

Bilancio di sostenibilità volontario **2024**



I.S.I. Srl

Basato su

Voluntary European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Opzione: B (Moduli Basic + Comprehensive)

Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder di I.S.I. Srl,

è con grande entusiasmo che vi presentiamo il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, un passo importante per condividere il nostro impegno verso un futuro più responsabile e innovativo.

Come piccola impresa del settore IT, sappiamo che la tecnologia ha un ruolo fondamentale nella trasformazione della società e dell'ambiente in cui viviamo. Per questo motivo, ci impegniamo a sviluppare soluzioni digitali che non solo migliorino l'efficienza e la produttività, ma che contribuiscano anche a una crescita sostenibile, equa e inclusiva.

In questo primo documento di rendicontazione volontaria, vogliamo raccontare il nostro percorso, i traguardi raggiunti e gli obiettivi futuri, ponendo particolare attenzione ai seguenti temi:

- **Responsabilità ambientale:** ottimizzazione dell'efficienza energetica dei nostri data center, riduzione dei consumi attraverso la produzione di energia rinnovabile e promozione di software sostenibili.
- **Impegno sociale:** valorizzazione delle competenze dei nostri dipendenti attraverso formazione continua, creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e un'organizzazione del lavoro rispettosa dei principi di work-life balance.
- **Governance etica e trasparente:** adozione di pratiche di gestione responsabile, rispetto della privacy e sicurezza informatica, partnership con fornitori che condividano i nostri valori di sostenibilità.

Sappiamo che la strada verso una vera sostenibilità è lunga e ricca di sfide, ma siamo determinati a fare la nostra parte. La nostra visione non è solo quella di crescere come azienda, ma di contribuire a un ecosistema digitale più responsabile, in grado di generare valore per la società e il pianeta.

Ringraziamo tutti voi – dipendenti, clienti, partner, comunità locali e investitori – per il vostro continuo supporto e per aiutarci a costruire insieme un futuro più sostenibile.

Buona lettura,

Stefano Guglielmetti

La nostra Mission

I.S.I. Srl nasce a Piacenza nel 1998 dall'iniziativa di un gruppo di tecnici informatici con una consolidata esperienza nei settori dell'automazione industriale e della gestione dei processi aziendali, in particolare nelle aree logistica e produttiva.

Fin dall'inizio, la missione dell'azienda è stata chiara: offrire consulenza e soluzioni tecnologiche avanzate alle imprese manifatturiere, mettendo a frutto le competenze maturate sul campo e integrandole con le nuove tecnologie digitali, che proprio in quegli anni stavano trovando crescente applicazione in ambito industriale.

Nel tempo, I.S.I. ha ampliato il proprio raggio d'azione, affiancando alle soluzioni per la produzione e la logistica anche strumenti per l'ottimizzazione dei processi commerciali e decisionali, con l'obiettivo di supportare i clienti nell'evoluzione digitale dei loro modelli di business.

Grazie a un approccio consulenziale orientato al risultato e alla capacità di adattarsi ai cambiamenti tecnologici, I.S.I. si è affermata come partner affidabile per l'innovazione e la trasformazione digitale delle imprese.

I nostri Stakeholders

Per I.S.I. Srl, ogni stakeholder rappresenta un tassello fondamentale del proprio ecosistema aziendale e contribuisce in modo attivo alla crescita sostenibile dell'impresa.

I dipendenti sono il cuore pulsante dell'azienda. Il loro impegno quotidiano, le competenze tecniche e la capacità di innovare rappresentano il vero vantaggio competitivo di I.S.I.. Investire nella loro formazione, benessere e valorizzazione non è solo un dovere etico, ma una strategia vincente per garantire qualità, efficienza e continuità.

Le aziende clienti sono il motivo stesso dell'esistenza di I.S.I. Comprendere le loro esigenze, anticipare i bisogni e offrire soluzioni su misura significa costruire relazioni solide e durature basate sulla fiducia e sui risultati. La soddisfazione del cliente è l'indicatore più autentico del valore creato dall'azienda.

I partner tecnologici rappresentano un elemento chiave nell'innovazione dei servizi. Collaborare con fornitori di tecnologie all'avanguardia permette a I.S.I. di proporre soluzioni sempre aggiornate e performanti, mantenendo alta la competitività in un mercato in continua evoluzione.

