



**REPORT INTEGRATO E
BILANCIO DI
SOSTENIBILITA'**
dati anno 2025

Sommario

1	IL METODO DI REDAZIONE.....	5
1.1	I confini del report integrato	5
1.2	I principi di redazione.....	5
1.3	Guida alla lettura	5
1.4	Lo stakeholder engagement (GRI 2-29)	6
1.5	La matrice di materialità.....	6
2	IL QUADRO DI SINTESI DELL'ORGANIZZAZIONE	8
2.1	Visione, Missioni, Valori	8
2.2	Assetto proprietario e struttura operativa (GRI 2-1, 2-7).....	9
2.3	Storia	10
2.4	ESIN in sintesi (GRI 201-1).....	11
3	LA GOVERNANCE DELL'AZIENDA	12
3.1	La struttura di governo (GRI 2-9).....	13
3.2	Politica Aziendale Integrata (GRI 2-23)	14
3.3	Certificazioni	19
4	IL MODELLO DI BUSINESS	21
4.1	Descrizione del contesto esterno.....	21
4.2.1	Rischi e opportunità (GRI 102-2)	24
4.2.2	Strategia di sostenibilità (GRI 2-22)	25
4.3	Prospettive.....	26
5	LE DIMENSIONI ESG	26
5.1	Politica e impegno ambientale.....	27
5.1.1	Dimensione E – le performance dell'azienda	28
5.2	Dimensione S – la dimensione sociale	30
5.2.1	Dimensione S – le performance dell'azienda.....	31
5.3	Dimensione G – Innovazione, reputazione, Etica e compliance	34
5.3.1	Dimensione G – La performance dell'azienda	35
6	PIANO DI SOSTENIBILITA' 2025-2027	36
7	GLOSSARIO E REFERENZE	38



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

È con orgoglio e senso di responsabilità che vi presentiamo il **Bilancio di Sostenibilità 2025** di **ESIN S.p.A.**

Questo documento non è solo una rendicontazione tecnica, ma il racconto di un percorso identitario che vede la nostra azienda impegnata a coniugare l'eccellenza operativa con il rispetto del pianeta e delle persone.

L'anno trascorso ha rappresentato per ESIN un giro di boa fondamentale.

In un contesto globale sempre più sfidante, abbiamo scelto di non restare spettatori del cambiamento ma di diventarne promotori.

Abbiamo investito con decisione nell'**efficientamento energetico** e nell'adozione di **tecnologie a basso impatto**, riducendo significativamente la nostra impronta di carbonio e ottimizzando la gestione delle risorse.

Ma la sostenibilità, per noi, non è solo una questione ambientale.

È, innanzitutto, un valore umano.

Nel 2025 abbiamo rafforzato le politiche di **welfare aziendale**, investendo sulla formazione continua e sulla sicurezza dei nostri collaboratori, convinti che la crescita di ESIN passi attraverso il benessere di chi la vive ogni giorno.

In un mondo sempre più interconnesso, abbiamo inoltre riconosciuto la **sicurezza dei dati** come un pilastro fondamentale della nostra responsabilità sociale. Consideriamo la **Cybersecurity** non solo un presidio tecnico, ma un patto di fiducia verso i nostri partner e clienti. Per questo, abbiamo implementato protocolli avanzati di protezione e programmi di sensibilizzazione interna, garantendo la continuità operativa e la massima integrità delle informazioni che ci vengono affidate.

Proteggere il nostro ecosistema digitale significa, oggi, proteggere il futuro stesso della nostra azienda. Guardando avanti, gli obiettivi che ci poniamo sono ambiziosi. La strada verso la completa **decarbonizzazione** e la piena **economia circolare** è tracciata.

Siamo consapevoli che la sostenibilità non sia un traguardo finale, ma un processo di miglioramento continuo che richiede ascolto, innovazione e coraggio.



Vogliamo ringraziare voi – clienti, fornitori, dipendenti e partner – per la fiducia e il supporto costante. È grazie a questa sinergia che ESIN può continuare a innovare, creando valore non solo per il mercato, ma per l'intera comunità.

Buona lettura.

La Direzione

ESIN S.p.A.

ESIN S.p.A.
L'Amministratore Delegato
Tagliatela Nicola

1 IL METODO DI REDAZIONE

1.1 I confini del report integrato

Il presente Report Integrato prende in esame le modalità in cui opera per la creazione di valore nel tempo, fornendo un quadro delle strategie, gli obiettivi e le performances relative alla capacità dell'organizzazione di creare valore.

L'arco temporale considerato per le informazioni relative agli aspetti di rendicontazione è il 2023-2024-2025. Essendo le prime edizioni del Report Integrato, saranno illustrate le rendicontazioni aggiornate al 2025 dei nostri indicatori di prestazione.

Nella scorsa edizione ci siamo proposti di impostare il monitoraggio di indicatori specifici e una prima pianificazione qualitativa di azioni da perseguire nel triennio 2023-2024-2025.

1.2 I principi di redazione

La redazione del Report è basata sui principi proposti dall'International Reporting Framework (<IR>) pubblicati dall'*International Integrated Reporting Council (IIRC)*: focus strategico e orientamento al futuro, connettività delle informazioni, relazione con gli stakeholder, materialità, sinteticità, attendibilità e completezza, coerenza e comparabilità.

Trattandosi del primo triennio di rendicontazione, alcuni elementi del framework <IR> (ad es. le performance del piano di sostenibilità) non saranno presentati.

Alcune delle informazioni riportate fanno riferimento alle *disclosures* offerte dal *Global Reporting Initiative (GRI)* e ai *Sustainable Developments Goals (SDGs)* delle Nazioni Unite.

1.3 Guida alla lettura

Il report è composto da sei parti:

- 1) La prima illustra le modalità di redazione del presente documento.
- 2) La seconda descrive in maniera essenziale l'organizzazione: la sua identità, la storia e il suo assetto proprietario.
- 3) La terza riporta gli organi, i principi e le procedure di cui l'azienda si è dotata per la sua corretta gestione.
- 4) La quarta parte dettaglia come l'organizzazione utilizza i «capitali» finanziari e non finanziari (v. glossario) per generare valore, quali impatti, rischi ed opportunità sono legati a questo processo, quali sono le strategie che abilitino una creazione di valore duratura e condivisa.
- 5) La quinta parte entra nel merito di quali sono i risultati, le attività e gli obiettivi dell'azienda declinate nelle dimensioni ESG, ossia ambientali (Environment) Sociali (Social) ed economiche (Governance).
- 6) La sesta parte introduce il progetto di Piano di Sostenibilità 2025-2027.



1.4 Lo stakeholder engagement (GRI 2-29)

Nell'ottica di disegnare la strategia di sostenibilità, l'azienda ha innescato un processo di ascolto dei propri portatori di interesse.

Essi sono stati selezionati ed identificati da ciascun responsabile di funzione, in coordinamento con il management aziendale. Le categorie coinvolte sono sei: dipendenti, clienti, comunità, fornitori, enti pubblici ed altri partner.

Agli stakeholder è stato illustrato tramite incontri virtuali dedicati il progetto di reportistica, il processo di materialità e la metodologia di votazione.

Gli incontri con gli stakeholder hanno fatto emergere spunti ed integrazioni che hanno arricchito i temi rilevanti per la sostenibilità dell'azienda, hanno offerto riflessioni di potenziale mutuo impegno su strade comuni.

I nostri stakeholder sono annualmente aggiornati sullo stato di avanzamento delle nostre azioni mirate ad incrementare la sostenibilità aziendale.

1.5 La matrice di materialità

Nel 2025, attraverso il processo della materialità è stato possibile identificare, tra i temi significativi, quelli effettivamente "materiali" ossia rilevanti per l'azienda. Tale analisi è stata rinnovata nel 2026.

