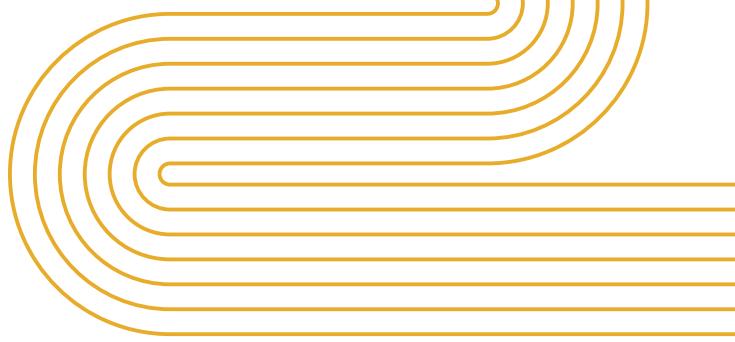
### Rifiuti non pericolosi



Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, il pietrisco e il legno contaminato da sostanze pericolose mostrano un aumento consistente, rispettivamente da 3,53 a 8,98 milioni di kg e da 327 mila a 673 mila kg, mentre altre categorie minori presentano valori contenuti o in calo.

## Rifiuti pericolosi



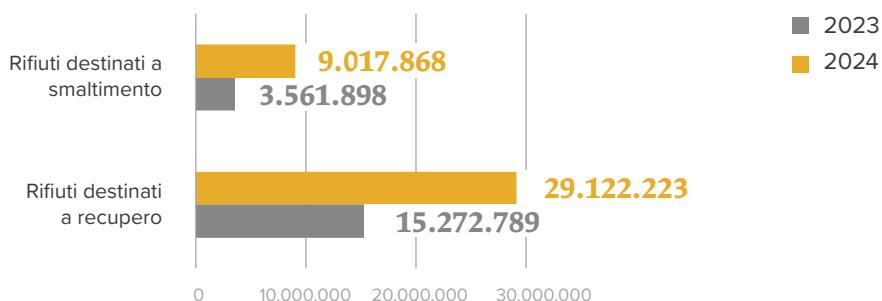


Tutti i rifiuti prodotti dalla Società vengono conferiti a soggetti terzi autorizzati alla gestione delle rispettive tipologie, nel pieno rispetto della normativa ambientale vigente. Gli incrementi rilevati, sia per i rifiuti non pericolosi sia per quelli pericolosi, riflettono non solo la **crescita del volume di affari** della Società, stimata intorno al **15%**, ma anche la **maggiore complessità e varietà dei lavori** eseguiti nel corso dell'anno, che hanno comportato una produzione più elevata di materiali di scarto.

In linea con tale andamento, i dati mostrano un **aumento complessivo delle quantità di rifiuti avviati sia a recupero che a smaltimento** nel 2024 rispetto al 2023. In particolare, i **rifiuti destinati a operazioni di recupero** risultano **più che raddoppiati**, passando da 15.272.789 kg a 29.122.223 kg, mentre quelli destinati a **smaltimento** mostrano un **incremento ancora più marcato, quasi triplicando** da 3.561.898 kg a 9.017.868 kg. Tali risultati evidenziano un'intensificazione complessiva delle attività produttive e una gestione attenta dei flussi di rifiuti, con una quota prevalente destinata al recupero, a conferma dell'impegno della Società nel promuovere pratiche di economia circolare e di valorizzazione delle risorse.



### Rifiuti generati per destinazione (kg)





# 7.

## La responsabilità verso le **generazioni future**

---



- 7.1 Il contributo attuale della Società
- 7.2 Obiettivi futuri e rafforzamento del contributo agli SDGs

**Impresa Paroldi considera la sostenibilità come un principio guida della propria crescita, capace di coniugare risultati economici, innovazione tecnologica e attenzione alle persone e al territorio.**



L'obiettivo è quello di generare valore nel lungo periodo, promuovendo un modello d'impresa fondato su responsabilità, trasparenza e rispetto per l'ambiente e la collettività.

In questa prospettiva, la Società ha scelto di allineare le proprie strategie e decisioni operative agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs)**, adottati dalle Nazioni Unite nel 2015 nell'ambito dell'**Agenda 2030**.

I 17 SDGs rappresentano una visione condivisa per un futuro più equo, prospero e sostenibile, fondata sull'equilibrio tra le tre dimensioni fondamentali dello sviluppo: **economica, sociale e ambientale**.