Le associazioni territoriali consentono all'azienda di mantenere un legame attivo con la comunità locale e il tessuto produttivo di riferimento. Partecipare alla vita economica e sociale del territorio significa contribuire allo sviluppo sostenibile e responsabile del contesto in cui si opera.

Infine, investitori e banche sono interlocutori essenziali per sostenere i progetti di crescita e innovazione. Trasparenza, solidità finanziaria e visione strategica sono alla base di un rapporto di fiducia reciproca che garantisce stabilità e possibilità di espansione nel lungo periodo.

Per I.S.I. Srl, valorizzare questi stakeholder significa creare valore condiviso, rafforzando ogni giorno il proprio ruolo di impresa responsabile, innovativa e orientata al futuro.

L'organo di Governo

La società è amministrata da un Consiglio di amministrazione, i cui consiglieri sono:

GUGLIELMETTI STEFANO - Presidente del Consiglio di amministrazione:

ROBERTO RIMONDI - Consigliere delegato:

Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria con l'obiettivo di comunicare in modo trasparente l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), in coerenza con la propria missione e responsabilità nel settore dei servizi.

La metodologia adottata si basa sul framework VSME – Voluntary Reporting Standard for Small and Medium Enterprises, uno standard pensato per supportare le piccole e medie imprese nel percorso di rendicontazione ESG in maniera graduale, proporzionata e adatta alle specificità organizzative.

Tale approccio è stato sviluppato considerando i principali orientamenti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), al fine di facilitare una transizione verso una rendicontazione di sostenibilità consapevole.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro del presente Bilancio comprende le attività di I.S.I. Srl e fa riferimento all'anno 2024. L'ambito di rendicontazione include le attività principali legate all'erogazione dei servizi, nonché gli impatti organizzativi e operativi direttamente riconducibili all'azienda. Eventuali esclusioni o limitazioni sono puntualmente indicate nel documento.

Raccolta dei dati e fonti informative

I dati economici riportati sono coerenti con il bilancio d'esercizio approvato. I dati sociali, ambientali e di governance sono stati raccolti mediante processi interni di rilevazione, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti. Laddove necessario, sono stati applicati controlli di coerenza e verifiche qualitative per garantire l'affidabilità delle informazioni presentate. Per la raccolta dei dati, l'azienda si è servita del software specialistico ESGanalytics che ha consentito di facilitare il processo ed il controllo delle informazioni.

Analisi di materialità

I contenuti del Bilancio sono stati selezionati sulla base di un'analisi di materialità condotta attraverso il confronto con gli stakeholder aziendali, interni. Tale analisi ha permesso di individuare i temi ESG più rilevanti per il contesto operativo dell'azienda e per il settore dei servizi, valorizzando le priorità condivise e le aspettative dei portatori di interesse.

Finalità del documento

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta uno strumento di trasparenza e miglioramento continuo, volto a rafforzare il dialogo con gli stakeholder, monitorare le performance non finanziarie e integrare progressivamente la sostenibilità nella strategia aziendale. Esso costituisce inoltre un punto di partenza utile per il futuro adeguamento ai requisiti di rendicontazione previsti dal quadro normativo europeo.

L'importanza dei diritti fondamentali per I.S.I.

In linea con i principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e dagli standard ESRS, la nostra azienda riconosce la centralità della dignità, del rispetto e dell'equità nei luoghi di lavoro e – per quanto è nelle nostre possibilità - lungo tutta la catena del valore.

Nel 2024 abbiamo formalizzato due strumenti fondamentali della nostra governance etica e inclusiva: la **Policy Aziendale su Diversità, Inclusione e Diritti Umani**, che definisce il nostro impegno a prevenire ogni forma di violazione dei diritti fondamentali nei contesti in cui operiamo, e la **Politica Aziendale per la Parità Salariale tra Uomo e Donna**, con cui ci impegniamo a garantire uguali opportunità retributive a parità di ruolo, responsabilità e competenze tra uomini e donne.

Policy Aziendale su Diversità, Inclusione e Diritti Umani

Versione 1.0 – 10/10/2024

1. Introduzione

I.S.I. Srl si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e che valorizzi la diversità. Promuoviamo il rispetto dei diritti umani fondamentali e adottiamo pratiche che garantiscano equità, non discriminazione e uguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti.