Analisi di materialità e doppia materialità per ESIN S.p.A., sviluppata in coerenza con CSRD/ESRS e con le prassi più recenti (EFRAG IG1 su materialità, IG2 su catena del valore) e con i requisiti del settore costruzioni/ferrovie in Italia.

Legenda assi:

- Impatto = significatività impatti su persone/ambiente (IG1)
- Finanziaria = rilevanza per rischi/opportunità economico-finanziarie (IG1)

Matrice di Doppia Materialità (qualitativa)

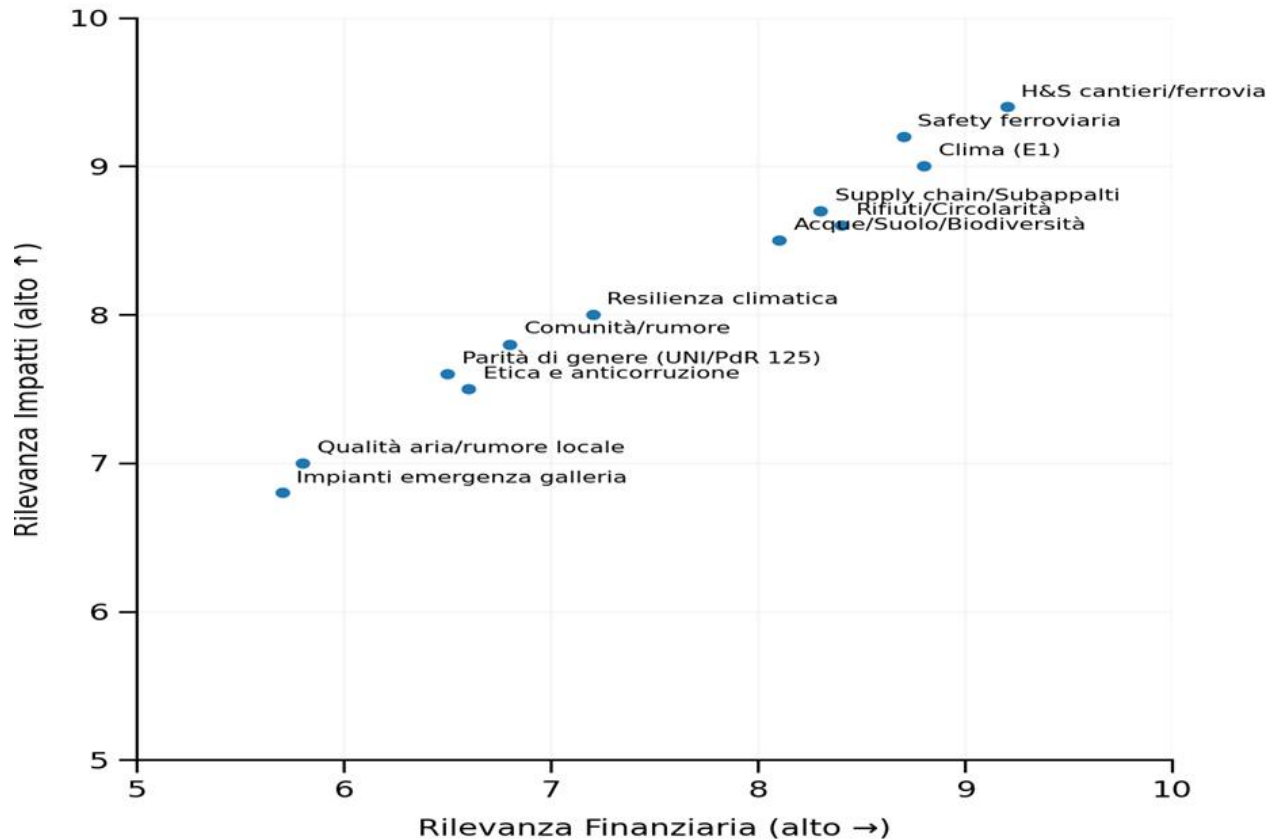


Grafico (descrizione): i temi 1–6 si collocano nel quadrante alto-alto; 7–10 hanno impatto alto e rilevanza finanziaria medio-alta; 11–12 mostrano impatto medio-alto e rilevanza finanziaria media. (Mappatura coerente con IG1, che non impone soglie univoche ma richiede criteri documentati e replicabili).

Per il perimetro ESIN (cantieri ferroviari, impianti, gallerie, stazioni, servizi di diserbo), la doppia materialità identifica come materiali:

- H&S ferroviaria/cantieri,
- clima,
- circolarità/rifiuti C&D,
- tutela ambientale locale (acque/suolo/biodiversità),
- resilienza climatica,
- supply chain/subappalti,
- pari opportunità e condotta d'impresa.

2 IL QUADRO DI SINTESI DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 Visione, Missioni, Valori

Fondamenti della Nostra Organizzazione



Valori aziendali





2.2 Assetto proprietario e struttura operativa (GRI 2-1, 2-7)

L'**assetto societario della ESIN S.p.A.** riflette un modello di governance solido, trasparente e orientato alla crescita sostenibile. Fondata nel **2012**, l'azienda opera nel settore delle **costruzioni e delle opere pubbliche**, con una specializzazione consolidata nelle **infrastrutture ferroviarie**, maturata attraverso oltre vent'anni di attività e un progressivo ampliamento delle competenze tecniche e organizzative che l'hanno portata ad essere ad oggi una realtà imprenditoriale riconosciuta per professionalità ed affidabilità su tutto il territorio nazionale.

Nel corso della sua evoluzione, ESIN ha adottato un approccio gestionale sempre più ampio, fondato su principi di **qualità, salute e sicurezza, tutela ambientale, responsabilità sociale, gestione efficiente dell'energia, anticorruzione, parità di genere, acquisti sostenibili**, integrando nel proprio sistema organizzativo gli standard di riferimento quali **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000, ISO 5001, ISO 37001, Uni PdR 125, ISO 20400, ISO 30415**. Questo percorso ha contribuito a rafforzare la struttura interna, garantendo processi decisionali più efficaci e un controllo sempre più rigoroso delle attività operative.

Parallelamente, nel 2023 ESIN ha implementato e adottato anche un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nominando un Organismo di Vigilanza esterno composto da n. 1 presidente e n. 2 altri membri.

Nel 2024, in coerenza con quanto previsto in una sana crescita aziendale, la ESIN ha avviato un importante e graduale incremento sia in termini di personale specializzato, Tecnico e Amministrativo, sia in termini organizzativi, con l'implementazione di ulteriori procedure e certificazioni di sistema di gestione per seguire le evoluzioni e le richieste del mercato ed essere un valido competitor. Questi professionisti di talento, la maggior parte dei quali assunti a tempo indeterminato a testimonianza dell'impegno di ESIN per il personale qualificato, hanno arricchito ulteriormente la capacità dell'impresa di offrire soluzioni operative di alta qualità e migliorare continuamente gli standard aziendali.

La "squadra" di ESIN oggi vanta numerosi laureati tra cui Ingegneri, dottori in Economia, in Giurisprudenza e in materie scientifiche specifiche per l'ambiente, dotati di esperienza pluriennale nel settore core business aziendale. Per tutto il personale in organico sono garantiti percorsi di formazione/informazione continua in linea con l'evoluzione normativa cogente ed applicabile nonché formazione specifica tecnica e professionalizzante.