Essi affrontano sfide globali come la riduzione delle disuguaglianze, la lotta al cambiamento climatico, la promozione di un lavoro dignitoso, la tutela delle risorse naturali e la costruzione di istituzioni solide e inclusive.

In questo contesto, Impresa Paroldi riconosce il proprio ruolo nel contribuire concretamente al raggiungimento di tali obiettivi attraverso le attività svolte quotidianamente e i programmi di miglioramento continuo.

A seguito di un'analisi approfondita delle proprie aree di impatto, la Società ha individuato un gruppo di SDGs prioritari rispetto ai quali concentra **sia le azioni già in essere, sia i progetti di sviluppo futuro**, con l'obiettivo di amplificare il contributo positivo delle proprie attività e rafforzare la coerenza strategica tra i principi ESG e la gestione aziendale.

# OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

17 OBIETTIVI PER TRASFORMARE IL NOSTRO MONDO



OBIETTIVI  
PER LO SVILUPPO  
SOSTENIBILE

# 7.1 Il contributo attuale della Società

Attraverso i propri sistemi di gestione certificati e un approccio orientato alla responsabilità, Impresa Paroldi contribuisce già oggi in modo concreto a diversi **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**.

Le iniziative realizzate e i risultati raggiunti testimoniano un modello di business che coniuga efficienza, sicurezza e attenzione alle persone.



## SDG 3 – Salute e benessere

La Società promuove la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso un sistema di gestione conforme alla **certificazione ISO 45001**, che garantisce un approccio strutturato alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.



## SDG 5 – Uguaglianza di genere

La Società ha conseguito la **certificazione UNI/PdR 125:2022**, che attesta l'impegno nella promozione della parità di genere e nella valorizzazione delle competenze femminili. Tale riconoscimento riflette una cultura aziendale inclusiva, fondata su equità retributiva, formazione e pari opportunità di crescita professionale.



### SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

Impresa Paroldi promuove la crescita sostenibile attraverso la creazione di occupazione stabile e qualificata, percorsi di formazione continua e un ambiente di lavoro sicuro. L'aumento delle assunzioni e del valore economico generato nel corso dell'anno riflette la solidità del modello operativo e la capacità di generare benessere diffuso.



### SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture

Le attività di costruzione e manutenzione ferroviaria contribuiscono direttamente allo sviluppo e al miglioramento delle infrastrutture del Paese. L'attenzione all'innovazione tecnologica e alla qualità dei processi, supportata dalla **certificazione ISO 9001**, garantisce standard elevati di efficienza e affidabilità. Inoltre, i sistemi di **cybersecurity** e la formazione interna sulla sicurezza dei dati rafforzano la resilienza tecnologica dei processi aziendali.



### SDG 12 – Consumo e produzione responsabili

Grazie al sistema di gestione ambientale certificato **ISO 14001**, la Società monitora e ottimizza i propri impatti ambientali, promuovendo la gestione responsabile dei rifiuti in un'ottica di economia circolare.

## 7.2 Obiettivi futuri e rafforzamento del contributo agli SDGs

Nei prossimi anni, Impresa Paroldi intende consolidare e ampliare il proprio contributo agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**, rafforzando l'integrazione dei **principi ESG** nella pianificazione strategica e nelle attività operative.



Le aree di sviluppo prioritarie e i relativi obiettivi sono le seguenti:



### SDG 5 – Uguaglianza di genere

La **gestione e valorizzazione del personale** sarà potenziata attraverso l'adozione di strumenti digitali e predittivi (people analytics) e la progressiva automazione dei processi HR ancora gestiti manualmente. La Società, già certificata secondo la **UNI/PdR 125** per la parità di genere, intende proseguire nel proprio percorso di sviluppo organizzativo introducendo un **wellbeing score aziendale** e perseguiendo il riconoscimento **Great Place to Work**, a conferma dell'impegno per un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante.



### SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

L'attenzione della Società verso la crescita sostenibile e la valorizzazione del capitale umano si traduce nell'implementazione di strumenti digitali a supporto della gestione del personale e nello sviluppo di percorsi di formazione e crescita professionale, volti a migliorare la produttività e il benessere organizzativo.



### SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture

Nell'ambito della **qualità dell'offerta e della soddisfazione del cliente**, la Società realizzerà un'analisi approfondita delle criticità ricorrenti, al fine di garantire interventi correttivi tempestivi e migliorare la gestione delle non conformità. In continuità con l'impegno per l'eccellenza operativa, la Società manterrà la **certificazione ISO 9001** e rafforzerà i sistemi di **cybersecurity**, proteggendo i dati aziendali e dei collaboratori, aumentando la formazione interna al fine di prevenire minacce informatiche e garantire la resilienza tecnologica dei processi.



### SDG 17 – Partnership per gli obiettivi

La Società prevede di rafforzare progressivamente la sostenibilità della propria **catena di fornitura**, integrando in modo sistematico criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nei processi di qualifica e valutazione dei fornitori. L'obiettivo è incrementare la quota di partner monitorati secondo tali criteri e promuovere audit periodici e collaborazioni con fornitori orientati a soluzioni sostenibili.



# Conclusioni

---

---

**Allegati – Tabelle di dettaglio**

**Tabelle di correlazione GRI – Materialità**

**GRI Content Index**

# Allegati

## Tabelle di dettaglio

### Valore economico Generato e distribuito

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito (in euro migliaia)				
Valore economico	Unità di misura	2023	2024	
Valore economico direttamente generato	€	24.537	30.409	
Valore economico distribuito	€	20.929	26.737	
Remunerazione dei fornitori	€	14.528	18.472	
Remunerazione del personale	€	5.896	7.740	
Remunerazione dei finanziatori	€	223	322	
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	282	203	
Valore economico trattenuto	€	3.608	3.672	

### Catena di fornitura responsabile

GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali (in euro migliaia)				
Sedi operative significative	2023		2024	
	Spesa annua [€]	Percentuale di spesa locale/ non locale	Spesa annua [€]	Percentuale di spesa locale / non locale
Italia	16.709 €	96,7%	21.959 €	97%
Estero	576 €	3,3%	619€	2,7%
<b>Totale spesa fornitori</b>	<b>17.284 €</b>	<b>100%</b>	<b>22.578 €</b>	<b>100%</b>

**GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali**

	2023	2024
Totale nuovi fornitori	286	389
Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	-	-
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri ambientali	0%	0%

**Gestione e valorizzazione del capitale umano**

GRI 2-7 Dipendenti						
Tipologia contrattuale	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo determinato	6	-	6	1	20	21
A tempo indeterminato	99	10	109	112	9	121
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>10</b>	<b>115</b>	<b>113</b>	<b>29</b>	<b>142</b>

GRI 2-7 Dipendenti						
Full-time / Part-time	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	105	10	115	132	10	142
Part-time	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>10</b>	<b>115</b>	<b>132</b>	<b>10</b>	<b>142</b>

GRI 401-1: Nuovi assunti e turnover del personale								
Numero di assunzioni	2023			2024				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	17	17	6	40	20	25	5	50
Donne	1	4	-	5	1	2	-	3
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>53</b>
<b>Tasso di turnover in entrata (%)</b>	<b>47%</b>	<b>38%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>45%</b>	<b>38%</b>	<b>22%</b>	<b>37%</b>

**GRI 401-1: Nuovi assunti e turnover del personale**

Numero di cessazioni	2023				Totale	2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni			<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	12	8	3		23	10	10	3	23
Donne	-	1	-		1	2	1	-	3
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>		<b>24</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>26</b>
<b>Tasso di turnover in uscita (%)</b>	<b>32%</b>	<b>16%</b>	<b>14%</b>		<b>21%</b>	<b>26%</b>	<b>15%</b>	<b>13%</b>	<b>18%</b>

**GRI 401-3 Congedo parentale**

Congedo parentale	2023					2024				
	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Numero totale di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	5	-	5	100%	-	4	-	4	100%	-
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	5	-	5	100%	-	4	-	4	100%	-
<i>Ancora in congedo</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>rientrati e ancora impiegati</i>	5	-	5	100%	-	3	-	3	75%	-
<i>di cui dismessi</i>	-	-	-	-	-	1	-	1	25%	-
<b>Tasso di rientro al lavoro</b>	<b>100%</b>	-	<b>100%</b>			<b>75%</b>	-	<b>75%</b>		

**Indicatore GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente (per categoria)**

Ore medie per categoria professionale	2023	2024
Dirigenti	-	-
Quadri	26	14
Impiegati	18	18
Operai	40	46
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>41</b>