2. Obiettivi

- Promuovere una cultura di inclusione in cui ogni dipendente si senta valorizzato, rispettato e supportato.
- Garantire che le decisioni aziendali, incluse assunzioni, promozioni e gestione delle prestazioni, siano basate sul merito e non su criteri discriminatori.
- Prevenire e combattere tutte le forme di discriminazione, molestie e ingiustizie.
- Assicurare il rispetto dei diritti umani secondo le normative nazionali e internazionali.

3. Diversità

I.S.I. Srl riconosce e apprezza le differenze individuali, comprese (ma non limitate a) quelle di genere, età, razza, etnia, religione, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità e background culturale. Crediamo che la diversità migliori l'innovazione, la creatività e la competitività.

4. Inclusione

L'inclusione è l'elemento chiave che ci consente di sfruttare i benefici della diversità. Ci impegniamo a creare un ambiente dove ogni dipendente abbia la possibilità di contribuire pienamente senza barriere.

5. Diritti Umani

In I.S.I. Srl rispettiamo e promuoviamo i diritti umani all'interno e all'esterno dell'azienda, in conformità con le linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

6. Responsabilità e Monitoraggio

La responsabilità di implementare questa policy ricade su tutti i dipendenti, con un particolare ruolo di supervisione affidato ai manager.

7. Procedure di Reclamo

Ogni dipendente che ritiene di essere vittima di discriminazione, esclusione o violazioni dei diritti umani può presentare un reclamo tramite ufficio H.R. Le segnalazioni saranno esaminate in modo rapido e imparziale, e verranno intraprese azioni correttive appropriate.

8. Aggiornamenti e Miglioramenti

La policy verrà rivista periodicamente per garantire che rimanga attuale e conforme alle nuove normative o alle esigenze dell'azienda.

9. Conclusione

L'impegno per la diversità, l'inclusione e il rispetto dei diritti umani non è solo un obbligo morale e legale, ma un valore fondamentale per il successo a lungo termine della nostra azienda.

Politica Aziendale per la Parità Salariale tra Uomo e Donna

versione 1.1 10 ottobre 2024

1. Introduzione

I.S.I. Srl si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro e a garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano una retribuzione equa e proporzionata al loro ruolo, competenze, responsabilità e prestazioni. Ridurre il divario salariale tra uomini e donne è un passo essenziale verso un ambiente di lavoro più giusto, inclusivo e produttivo.

2. Obiettivi della Policy

- Garantire che la remunerazione di tutti i dipendenti sia basata su criteri oggettivi e trasparenti.
- Promuovere la trasparenza salariale all'interno dell'azienda.
- Eliminare eventuali discriminazioni dirette o indirette basate sul genere.
- Monitorare regolarmente la struttura retributiva per identificare e correggere eventuali discrepanze.

3. Ambito di Applicazione

Questa policy si applica a tutti i dipendenti di I.S.I. Srl, indipendentemente dal loro livello gerarchico o dal tipo di contratto.

4. Linee Guida

4.1 Criteri di Determinazione della Retribuzione

La retribuzione di ciascun dipendente sarà determinata sulla base di criteri chiari e oggettivi, come:

- Esperienza professionale
- Qualifiche e competenze
- Responsabilità assegnate
- Prestazioni individuali e contributo all'azienda

Non sarà consentito l'uso del genere come fattore per stabilire il livello retributivo.

4.2 Analisi e Monitoraggio del Gap Salariale

I.S.I. Srl effettuerà una revisione annuale delle retribuzioni per identificare eventuali disparità salariali basate sul genere. Qualora venga identificato un divario ingiustificato, l'azienda si impegna a porvi rimedio entro un termine ragionevole.

4.3 Formazione e Sensibilizzazione

Tutti i responsabili delle risorse umane riceveranno formazione per garantire che le decisioni retributive siano prese in modo equo e senza pregiudizi. Saranno promosse iniziative di sensibilizzazione per tutti i dipendenti riguardo l'importanza della parità di genere e della remunerazione equa.