Nell'ultimo trimestre del 2025, ESIN ha ulteriormente rafforzato la propria struttura di governo attraverso l'istituzione di un **Consiglio di Amministrazione (CDA)**, con Presidente il Dott. Puddu Sergio, affiancato dai consiglieri Ing. Tagliatela Nicola, con il ruolo di Amministratore Delegato nonché rappresentante legale e datore di lavoro di ESIN S.p.A., e l'Avv. Russo Agostino, con l'obiettivo di presidiare in modo più strutturato le scelte strategiche, supportare i processi di espansione e garantire una gestione aziendale allineata ai principi ESG.

Il CDA rappresenta oggi il fulcro della governance societaria, assicurando una supervisione collegiale e una chiara separazione tra funzioni decisionali, operative e di controllo.

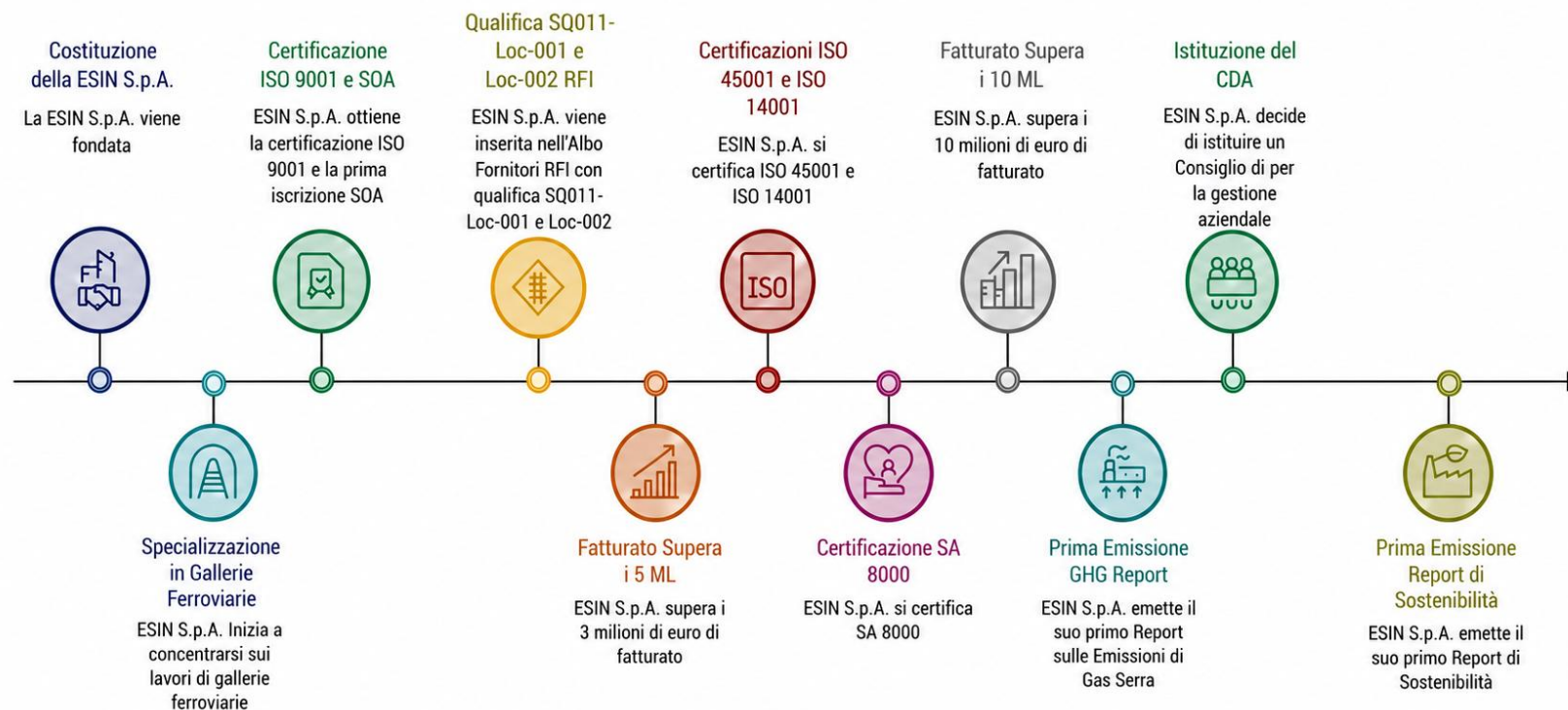
L'attuale assetto societario si caratterizza, dunque, per:

- una **leadership altamente tecnica e manageriale** con visione di lungo periodo;
- una **struttura decisionale collegiale**, orientata alla trasparenza ed alla responsabilità;
- un **sistema di gestione integrato** che supporta i vari principi delle norme di riferimento (qualità, sicurezza, ambiente, responsabilità sociale, anticorruzione, ecc.);
- un modello organizzativo in linea con le migliori pratiche del settore delle opere pubbliche.

Questo impianto di governance consente a ESIN di affrontare le sfide del mercato con solidità e coerenza, promuovendo uno sviluppo sostenibile, innovativo e pienamente allineato ai valori aziendali.

2.3 Storia

Milestone Chiave nella Storia della ESIN S.p.A.





2.4 ESIN in sintesi (GRI 201-1)

Nell'anno analizzato emerge un percorso di crescita che riflette non solo l'ampliamento delle attività operative, ma anche il consolidamento della capacità dell'azienda di generare valore in modo responsabile e continuativo.

Nel **2024**, ESIN registra un incremento significativo del **fatturato (+65,82%)** e delle **ore lavorate (+128,22 %)**, segnali di un rafforzamento della presenza aziendale nel mercato di interesse e di una maggiore capacità di risposta alle esigenze dei committenti pubblici.

Nel **2025** tale trend positivo prosegue, con un'ulteriore crescita del **fatturato (+51,31%)** e delle **ore lavorate (+3,61%)**, confermando la solidità del modello operativo e la sostenibilità del ritmo di espansione.

La **composizione del portafoglio clienti** evidenzia una forte specializzazione dell'azienda nel settore dei lavori pubblici, con una concentrazione su committenti di primaria rilevanza nazionale quali **Rete Ferroviaria Italiana, Ferrotramviaria, Azienda Trasporti Milanesi, ANAS, Ferrovie del Sud Est**.

Questa configurazione testimonia la capacità di ESIN di operare in contesti ad alta complessità tecnica, garantendo standard di qualità, salute e sicurezza, tutela ambientale e compliance anticirruzione, per citarne alcuni, coerenti con le aspettative degli stakeholder istituzionali.

L'andamento economico e operativo si inserisce in un quadro più ampio di **creazione di valore sostenibile**, in cui la crescita non è solo quantitativa ma è supportata da processi di governance strutturati, investimenti nelle competenze e conoscenze delle maestranze e da un approccio orientato al miglioramento continuo e alla responsabilità verso il territorio.

3 LA GOVERNANCE DELL'AZIENDA

Oltre che sui principi di una Governance responsabile, vitali al fine di garantire un agire consapevole e rispettoso degli stessi, diventa sempre più importante, per le aziende, concentrarsi sulla creazione di valore a lungo-termine e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente, nel proprio business.