**Indicatore GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente (per genere)**

Ore medie per genere	2023	2024
Uomini	40	44
Donne	2	1
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>41</b>

**GRI 405-1 Diversità dei dipendenti e degli organi di governo**

Categoria professionale	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	4	1	5	4	1	5
Impiegati	8	9	17	11	9	20
Operai	93	-	93	117	-	117
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>10</b>	<b>115</b>	<b>132</b>	<b>10</b>	<b>142</b>

**GRI 405-1: Diversità dei dipendenti e degli organi di governo**

Categoria professionale	2023				2024				Totale
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	5	-	5	-	5	-	5	
Impiegati	6	8	3	17	8	9	3	20	
Operai	32	43	18	93	39	58	20	117	
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>115</b>	<b>47</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>142</b>	

**GRI 405-1 Diversità dei dipendenti e degli organi di governo**

Categorie protette	2023			2024			Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	2	2	-	2	2	2
Operai	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	-	<b>2</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**GRI 405-1: Diversità dei dipendenti e degli organi di governo (Consiglio di Amministrazione)**

Numero di persone	2023				2024				Totale
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	
Uomini	-	3	1	4	-	3	1	4	
Donne	-	1	-	1	-	1	-	1	
<b>Totale</b>	-	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	-	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	

## Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-9 (2018): Infortuni sul lavoro INDICI INFORTUNISTICI DIPENDENTI		Unità di misura	2023	2024
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro di dipendenti<sup>5</sup></b>	n.	7	9	
<i>di cui:</i>				
Infortuni fatali	n.	-	-	
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <sup>6</sup>	n.	1	-	
Altri infortuni <sup>7</sup>	n.	6	9	
<b>Numero di ore lavorate dai dipendenti</b>	<b>n.</b>	<b>204.989</b>	<b>251.928</b>	
<i>Indici infortunistici GRI<sup>8</sup>:</i>				
Rapporto totale infortuni/ore lavorate	%	34%	36%	
Rapporto infortuni fatali/ore lavorate	%	-	-	
Rapporto infortuni gravi/ore lavorate	%	5%	-	
Rapporto altri infortuni/ore lavorate	%	-	-	

5- Per "infortuni sul lavoro" si intendono tutti gli infortuni a cui possono essere conseguiti morte, giorni di assenza, limitazioni sul lavoro, trasferimento ad altre mansioni, trattamenti medici che vadano oltre il primo soccorso, perdita di conoscenza. Si tratta di tutti gli infortuni generati da rischi e pericoli a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro (es. morte, amputazioni, lacerazioni, fratture, ernia, scottature, perdita di conoscenza e paralisi).

6- Per "infortuni sul lavoro con gravi conseguenze" si intendono gli infortuni che hanno comportato almeno 6 mesi di conseguenza, esclusi i decessi.

7- Per "Altri infortuni" si intendono gli infortuni che hanno comportato meno di sei mesi di conseguenza.

8- Il calcolo degli indici infortunistici si è basato su 100.000 ore lavorate, secondo le formule seguenti:

- Rapporto totale infortuni/ore lavorate: (totale infortuni lavoro-correlati/ore lavorate) \* 1000.000
- Rapporto infortuni fatali/ore lavorate: (totale infortuni fatali/ore lavorate) \* 1000.000;
- Rapporto infortuni gravi/ore lavorate: (totale infortuni gravi/ore lavorate) \* 1000.000;
- Rapporto altri infortuni/ore lavorate: (totale altri infortuni/ore lavorate) \* 1000.000.

## Riduzione delle emissioni e consumi energetici

<b>GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione</b>			
<b>Energia</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Diesel (per riscaldamento o processi produttivi)	GJ	13.000	13.000
Benzina (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	GJ	14.901	20.246
Benzina (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing /noleggio a lungo termine)	GJ	308	521
Elettricità acquistata – ITALIA	GJ	62	98
di cui, da fonti rinnovabili (certificata)	GJ	62	98
<b>Consumo di energia totale</b>	<b>GJ</b>	<b>28.272</b>	<b>33.866</b>

### GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

### GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

<b>Emissioni (ton CO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Totale emissioni dirette (Scope 1) <sup>9</sup>	2.086	2.496
Totale Emissioni indirette (Scope 2) - Location-based <sup>10</sup>	5	8
Totale Emissioni indirette (Scope 2) - Market-based <sup>11</sup>	-	-
Totale emissioni Scope 1 e Scope 2 (Location-Based)	2.090	2.505
Totale emissioni Scope 1 e Scope 2 (Market-Based)	2.086	2.496

9- Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 degli esercizi 2023 e 2024 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra

10- Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei.