4.4 Procedure di Reclamo

I dipendenti che ritengano di essere oggetto di discriminazione salariale basata sul genere possono presentare un reclamo all'azienda. Tutti i reclami saranno trattati in modo riservato e tempestivo.

4.5 Promozioni e Opportunità di Carriera

L'accesso alle promozioni e alle opportunità di crescita professionale sarà basato esclusivamente sul merito, senza discriminazioni di genere. L'azienda si impegna a garantire che le donne abbiano pari opportunità di avanzamento di carriera rispetto ai colleghi uomini.

4.6 Responsabilità

La Direzione Risorse Umane è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio di questa policy.

4.7 Revisione della Policy

Questa policy sarà rivista su base annuale per assicurarsi che sia efficace nel ridurre il gap salariale di genere e che rispecchi le evoluzioni legislative e culturali.

Con questa policy, l'azienda dimostra un chiaro impegno per la parità retributiva, offrendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti.

ESRS-VSME-B1 - Basis for Preparation

Informazioni di Base

Omissioni per Riservatezza: **No**

Bilancio su base: **Individuale**

Forma Legale: **Società a responsabilità Limitata**

Codice Classificazione NACE: **J58.2.9**

Stato patrimoniale attivo: € **1.054.726,00**

Fatturato: € **1.104.220,00**

Personale FTE: **11**

Paese Principale di Operatività: **Italia**

Certificazioni ESG

nessuna

ESRS-VSME-B2 - Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy

Argomento	Pratiche/ politiche/ iniziative future di sostenibilità che affrontano uno dei seguenti temi?	Sono disponibili al pubblico?	Le politiche hanno degli obiettivi?
Cambiamento climatico	No	--	--
Inquinamento	Si	Si	No
Risorse idriche e marine	No	--	--
Biodiversità ed ecosistemi	No	--	--
Economia circolare	No	--	--
Forza lavoro propria	Si	Si	No
Lavoratori nella catena del valore	No	--	--
Comunità interessate	Si	Si	No
Consumatori e utenti finali	No	--	--
Condotta aziendale	Si	Si	No

ESRS-VSME-B3 - Energy and greenhouse gas emissions

Energia

	Energia da fonti rinnovabili	Energia da fonti NON rinnovabili	
Elettricità	6.149 MWh	5.472 MWh	11.621 MWh
Combustibili	0 MWh	9,065 MWh	9,065 MWh
Totale	6149 MWh	5472 MWh	11.630,065 MWh

Emissioni

In base al Protocollo GHG:

	Emissioni GHG (tCO ₂ eq)
Scope 1 (emissioni dirette)	9,278 tCO ₂ eq
Scope 2 (emissioni indirette)	1.582,502 tCO ₂ eq

ESRS-VSME-B6 - Water

	Prelievo di acqua	Consumo di acqua (se applicabile)
Tutti i siti	45 m3	0 m3

ESRS-VSME-B7 - Resource use, circular economy, and waste management

Rifiuti non pericolosi

	Rifiuti dirottati verso il riciclo o il riutilizzo	Rifiuti destinati allo smaltimento	
Rifiuti solidi urbani	0	0,1 t	0 t
Carta	0	0,1 t	0 t
Plastica	0	0	0 t
Organico	0 t	0,05 t	0 t
Toner	0 t	0,05 t	0 t

Rifiuti pericolosi

nessuno

ESRS-VSME-B8 - Workforce – General characteristics

Tipo di contratto

	Numero di dipendenti (effettivi o equivalenti a tempo pieno)
A tempo determinato	0
A tempo indeterminato	8
Totale	8

Genere

	Numero di dipendenti (effettivi o equivalenti a tempo pieno)
Uomo	6
Donna	2
Altro	0
Non riportato	0
Totale	8

Paese (contratto)

	Numero di dipendenti (effettivi o equivalenti a tempo pieno)
Italia	8
Totale	8

ESRS-VSME-B9 - Workforce - Health and Safety

Numero di lavoratori che hanno registrato incidenti nell'anno	Totale delle ore lavorate nell'anno da tutte le risorse	Tasso di infortuni
-	20300	0

Numero di decessi per malattie professionali	Numero di decessi per infortunio sul lavoro	Totale decessi
0	0	0