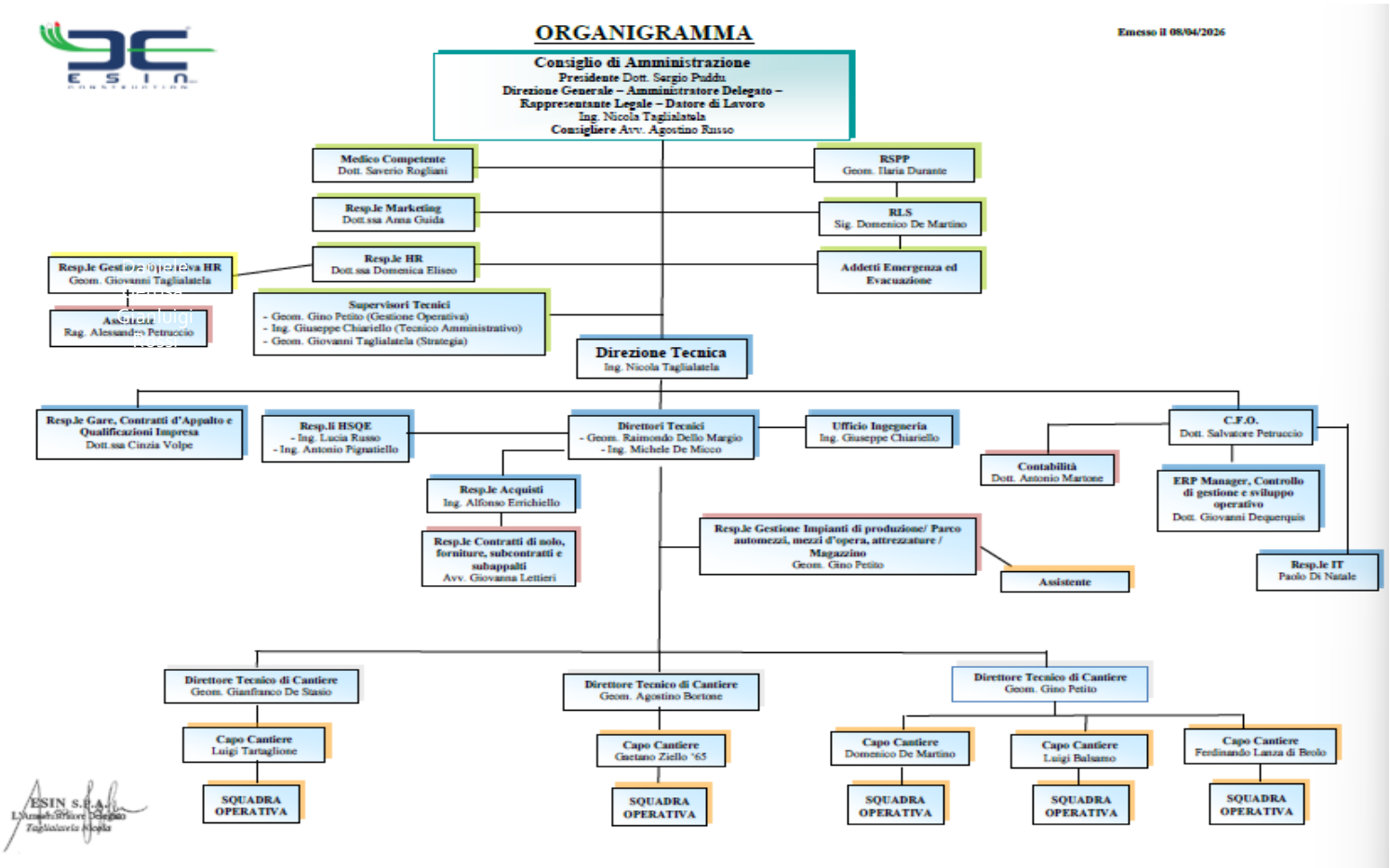
Come azienda abbiamo quindi compreso l'importanza che riveste la Governance al fine di raggiungere tali risultati, una guida verso scelte responsabili sia sul piano economico-finanziario che sociale e ambientale, costruendo legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In tal senso, intendiamo indirizzare le nostre aspirazioni aziendali verso una presa di coscienza e rispetto degli impatti economici, ambientali e sociali, verificando i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder.

Obiettivi aziendali



3.1 La struttura di governo (GRI 2-9)



Svelare la Struttura Organizzativa



3.2 Politica Aziendale Integrata (GRI 2-23)

La ESIN S.p.A. si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda, oltre a garantire nel tempo la sempre maggiore soddisfazione del cliente quale presupposto per sviluppare e garantire il successo dell'azienda non disgiunto dal rispetto dell'ambiente e dell'impiego razionale delle risorse naturali.

A tale scopo rende noto questo documento e lo diffonde a tutti i soggetti dell'azienda e si impegna affinché:

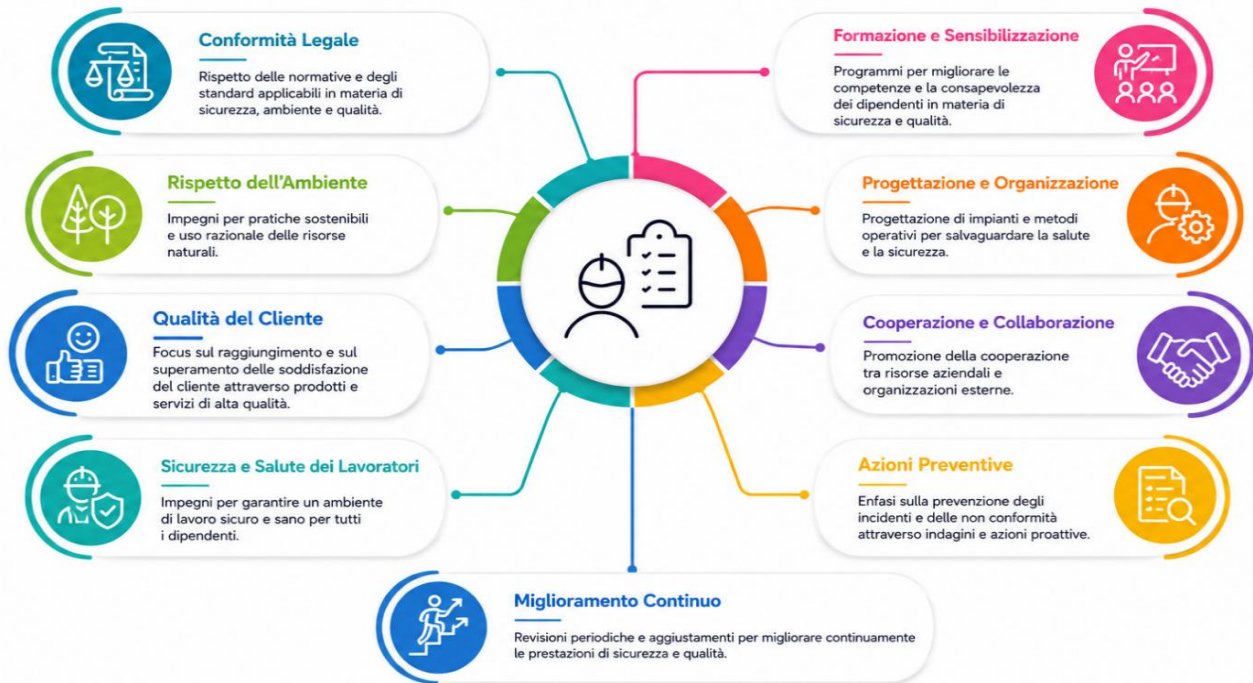
- fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della salute e sicurezza, ambiente e qualità siano considerati contenuti essenziali;
- il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che ESIN S.P.A. sottoscrive, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, aspetti ambientali e qualità, sia considerata una priorità;
- tutti i lavoratori siano formati, informati, addestrati e sensibilizzati per svolgere i compiti loro assegnati in materia di sicurezza e sia garantita la consultazione dei lavoratori, anche attraverso il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul lavoro; inoltre, che l'INFORMAZIONE SUI RISCHI aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori;
- la progettazione degli impianti e le attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;
- siano promosse la cooperazione tra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e con Enti esterni preposti;
- siano privilegiate le azioni preventive e le indagini interne a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, in modo da RIDURRE significativamente le probabilità di accadimento di INCIDENTI, INFORTUNI, malattie professionali o altre non conformità;
- siano riesaminati periodicamente la Politica, gli Obiettivi e l'attuazione del SGI allo scopo di ottenere un miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul lavoro in azienda.