11- Per "Altri infortuni" si intendono gli infortuni che hanno comportato meno di sei mesi di conseguenza.

## Gestione responsabile dei rifiuti

GRI 306-3 Rifiuti prodotti							
Composizione dei rifiuti	Unità di misura	2023			2024		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Costruzione - pietrisco per massicciate ferroviarie	kg	3.533.060	7.330.20	<b>10.863.080</b>	8.982.500	14.069.810	<b>23.052.310</b>
Costruzione - ferro e acciaio	kg	-	69.940	<b>69.940</b>	-	563.433	<b>563.433</b>
Costruzione - terra e rocce da scavo	kg	-	1.655.980	<b>1.655.980</b>	-	3.341.570	<b>3.341.570</b>
Costruzione - cemento	kg	-	3.869.700	<b>3.869.700</b>	-	3.134.040	<b>3.314.360</b>
Costruzione - legno contaminato da sostanze pericolose	kg	327.250	-	<b>327.250</b>	673.360	-	<b>673.360</b>
Costruzione- Rifiuti misti da demolizione e costruzione	kg	-	1.090.440	<b>1.090.440</b>	-	4.468.720	<b>4.468.720</b>
Costruzione - altri	kg	60	862.310	<b>862.370</b>	-	2.801.870	<b>2.801.870</b>
Altri rifiuti prodotti	kg	23.280	72.647	<b>95.927</b>	8.969	95.819	<b>104.788</b>
<b>Totale</b>	<b>kg</b>	<b>3.883.650</b>	<b>14.951.037</b>	<b>18.834.687</b>	<b>9.664.829</b>	<b>28.475.262</b>	<b>38.140.091</b>

**GRI 306-4 Rifiuti non destinati allo smaltimento**

Rifiuti pericolosi- non pericolosi e modalità di recupero	Unità di misura	2023		2024	
		Presso un sito esterno/Offsite	Pericolosi	Presso un sito esterno/Offsite	Pericolosi
Altre operazioni di recupero	kg	343.546	14.929.243	679.360	28.442.863
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	kg	343.546	14.929.243	679.360	28.442.863
<b>Totale rifiuti</b>	<b>kg</b>	<b>15.272.789</b>		<b>29.122.223</b>	

**GRI 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento**

Rifiuti pericolosi- non pericolosi e attività di smaltimento	Unità di misura	2023		2024	
		Presso un sito esterno/Offsite	Pericolosi	Presso un sito esterno/Offsite	Pericolosi
Altre operazioni di smaltimento	kg	3.540.104	21.794	8.95.469	32.399
Totale rifiuti destinati allo smaltimento	kg	3.540.104	21.794	8.95.469	32.399
<b>Totale rifiuti</b>	<b>kg</b>	<b>3.561.898</b>		<b>9.017.868</b>	



# Tabelle di correlazione

## GRI – Materialità

AMBITO ESG	TEMATICA MATERIALE	PERIMETRO		RICONCILIAZIONE TOPIC GRI
		DOVE AVVIENE L'IMPATTO	TIPOLOGIA D'IMPATTO	
Responsabilità Ambientale	Riduzione delle emissioni e dei consumi energetici	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni
	Gestione responsabile dei rifiuti	Società	Causato e direttamente connesso alla Società tramite i suoi rapporti commerciali	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 306: Rifiuti
Responsabilità Sociale	Gestione e valorizzazione del capitale umano	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 401: Occupazione GRI 404: Formazione e istruzione GRI 405: Diversità e pari opportunità
	Tutela dei diritti dei lavoratori	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 408: Lavoro minorile GRI 409: Lavoro forzato o obbligatori
Responsabilità di prodotto e verso i clienti	Salute e sicurezza	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro
	Supporto alla comunità locale	Società, Comunità Locale	Causato dalla Società	N/A
	Qualità dell'offerta e soddisfazione dei clienti	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti

AMBITO ESG	TEMATICA MATERIALE	PERIMETRO		RICONCILIAZIONE TOPIC GRI
		DOVE AVVIENE L'IMPATTO	TIPOLOGIA D'IMPATTO	
Governance	Governance, etica e integrità di business	Società	Causato e direttamente connesso alla Società tramite i suoi rapporti commerciali	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 205: Anticorruzione GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale
	Valore economico generato e distribuito	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 201: Performance economica
	Cybersecurity e tutela della privacy	Società	Causato dalla Società	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 418: Privacy dei consumatori
	Catena di fornitura responsabile	Società, Fornitori e business partner	Causato e direttamente connesso alla Società tramite i suoi rapporti commerciali	GRI 3: Temi materiali (2021) GRI 204: Pratiche di approvvigionamento GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori

# GRI

# Content index



Di seguito si riporta la tabella di **riepilogo degli indicatori GRI** rendicontati all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità.

<b>GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI (2021)</b>		
<b>Indicatore GRI</b>		<b>Pagina</b>
Dichiarazione d'uso	Impresa Paroldi ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024	
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	
Standard di settore GRI pertinente	Non applicabile	
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>		
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	6-7
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	6-7
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6-7
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	6-7
GRI 2-5	Assurance esterna	Il Bilancio di Sostenibilità 2024 non è sottoposto ad assurance esterna.
<b>Attività e lavoratori</b>		
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	12-13
GRI 2-7	Dipendenti	50-51; 111
GRI 2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	50-51
<b>Governance</b>		
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	32-33; 114
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	32-33

Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni		
<b>Strategia, politiche e prassi</b>					
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	38-39			
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	34-35			
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	75			
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>					
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	22-23			
GRI 2-30	Contratti collettivi	51			
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>					
<b>GRI 3 - Temi materiali - versione 2021</b>					
<b>Tema materiale: Valore economico generato e distribuito</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	40-41			
<b>GRI 201: Performance economica</b>					
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	40-41; 110			
<b>Tema materiale: Governance, etica e integrità di business</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	24-27			
<b>GRI 205: Anticorruzione (2016)</b>					
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2024 non si sono accertati episodi di corruzione.			
GRI 206-1	Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, antitrust e prassi monopolistiche				
<b>Tema materiale: Catena di fornitura responsabile</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					

Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	81-83	
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento</b>			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	81-83; 110	
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori</b>			
GRI 308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	81-83; 111	
<b>Tema materiale: Gestione responsabili dei rifiuti</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	94-99	
<b>GRI 306: Rifiuti</b>			
GRI 306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	94-99	
GRI 306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	94-99	
GRI 306-3	Rifiuti prodotti	94-99; 117	
GRI 306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	94-99; 118	
GRI 306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	94-99; 118	
<b>Tema materiale: Riduzione delle emissioni e consumi energetici</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	90-93	
<b>GRI 302: Energia</b>			
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	90-93; 116	
<b>GRI 305: Emissioni</b>			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	90-93; 116	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	90-93; 116	

Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni
<b>Tema materiale: Gestione e valorizzazione del capitale umano</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3 Gestione dei temi materiali 50-66			
<b>GRI 401: Occupazione</b>			
GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti 54-55; 111			
GRI 401-3 Congedo parentale 63; 112			
<b>GRI 404: Formazione e istruzione</b>			
GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 64-66; 113			
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità</b>			
GRI 405-1 Diversità dei dipendenti e degli organi di governo 60-61; 113			
<b>Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3 Gestione dei temi materiali 67-73			
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 67-73			
GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro 67-73			
GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro 67-73			
GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 67-73			
GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali 67-73			
GRI 403-9 Infortuni sul lavoro 72-73; 115			
GRI 403-10 Malattie professionali 73			

Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni		
<b>Tema materiale: Tutela dei diritti dei lavoratori</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	50-51			
<b>GRI 408 Lavoro minorile</b>					
GRI 408-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	51			
<b>GRI 409 Lavoro forzato o obbligatorio</b>					
GRI 409-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	51			
<b>Tema materiale: Qualità dell'offerta e soddisfazione dei clienti</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	78-80			
<b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti</b>					
GRI 416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza	Nel corso del 2024 non si sono verificati episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza.			
<b>Tema materiale: Cybersecurity e tutela della privacy</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	42-47			
<b>GRI 418 Privacy dei clienti</b>					
GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel corso del 2024 non si sono verificate denunce riguardanti violazione della privacy e perdita di dati dei clienti.			
<b>Tema materiale: Supporto alla comunità locale</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>					
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	74			