ESRS-VSME-B10 - Workforce – Remuneration, collective bargaining, and training

Retribuzione oraria media lorda

Uomini	Donne	Divario %
22,24 €	15,65 €	-29.63

Numero di dipendenti

Nr. dipendenti coperti da contratti di lavoro collettivi	Nr. Totale Dipendenti	Divario %
9	9	0

ESRS-VSME-B11 - Convictions and fines for corruption and bribery

Numero di condanne	Importo totale delle ammende subite
-	- €

ESRS-VSME-C1 - Strategy: Business Model and Sustainability – Related Initiatives

Descrizione dei Gruppi di Prodotti/Servizi

I.S.I. nasce a Piacenza nel 1998 per iniziativa di un gruppo di tecnici informatici con pluriennale esperienza sia nel campo dell’automazione industriale sia nella gestione dei processi aziendali in area logistica e produttiva.

La mission della Società è stata fin dall’inizio la fornitura di software, consulenza e servizi alle aziende manifatturiere, al fine di poter mettere a disposizione di realtà produttive il patrimonio di esperienza acquisita dal gruppo, applicandolo alle nuove tecnologie informatiche che in quegli anni stavano diventando disponibili e affidabili anche in ambiente industriale.

La proposta I.S.I. è stata successivamente completata con soluzioni in ambito commerciale, in particolare per il supporto al miglioramento dei processi di business.

Descrizione dei Mercati Significativi

I.S.I. opera prevalentemente nel nord e nel centro ITALIA. Il numero maggiore di clienti si trova distribuito tra Lombardia ed Emilia-Romagna. Sotto il profilo dei settorimerceologici l’azienda ha prevalentemente clienti nell’ambito della meccanica di precisione; tuttavia, un numero significativo delle aziende gestite appartengono ai settori oil and gas, stampaggio materie plastiche, imballaggio e industria grafica, alimentare, costruttori di impianti e macchine.

Descrizione delle Principali Relazioni Commerciali

L’azienda ha una struttura commerciale che prevede in generale un rapporto diretto con il cliente finale; tuttavia, si avvale di partner commerciali che fanno principalmente un’attività di segnalazione. Talvolta i partner si occupano anche della rivendita dei prodotti, ma il rapporto in termini di post-vendita è sempre gestito da I.S.I..

Descrizione degli Elementi Chiave di Sostenibilità

I.S.I. ha un atteggiamento responsabile in chiave ESG nei suoi processi di business. È attenta al personale: oltre alla contrattazione settoriale ha un accordo di secondo livello che prevede per tutti i dipendenti la 14° mensilità e buoni pasto. Inoltre, ha orari flessibili ed è prevista per tutti i dipendenti la possibilità di lavorare in remoto per un giorno alla settimana. È attenta alla crescita dei dipendenti e al clima all'interno dell'ambiente di lavoro.

Nel corso del 2024 ha sviluppato un software dedicato alla gestione delle carriere del personale. È attenta all'ambiente. Oltre a ridurre il proprio impatto ambientale permettendo il lavoro da remoto, ha pianificato per il 2025 l'attivazione di un impianto fotovoltaico per l'autoconsumo dell'energia prodotta.

ESRS-VSME-C2 - Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy

Condotta aziendale	Politica
Politica aziendale su Diversità, Inclusione e Diritti Umani	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: SI
Obiettivo: NO	
<p>La Policy aziendale su Diversità, Inclusione e Diritti Umani di I.S.I. Srl è stata redatta nell'ottobre del 2024 per rispondere a un'esigenza profonda di responsabilità sociale, etica e organizzativa.</p> <p>In un contesto lavorativo sempre più complesso e multiculturale, I.S.I. ha riconosciuto l'importanza di creare un ambiente in cui ogni persona si senta accolta, valorizzata e libera di esprimere il proprio potenziale.</p> <p>La policy nasce con l'obiettivo di prevenire ogni forma di discriminazione, promuovere pari opportunità e garantire il rispetto dei diritti umani fondamentali, in linea con le migliori pratiche internazionali e i principi dell'OIL e della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.</p> <p>La pubblicazione di questa policy rafforza l'impegno dell'azienda nel garantire processi decisionali basati sul merito, e nel contrastare fenomeni come molestie, esclusione e ingiustizie. Inoltre, rappresenta un segnale chiaro di trasparenza e responsabilità verso tutti gli stakeholder interni ed esterni.</p> <p>Attraverso un approccio sistemico che include monitoraggio, formazione e procedure di reclamo, I.S.I. Srl promuove una cultura organizzativa orientata all'inclusione, consapevole che la diversità rappresenti un valore strategico per l'innovazione, la crescita e la sostenibilità a lungo termine. Il documento completo è visionabile nel nostro sito (https://www.isipc.it).</p>	