Inoltre, si impegna a:

- mantenere attivo un Sistema di conduzione aziendale per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001 assicurando un impegno costante di supporto e di verifica del suo andamento, in funzione di una sempre maggior soddisfazione del cliente;
- monitorare il grado di conformità del Sistema alle norme, alle leggi applicabili e agli altri requisiti sottoscritti gestendo gli scostamenti con adeguate azioni correttive;
- realizzare programmi di addestramento e formazione del personale a tutti i livelli aziendali, per diffondere la cultura della Qualità e fornire le competenze necessarie per il successo dell'Azienda;
- prevenire le non conformità;
- coinvolgere i Fornitori nel processo di miglioramento continuo dei prodotti e dei servizi;
- definire specifici progetti nei vari ambiti aziendali, finalizzati alla realizzazione della politica per il miglioramento continuo;
- riesaminare periodicamente gli obiettivi e l'andamento dei progetti per valutarne l'adeguatezza e l'efficacia.

La Direzione Generale, a partire dalle esigenze del Cliente, da quelle del mercato e da tutti gli stakeholders, definisce annualmente un Piano di Obiettivi per la Sicurezza/Qualità/Ambiente/Etica/Energia/Anticorruzione e si impegna a raggiungere gli obiettivi stabiliti in ottica di miglioramento continuo. Per ciascun obiettivo la direzione individua le risorse messe a disposizione e gli strumenti di monitoraggio.

Fondamenti della Politica di ESIN S.p.A.



Relativamente al Sistema di Gestione Ambientale secondo i principi della norma UNI EN ISO 14001, ESIN S.p.A. si impegna a:

- implementare e mantenere attivo un sistema di Gestione Ambientale in conformità alle norme UNI EN ISO 14001;
- assicurare che siano scrupolosamente osservati i requisiti legali ed eventualmente altri requisiti importanti per l'ambiente, nei processi e prodotti;
- attivare un attento presidio sui consumi di materiali necessari al processo ed energetici finalizzato a cogliere tutte le opportunità per la loro ottimizzazione;
- gestire attentamente tutti i rifiuti prodotti, attivando le azioni orientate al loro recupero o riciclaggio, quando possibile, e comunque alla loro riduzione;
- mantenere un attento presidio sulle emissioni in atmosfera e dispersioni non controllate di materiali nell'ambiente circostante;
- ridurre il rischio di possibili inquinamenti dannosi per l'ambiente;
- cercare il miglioramento continuo nell'impegno per l'ambiente, mirando sempre alla prevenzione delle possibili cause di inquinamento e degli incidenti rilevanti;
- Sviluppare le proprie attività interne e presso i cantieri operativi in una logica di conformità alla legislazione ambientale vigente;
- promuovere, attraverso adeguata formazione, la sensibilizzazione ed il coinvolgimento di tutto il personale della ESIN S.p.A. alle argomentazioni ambientali.

L'Azienda si impegna a condurre le proprie attività di gestione dei cantieri in modo efficiente ricercando in particolare il miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche.

Per raggiungere questo obiettivo ESIN:

- ha implementato e mantiene in esercizio un Sistema di gestione dell'Energia, in conformità alla norma UNI CEI EN ISO 50001;
- definisce e riesamina periodicamente i propri obiettivi e traguardi energetici;
- si impegna a fornire le informazioni e le risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi energetici;
- si impegna a conformarsi ai requisiti legislativi applicabili in merito a uso, consumo e efficienza energetica;
- stabilisce procedure orientate ad un uso efficiente dell'energia;
- monitora con continuità le proprie prestazioni energetiche, attraverso specifici indicatori (EnPIs);
- promuove la progettazione e l'acquisto di servizi /prodotti energeticamente efficienti;
- ritiene il monitoraggio e il miglioramento delle proprie prestazioni energetiche un fattore di successo e competitività aziendale.

Per il conseguimento degli obiettivi sopra esposti l'Alta Direzione si impegna a:

- designare uno o più Rappresentanti della Direzione della struttura direttiva aziendale, tale che abbia l'autorità per assicurare che i requisiti del Sistema di gestione Integrato siano stabiliti, applicati e mantenuti in conformità alla normativa di riferimento;
- fornire tutte le risorse (umane, tecnologiche e finanziarie) necessarie all'attuazione e mantenimento del Sistema di Gestione Integrato;
- applicare in modo corretto quanto definito nelle procedure definite affinché il rischio di cause accidentali dannose sia ridotto al valore minimo possibile;
- sottoporre l'attività aziendale a sorveglianza e monitoraggio, nell'intento di elaborare, dove non esistano già, delle analisi statistiche per poter porre obiettivi misurabili ed intervenire con adeguate azioni laddove gli indicatori dimostrino uno scostamento in senso negativo rispetto agli obiettivi previsti;
- quando possibile, prediligere fornitori che assicurino materiali e servizi in linea con gli obiettivi stabiliti;
- estendere le competenze sviluppate a livello di gestione della Qualità agli aspetti ambientali con lo scopo di definire ed attuare azioni correttive e preventive e quindi gestire al meglio gli indicatori definiti per la misura del miglioramento nella gestione ambientale;
- eseguire il riesame periodico del Sistema di Gestione Ambientale, sotto la responsabilità della Direzione Generale, al fine di garantirne efficienza ed efficacia;
- rendere disponibile al pubblico il presente documento qualora ne faccia richiesta.

ESIN S.p.A. inoltre, si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida per tutte le attività aventi influenza sulla responsabilità sociale e sulle condizioni lavorative dell'Azienda.

In particolare:

- attraverso il sostegno e la difesa dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale;
- rigettando il lavoro infantile e minorile, attraverso la non assunzione di bambini e/o il sostegno a programmi di inserimento e/o formazione di giovani nell'ambito di iniziative o piani previsti dalla legge;
- rigettando l'utilizzo del lavoro obbligato;
- garantendo salute e sicurezza degli ambienti di lavoro;
- garantendo libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- rigettando la discriminazione;
- rigettando procedure disciplinari costituite da pratiche punitive di carattere corporale, di coercizione mentale o corporale o abusi verbali;
- attraverso il rispetto della legislazione vigente e degli standard industriali per l'orario di lavoro;
- rispettando le retribuzioni secondo stipendi conformi agli standard minimi o settoriali.

ESIN S.p.A. inoltre si impegna a garantire il continuo miglioramento della propria produzione in termini di salute e sicurezza sul lavoro, qualità e prestazioni ambientali, stabilendo obiettivi e connessi traguardi di miglioramento in appositi piani d'azione che indichino tempi, modi, responsabilità e stanziamenti finanziari necessari.

L'azienda si impegna a:

- ridurre il rischio di incidenti stradali legati alle attività aziendali, promuovendo comportamenti di guida sicuri e responsabili.
- monitorare e analizzare gli eventi stradali per individuare azioni correttive e preventive.
- formare/informare il personale sull'importanza della sicurezza stradale e sull'adozione di pratiche virtuose.

La presente Politica per la salute e sicurezza, l'Ambiente e la Qualità viene stabilita dalla Direzione Generale, diffusa tra il personale e le parti interessate esterne e rivista in sede di Riesame della Direzione per adeguarla a quanto rilevato nel corso dell'esercizio del Sistema di Gestione integrato.

Politica della Parità di Genere

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in

riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

3.3 Certificazioni

ESIN S.p.A., per i seguenti campi di attività:

RISTRUTTURAZIONE DI EDIFICI CIVILI, MANUTENZIONE CORPO STRADALE, FABBRICATI E MANUFATTI IN AMBITO FERROVIARIO CON RELATIVI IMPIANTI ELETTRICI. EROGAZIONE DI SERVIZI DI SFALCIO MECCANICO.