Condotta aziendale	Pratica
Legalità e adesione al codice etico di Confindustria	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: SI
Obiettivo: NO	
<p>Pur riconoscendo l’importanza del rating di legalità come strumento di trasparenza e affidabilità nei confronti del mercato, I.S.I. Srl attualmente non può accedere a questa certificazione in quanto non raggiunge il fatturato minimo previsto dalla normativa vigente. Tuttavia, l’azienda conferma il proprio impegno verso comportamenti etici e responsabili attraverso l’adesione al Codice Etico di Confindustria. Questo codice rappresenta un riferimento fondamentale per la conduzione delle attività aziendali nel rispetto della legalità, dell’integrità e della correttezza. I.S.I. ne applica i principi nei rapporti con tutti gli stakeholder, convinta che l’etica d’impresa sia una leva strategica per la crescita sostenibile e la fiducia nel lungo periodo.</p>	

Condotta aziendale	Iniziativa futura
La certificazione ISO 9001	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: NO
Obiettivo: NO	
<p>I.S.I. Srl è fortemente impegnata a migliorare continuamente i propri processi interni e guarda con determinazione all’ottenimento della certificazione ISO 9001 come obiettivo strategico per il prossimo futuro.</p> <p>Questa certificazione, riconosciuta a livello internazionale, rappresenta uno standard fondamentale per garantire la qualità del sistema di gestione aziendale, assicurando efficienza operativa, controllo dei processi e soddisfazione del cliente.</p> <p>Per I.S.I., conseguire la ISO 9001 significa formalizzare e consolidare le buone pratiche già in uso, rafforzare la fiducia degli stakeholder e distinguersi nel mercato per affidabilità e professionalità. Inoltre, il percorso verso la certificazione sarà un’occasione per coinvolgere attivamente tutto il personale, promuovendo una cultura aziendale orientata alla qualità, al miglioramento continuo e alla responsabilità condivisa.</p>	

Forza lavoro propria	Politica
Misurazione della soddisfazione dei dipendenti	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: NO
Obiettivo: NO	
<p>I.S.I. ritiene indispensabile monitorare il grado di soddisfazione dei propri stakeholders, tra cui i propri dipendenti. Per maggiore concretezza I.S.I. nel corso del 2024 ha sviluppato il software HRM per la gestione delle risorse umane. Nel corso del 2025 il software verrà oltre che commercializzato, adottato per uso interno. Tra le funzioni del software c'è proprio quella di gestire la carriera del personale monitorandone le evoluzioni in termini di mansioni, economiche e di soddisfazione personale. In tal senso il software è strutturato per organizzare riunioni periodiche e ricordare al responsabile HR la relativa periodicità.</p>	

Forza lavoro propria	Politica
Politica aziendale per la Parità salariale tra generi	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: SI
Obiettivo: NO	
<p>La Politica aziendale per la Parità Salariale tra Generi di I.S.I. Srl rappresenta un impegno concreto verso l’uguaglianza e l’equità nel mondo del lavoro. Attraverso questa iniziativa, l’azienda intende garantire che la retribuzione dei propri dipendenti sia determinata esclusivamente in base a criteri oggettivi come competenze, responsabilità, esperienza e performance, escludendo qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere.</p> <p>La policy nasce dalla consapevolezza che il divario salariale di genere è ancora una realtà diffusa e che affrontarlo è fondamentale per costruire un ambiente di lavoro equo, trasparente e motivante. L’introduzione di meccanismi di monitoraggio retributivo annuale, unita a percorsi di formazione per il personale HR e a strumenti di reclamo accessibili, rappresenta un passo avanti verso una cultura aziendale basata sul merito.</p> <p>Particolare attenzione è posta anche all’accesso paritario alle opportunità di carriera, affinché uomini e donne possano crescere professionalmente secondo le stesse condizioni. Con questa policy, I.S.I. Srl conferma la propria volontà di essere un’organizzazione inclusiva, responsabile e allineata ai più alti standard di giustizia sociale e sostenibilità.</p>	

Forza lavoro propria	Pratica
La Formazione del personale	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: SI
Obiettivo: NO	
<p>In un contesto altamente tecnologico e in continua evoluzione, il capitale umano rappresenta il vero motore dell’innovazione e della competitività aziendale. I.S.I. Srl è consapevole che, per affrontare con successo le sfide del futuro, non basta investire in tecnologie avanzate: è fondamentale investire nelle persone, nel loro sapere e nella loro capacità di adattarsi e crescere.</p> <p>Per questo motivo, l’azienda promuove con decisione la formazione continua, considerandola non solo una necessità tecnica, ma una leva strategica per lo sviluppo personale e professionale dei propri collaboratori. Attraverso percorsi formativi strutturati e mirati – dalla manutenzione predittiva all’intelligenza artificiale, dalla comunicazione efficace al project management – I.S.I. Srl sostiene la crescita delle competenze in modo sistematico e inclusivo.</p> <p>Particolarmente significativo è il corso del 2024, dedicato all’Intelligenza Artificiale e ai suoi ambiti di applicazione in azienda, che ha trattato temi innovativi come l’analisi predittiva dei dati di produzione, l’uso dell’AI generativa per l’interrogazione di database complessi, e la ricerca intelligente di informazioni all’interno di documenti tramite chatbot.</p>	

Forza lavoro propria	Pratica
Worklife balance dei dipendenti e Welfare aziendale I.S.I.	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: NO
Obiettivo: NO	
<p>I.S.I. Srl ha adottato un approccio integrato al work-life balance, consapevole che il benessere dei propri collaboratori è essenziale per la crescita sostenibile dell’azienda. In quest’ottica, è stata introdotta la possibilità di usufruire dello smartworking, offrendo ai dipendenti maggiore flessibilità nella gestione del tempo e nella conciliazione tra vita lavorativa e personale.</p> <p>Questa modalità operativa riduce lo stress da spostamenti, migliora la produttività e favorisce un clima aziendale più sereno e collaborativo.</p> <p>Accanto allo smartworking, l’azienda promuove un sistema di welfare aziendale che comprende l’erogazione di buoni pasto e premi di produzione.</p>	

I buoni pasto rappresentano un supporto economico concreto per le esigenze quotidiane dei lavoratori, mentre i premi di produzione riconoscono l’impegno e i risultati raggiunti, valorizzando il merito e la partecipazione agli obiettivi aziendali.

Queste misure rafforzano il legame tra azienda e dipendenti, contribuendo a creare un ambiente lavorativo motivante, equo e orientato alla crescita condivisa. Per I.S.I., investire nel benessere dei propri collaboratori significa valorizzare il capitale umano e costruire un futuro più responsabile, inclusivo e sostenibile.

Ogni corso frequentato è un tassello di un disegno più ampio: creare un ambiente dove il talento viene riconosciuto, coltivato e valorizzato, dove ogni persona può dare il meglio di sé contribuendo attivamente agli obiettivi aziendali. Per I.S.I., il capitale umano non è solo una risorsa, ma il cuore pulsante dell’azienda, il patrimonio più prezioso su cui costruire un futuro sostenibile, responsabile e all’avanguardia.

Forza lavoro propria	Pratica
Il nostro impegno nel mondo dello sport piacentino	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: SI
Obiettivo: NO	
<p>Il nostro progetto nasce dal desiderio di creare un legame autentico tra I.S.I. e la principale società sportiva di Piacenza, l'unica orgogliosamente presente nel massimo campionato nazionale. Una realtà che, con la sua squadra giovanile e il suo impegno per il territorio, rappresenta un motore di crescita, ispirazione e coesione per l'intero movimento pallavolistico provinciale.</p> <p>Questa sponsorizzazione va oltre il ritorno di immagine: è l'espressione concreta del nostro impegno per uno sviluppo sostenibile e responsabile. Attraverso il sostegno allo sport, vogliamo investire nei giovani, nel loro talento e nei valori universali che la pratica sportiva trasmette: inclusione, resilienza, rispetto delle regole, salute e benessere.</p> <p>Restituire al territorio una parte del valore che generiamo significa credere in un futuro più giusto e solidale, dove impresa e comunità crescono insieme. Con questo progetto, I.S.I. vuole essere protagonista non solo dell'innovazione industriale, ma anche del benessere sociale e culturale della nostra terra.</p>	