MANUTENZIONE, RISTRUTTURAZIONE E CONSOLIDAMENTO DI OPERE DI SOTTOPASSAGGI E GALLERIE IN AMBITO FERROVIARIO CON RELATIVI IMPIANTI ELETTRICI ED ELETTRONICI. MANUTENZIONE E RISTRUTTURAZIONE DI STAZIONI FERROVIARIE.

è in possesso delle seguenti certificazioni rilasciate da enti terzi:

- Certificazione sistema di gestione per la qualità aziendale UNI EN ISO 9001:2015 n. 31617/14/S rilasciata da RINA, prima emissione 19.12.2014;
- Certificazione sistema di gestione Ambiente ai sensi della norma ISO 14001:2015 n. EMS-6690/S rilasciata da RINA, prima emissione 24.03.2017;
- Certificazione sistema di gestione della Sicurezza e della Salute sui luoghi di lavoro ai sensi della norma ISO 45001:2018 n. OHS-2945 rilasciata da RINA, prima emissione 24.03.2017;
- Certificazione sistema di gestione Responsabilità Sociale ai sensi della norma SA8000:2014 n. SA-1472 rilasciata da RINA, prima emissione 07.04.2017;

- Certificazione sistema di gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001:2016 n. ABMS-132/20 rilasciato da RINA, prima emissione 02.03.2020;
- Certificazione sistema di gestione per l'Energia ai sensi della norma ISO 50001:2018 n. EnergyMS-418 rilasciato da RINA, prima emissione 01.12.2023;
- Inventario delle Emissioni di Gas ad Effetto Serra ai sensi della norma ISO 14064-01:2018 rilasciato da RINA, prima emissione 30.12.2025;
- Certificazione sistema di gestione per la parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022 n. PDR125-178/23 rilasciato da RINA, prima emissione 17.11.2023;
- Certificazione sistema per acquisti sostenibili ai sensi della norma ISO 20400:2017 n. UN056 rilasciato da AUDISO, prima emissione 04.03.2026;
- Certificazione per la Diversità e Inclusione ai sensi della norma ISO 30415:2021 n. ISO 30415:2021-12/22 rilasciato da RINA, prima emissione 14.10.2022;

4 IL MODELLO DI BUSINESS

La nostra azienda, come tutte le imprese, si impegna a garantire che tutti gli esseri umani possano godere di una vita prospera e soddisfacente e che il progresso economico, sociale e tecnologico avvenga in armonia con la natura.

La prosperità si traduce nella lotta per porre fine alla povertà e alla disuguaglianza, descrivendola in termini di:

- Crescita economica - costruita su un'occupazione dignitosa, mezzi di sussistenza sostenibili, aumento del reddito, protezione sociale e accesso ai servizi finanziari per tutte le persone;
- Innovazione e trasformazione dei modelli di business - per creare valore condiviso, tra cui gli investimenti in infrastrutture sostenibili, insediamenti, industrializzazione, PMI, energia e tecnologia;
- Prosperità condivisa e crescita - basata su produzione e consumo sostenibili nel breve e lungo periodo.

L'occupazione e la creazione di posti di lavoro sono fattori chiave della crescita economica e della prosperità e forniscono un'indicazione di base della capacità di un'azienda di attrarre talenti diversi, che sono essenziali per innovare e creare nuovi prodotti e servizi.

Componenti della prosperità



4.1 Descrizione del contesto esterno

ESIN S.p.A. è un'importante realtà italiana nel settore delle grandi infrastrutture, con una specializzazione distintiva nelle opere civili del comparto ferroviario.

Fondata nel 2012 a Napoli da Nicola Tagliatela, l'azienda ha iniziato ad operare nel settore dell'edilizia residenziale e non acquisendo negli anni una leadership tecnica specializzata nella realizzazione e manutenzione di opere sempre più complesse.

Ecco una sintesi del proprio profilo e del contesto operativo attuale:

1. Identità Aziendale

- Settore di attività: Codice ATECO principale 41.00.00 "Costruzione di edifici residenziali e non residenziali".
- Sedi: l'azienda ha la sua sede legale in Cagliari (CA) e sede operativa in Teverola (CE) oltre ad una forte presenza operativa mediante cantieri dislocati su tutto il territorio nazionale.
- Dimensioni: l'azienda ha un organico di quasi 50 lavoratori, tra diretti e indiretti, con un solido staff tecnico amministrativo.

2. Core Business e Servizi

ESIN S.p.A. opera principalmente in contesti ad alto contenuto tecnologico, dove la sicurezza e la precisione sono critiche:

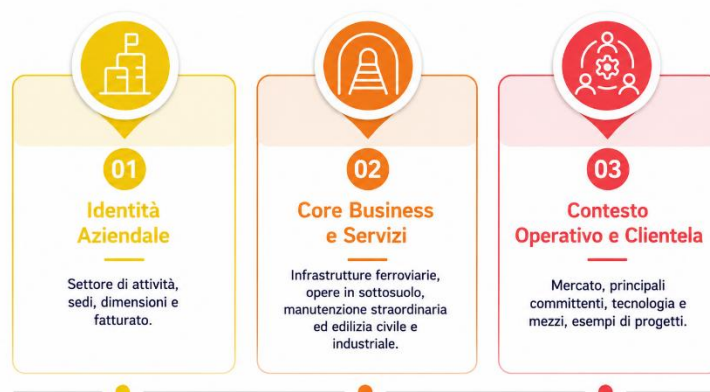
- Infrastrutture Ferroviarie: È un partner strategico di RFI (Rete Ferroviaria Italiana), qualificato per opere civili alla sede ferroviaria senza limiti di importo e opere civili in gallerie.
- Opere in Sottosuolo: Specializzata nello scavo e nel consolidamento di gallerie ferroviarie e metropolitane.
- Manutenzione Straordinaria: Interventi di ripristino strutturale su ponti, viadotti e tunnel esistenti.
- Edilizia Civile e Industriale: Realizzazione di uffici, stazioni e complessi industriali legati alla rete dei trasporti.

3. Contesto Operativo e Clientela

L'azienda si muove in un mercato caratterizzato da elevatissime barriere all'ingresso, dovute alle certificazioni necessarie e alla complessità dei macchinari richiesti.

- Principali Committenti: Il cliente primario è il Gruppo Ferrovie dello Stato (FS/RFI), ma opera anche per enti pubblici e grandi general contractor in ambito nazionale.
- Tecnologia e Mezzi: Dispone di un parco mezzi d'opera specializzato per lavorare in "presenza di esercizio" (ovvero su tratte ferroviarie dove il traffico dei treni non viene interrotto, o lo è solo parzialmente).
- Esempi di Progetti: Ha contribuito a opere rilevanti come la messa in sicurezza della penetrazione urbana della galleria metropolitana di Napoli, la soppressione del PL di Susa, l'abbassamento dell'arco rovescio della Galleria Sant'Agata di Solofra (AV), il servizio di imbiancatura rotaie per il miglioramento dell'escursione termica del ferro, la sostituzione di opere e parti strutturali della travata metallica al Km 11+110 all'imbocco dello scalo ferroviario di Maddaloni e vari interventi di taglio di vegetazione.

ESIN S.p.A. - Profilo Aziendale





**Manutenzione ordinaria e somma
urgenza**

Manutenzione straordinaria



**Manutenzione straordinaria in
galleria**

Servizi e bianco rotaie



Opere strutturali speciali

Taglio e controllo vegetazione



4.2.1 Rischi e opportunità (GRI 102-2)

Annualmente ESIN S.p.A. provvede ad aggiornare la propria Analisi dei Rischi e delle opportunità. Tale analisi, integrata tra i sistemi di gestione, individua principalmente gli effetti delle incertezze aziendali e determina i rischi come base per la pianificazione. Per ogni aspetto analizzato può essere individuata una specifica azione del Piano di Miglioramento.

Analisi dei Rischi e delle Opportunità di ESIN S.p.A.



4.2.2 Strategia di sostenibilità (GRI 2-22)

Il piano strategico di sostenibilità aziendale è stato declinato nelle tre dimensioni ESG per la prima volta, partendo dalle attività svolte nel 2023, frutto di un intenso lavoro di ascolto e confronto con tutti i più significativi interlocutori interni ed esterni all'azienda. I temi materiali emersi riguardano

- il **Capitale Naturale**, proprio per la tipologia di attività che ESIN svolge sul territorio,
- il **Capitale Umano** con un focus sulle politiche legate al benessere dei lavoratori,
- il **Capitale Produttivo**, specie in termini di compliance tecnica,
- il **Capitale Intellettuale**, in particolare con riferimento all'innovazione di soluzioni di ingegneria ambientale
- il **Capitale Relazionale**, per la valorizzazione del Brand e il rafforzamento dell'Etica del business.

Per il triennio 2025- 2027 il Management aziendale ha già pianificato un'allocazione delle risorse che prevede di destinare quest'ultime soprattutto alle attività di **ricerca e sviluppo**, rendendo sistemica l'innovazione aziendale, specie sugli impatti ambientali generati dalle attività produttive.



4.3 Prospettive

Il costante trend di crescita che ESIN ha sperimentato negli ultimi anni, sia in termini di risorse umane che di competenze, ha reso necessario un processo organizzativo che ha portato all'identificazione di specifici responsabili per le tre principali aree operative: progettazione, consulenza e servizi.

Nel corso del 2026, sarà fondamentale consolidare l'organizzazione, promuovendo nuove modalità di condivisione interna delle conoscenze e garantendo una formazione adeguata al personale appena assunto, al fine di stabilire solide basi per affrontare le nuove sfide professionali che si attendono.

Le prospettive di sviluppo sono ulteriormente sostenute dall'efficacia crescente dell'ufficio gare nel selezionare opportunità di mercato e partner adeguati, oltre all'incessante innovazione tecnologica delle attrezzature di supporto ai servizi tecnici, soprattutto nell'ambito dei contratti quadro, in cui il mercato mostra un notevole interesse e ESIN gode di una solida reputazione di affidabilità.

5 LE DIMENSIONI ESG

I risultati e gli obiettivi per il 2026 sono declinati nelle tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica (ESG).



Per ciascuna dimensione, risultati e obiettivi vengono misurati attraverso gli standard GRI e associati agli obiettivi di sviluppo delle Nazioni Unite (SDG)

Fondamenti della Sostenibilità



5.1 Politica e impegno ambientale

L'impegno di ESIN verso l'ambiente si attua attraverso un percorso costante nel corso degli anni.

La nostra dedizione a promuovere la sostenibilità e a preservare l'ambiente ha costituito una parte integrante della nostra identità aziendale.

Ciò che ci guida è la profonda consapevolezza che l'ambiente è una risorsa preziosa che va protetta, non solo per il presente ma anche per le future generazioni.

Il ns. impegno alla tutela ambientale è un punto di riferimento per la clientela, che ha apprezzato la nostra costante e autentica applicazione in questo senso. Questo impegno si è concretizzato attraverso la certificazione del nostro Sistema di Gestione Ambientale secondo la normativa ISO 14001:2015 e l'avvio della registrazione EMAS nel corrente anno al fine di ottenere un ulteriore riconoscimento dell'impegno continuo a favore dell'ecosistema.

La sostenibilità è stata una delle direttrici principali nella strategia aziendale, manifestandosi attraverso politiche specifiche e un impegno costante nella formazione dei nostri dipendenti.

Nel 2026, abbiamo concretizzato questa missione con la pubblicazione del nostro primo Report Integrato di sostenibilità.

Il nostro impegno si traduce nella costante ricerca di soluzioni innovative per la gestione e la prevenzione dei danni derivanti dal cambiamento climatico.

In ESIN, continuiamo a lavorare instancabilmente nel campo ambientale, mettendo in atto azioni tangibili per promuovere un futuro migliore e un pianeta più sano per tutti.

Impegno ambientale di ESIN S.p.A.



SDGs



CAPITALE AMBIENTALE



TEMI MATERIALI

- Impatti ambientali di cantiere

5.1.1 Dimensione E – le performance dell'azienda

Per una valutazione standardizzata dei consumi si è deciso di intraprendere uno studio sulla Carbon Footprint seguendo le linee guida GHG Protocol e in conformità con la ISO 14064-1. I dati raccolti esprimono in modo quantitativo gli effetti delle emissioni di gas serra generate da un'organizzazione, un prodotto o un servizio.

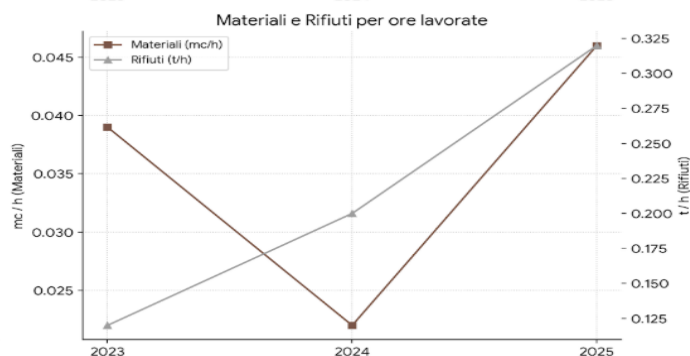
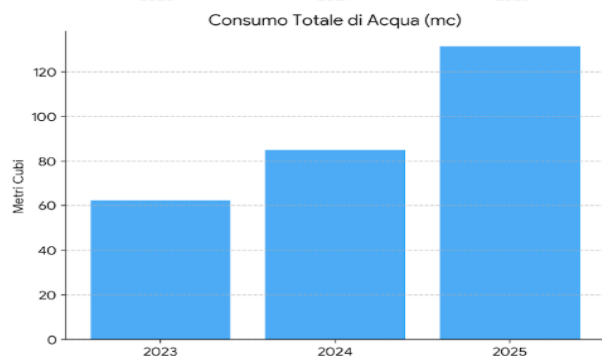
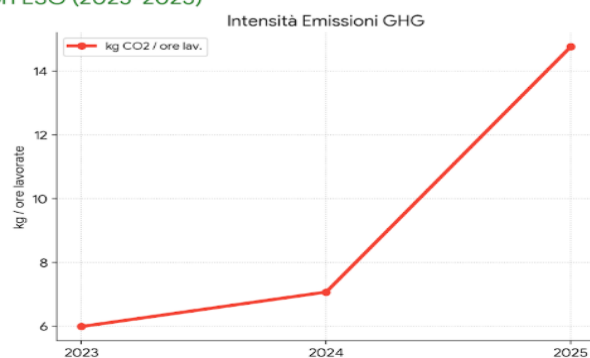
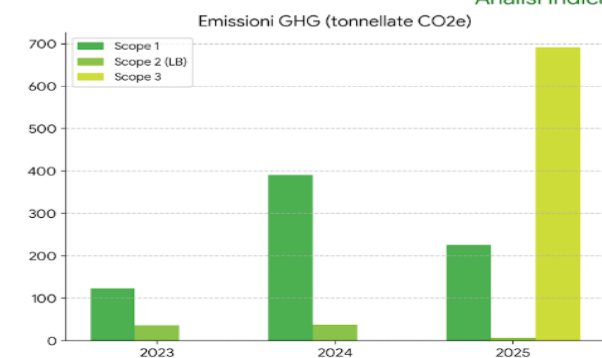
Valutazione della Carbon Footprint



A partire dal 2023 le performance energetiche aziendali sono espresse come emissioni di CO₂ equivalente; per gli anni precedenti tali dati sono da considerarsi non determinati (n.d.)