ESRS-VSME-C3 - GHG reduction targets and climate transition

Riduzione di Gas Serra	<i>Iniziativa futura</i>
Un impianto fotovoltaico per una sede I.S.I. a impatto Zero	
Responsabile: Stefano Guglielmetti	Azione resa pubblica: NO
Obiettivo: NO	
<p>Tra i progetti futuri di I.S.I. Srl rientra la realizzazione di un impianto fotovoltaico presso la propria sede operativa. Questo intervento rappresenta una scelta strategica orientata alla sostenibilità ambientale e all'efficienza energetica. L'obiettivo è ridurre progressivamente la dipendenza da fonti energetiche tradizionali e abbattere le emissioni di CO₂, contribuendo attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico.</p> <p>L'impianto permetterà di coprire parte del fabbisogno energetico aziendale con energia pulita e rinnovabile, generando benefici sia economici che ambientali. Questo progetto si inserisce nel più ampio percorso di I.S.I. verso la transizione ecologica, rafforzando l'impegno per un futuro più sostenibile e responsabile.</p>	

ESRS-VSME-C4 - Climate risks

Pericoli legati al clima		Gravità	Orizzonte temporali	Azioni di adattamento
Inondazioni	Si	Basso	Lungo	No
Incendi	Si	Basso	Lungo	No
Precipitazioni estreme	Si	Basso	Medio	No
Siccità	Si	Basso	Medio	No

Eventi di transizione legati al clima		Gravità	Orizzonte temporali	Azioni di adattamento
Maggiori obblighi di comunicazione delle emissioni	Si	Basso	Lungo	Si
Costi di transizione verso tecnologia a basse emissioni	Si	Medio	Medio	Si
Aumento del costo delle materie prime	Si	Basso	Medio	No
Maggiore preoccupazione degli stakeholders	Si	Medio	Breve	No

ESRS-VSME-C5 - Workforce (General) Additional characteristics

	Uomini	Donne	Divario
Rapporto di genere dei dipendenti	7	2	2,6:1

Lavoratori autonomi che lavorano esclusivamente per l'impresa	0
Lavoratori temporanei forniti da società interinali	0

ESRS-VSME-C6 - Additional own workforce information - Human rights policies and processes

L'impresa ha un codice di condotta o una politica sui diritti umani per i propri dipendenti?	SI Sui temi: -discriminazione
L'impresa dispone di un meccanismo di gestione dei reclami per i propri dipendenti?	SI

ESRS-VSME-C7 - Severe negative human rights incidents

Si sono verificati incidenti tra il proprio personale?	NO
L'impresa è a conoscenza di incidenti confermati che coinvolgono i lavoratori della catena del valore, le comunità interessate, i consumatori e gli utenti finali?	NO

ESRS-VSME-C8 - Revenues from certain sectors and exclusion from EU reference benchmarks

<p>L'impresa opera nei settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Armi controverse – Coltivazione e la produzione di tabacco – Combustibili fossili (carbone, petrolio e gas) (ossia l'impresa produce ricavi dall'esplorazione, dall'estrazione mineraria, dall'estrazione, dalla produzione, dalla lavorazione, dallo stoccaggio, dalla raffinazione o dalla distribuzione, compresi il trasporto, lo stoccaggio e il commercio, di combustibili fossili come definiti all'articolo 2, punto (62), del regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio), compresa una disaggregazione dei ricavi derivanti da carbone, petrolio e gas – Produzione di prodotti chimici (se l'impresa è un produttore di pesticidi e altri prodotti agrochimici) 	<p>NO</p>
<p>L'impresa è esclusa da qualsiasi parametro di riferimento dell'UE allineato all'Accordo di Parigi</p>	<p>NO</p>

ESRS-VSME-C9 - Gender diversity ratio in governance body

Donne	Uomini	Rapporto
2	7	1:2,6