GRI	Disclosure	Indicatore	2023	2024	2025
305-1	Emissioni dirette di GHG (scope 1)	Valore lordo delle emissioni di GHG dirette	123,01	390,20	226,14
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi	Valore lordo delle emissioni di GHG indirette da consumi energetici (Scope 2) location-based in tonnellate di CO ₂ equivalente	35,89	37,39	5,95
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Valore lordo delle emissioni di GHG indirette da consumi energetici (Scope 2) market-based in tonnellate di CO ₂ equivalente	0	0	0
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Valore lordo di altre emissioni di gas GHG indirette (Scope 3) in tonnellate di CO ₂ equivalente.	n.d.	n.d.	692,08
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Rapporto dell'intensità delle emissioni di GHG per l'organizzazione espresso come emissioni totali GHG (in kg) / ore lavorate	6	7,08	14,77
303-5	Consumo di acqua	Consumo totale di acqua (mc)	62,5	85	131,6
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Metri cubi cemento e malte/ ore lavorate	0,039	0,022	0,046
306-3	Rifiuti prodotti	Totale tonnellate di rifiuti prodotti (ufficio + cantiere) / ore lavorate	0,12	0,20	0,32

Analisi Indicatori ESG (2023-2025)



5.2 Dimensione S – la dimensione sociale

In ESIN abbiamo sempre considerato essenziale lo sviluppo delle relazioni umane come parte fondamentale della nostra missione di crescita sostenibile. Privilegiamo forme contrattuali che garantiscono continuità, retribuzione equa e che siano libere da qualsiasi forma di discriminazione.

La nostra azienda è impegnata a promuovere il benessere fisico e mentale dei nostri collaboratori, cercando costantemente iniziative che favoriscano un clima di collaborazione e rispetto in ogni aspetto della vita aziendale. Riteniamo che assicurare il benessere significhi creare un ambiente salutare e sicuro sotto ogni punto di vista: fisico, mentale e sociale.



Negli ultimi anni, abbiamo assistito a una crescita costante del nostro team, sostenendo l'ingresso di giovani talenti nel mondo professionale, riconoscendo il loro potenziale e la loro energia come risorsa preziosa per il nostro futuro.

La formazione dei dipendenti è una priorità. Sosteniamo i nostri collaboratori finanziando corsi di formazione professionale, organizzando regolarmente momenti formativi interni e promuovendo il conseguimento di esami universitari o perfezionamenti professionali.

In ESIN, crediamo che investire nelle nostre persone sia fondamentale per il nostro successo continuo e per contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo. Siamo fermamente impegnati a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e gratificante, in cui tutti possono crescere e prosperare.

Valori aziendali di ESIN S.p.A.



SDGs



CAPITALE UMANO



TEMI MATERIALI

- Benessere, diversità e inclusione

5.2.1 Dimensione S – le performance dell'azienda

5.2.1.1 GRI 2-7 Dipendenti

	Indicatore	2023	2024	2025
Numero totale di dipendenti a tempo indeterminato	TOT	26	36	36
	M	26	32	32
	F	0	4	4
Numero totale di dipendenti a tempo determinato	TOT	4	16	7
	M	4	16	7
	F	0	0	0
Numero totale di dipendenti full time	TOT	29	49	41
	M	29	46	38
	F	0	3	3
Numero totale di dipendenti part time	TOT	1	3	2
	M	1	2	1
	F	0	1	1

5.2.1.2 GRI 401-1 Nuove assunzioni e turn over

	Indicatore	2023	2024	2025
Numero/tasso di turnover	TOT	2	18	5
	F	0	0	1
	M	2	18	4
	<30	0	1	1
	30-50	1	12	3
	>50	1	5	1
Numero/tasso di nuove assunzioni	TOT	8	25	9
	F	0	4	0
	M	8	21	9
	<30	2	2	3
	30-50	5	16	4
	>50	1	7	2

	Indicatore	2023	2024	2025
GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	Nr. decessi	0	0	0
	Nr. Infortuni	0	0	2
	Nr. Near miss	0	2	6
	Nr. Ore lavorate	26444,38	60352,50	62531,00
GRI 403-10 Malattie professionali	Nr. Casi di malattia professionale	1	0	1
	Nr. Tipologie di malattia professionale	0	0	0
GRI 404-1 Ore di formazione annuale	M	725	1380	1330
	F	0	90	105
	TOT	725	1470	1435

5.2.1.3 GRI 405-1 Diversità tra gli organi di governo e tra i dipendenti

	Indicatore	2023	2024	2025
Organi di governo e direttori tecnici	TOT	0	0	0
	M	0	0	0
	F	0	0	0
	< 30 anni	0	0	0
		0	0	0
	30-50 anni	0	0	0
	>50 anni	0	0	0
Dipendenti	TOT	30	52	43
	M	30	48	39
	F	0	4	4
	< 30 anni	2	4	6
	30-50 anni	16	29	21
	>50 anni	12	19	16

5.2.1.4 GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per categoria di dipendenti

Indicatore	2023	2024	2025
LIVELLO 2	-	1,13	0,89
LIVELLO 5	-	-	0,91
LIVELLO 6	-	-	1,10

5.2.1.5 GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Indicatore	2023	2024	2025
Numero totale di episodi di discriminazione	0	0	0

5.3 Dimensione G – Innovazione, reputazione, Etica e compliance

In ESIN, l'innovazione è uno dei pilastri fondamentali che guida la nostra sostenibilità economica, ambientale e sociale. Per noi l'innovazione rappresenta un impegno costante verso il miglioramento continuo in termini di attrezzature, di tecnologie, nonché nel nostro know-how normativo.

Per il 2026, il nostro focus sull'innovazione si orienta verso della digitalizzazione aziendale mediante l'utilizzo delle nuove tecnologie AI per l'analisi dei dati e tramite il miglioramento della cybersecurity per garantire la protezione e l'integrità delle informazioni.

La reputazione è un aspetto cruciale per noi, poiché riflette l'integrità intellettuale e l'attenzione che abbiamo dedicato alle nostre prestazioni nel corso degli anni. Questi fattori ci hanno permesso di costruire relazioni fiduciarie con varie autorità di controllo e un'ottima reputazione sul mercato.

Nel 2026, ci impegniamo a valorizzare ulteriormente il marchio "ESIN" per renderlo ancora più riconoscibile sul mercato.

Gli altri due pilastri della nostra strategia di sostenibilità riguardano la Compliance Tecnica nella progettazione e realizzazione delle opere, che sottolinea il nostro impegno nel rispettare i requisiti tecnici, normativi e qualitativi dei progetti e delle opere realizzate e l'Etica del Business, che sottolinea la nostra coerenza con la nostra visione, missione e valori nella gestione dell'impresa. In ESIN, comprendiamo che solo attraverso l'innovazione, la reputazione solida e l'etica possiamo perseguire una sostenibilità autentica e duratura.



5.3.1 Dimensione G – La performance dell'azienda

5.3.1.1 GRI 201-1 Valore Economico direttamente generato e distribuito

Indicatore	2023	2024	2025
A. Valore economico generato: ricavi	€ 6.178.378	€ 10.244.945	€ 15.501.910
B. Valore economico distribuito	€ 4.134.014	€ 7.282.429	€ 10.564.701
B1. Costi operativi	€ 3.762.675	€ 6.672.484	€ 9.670.311
B2. Salari e benefit dei dipendenti	€ 1.148.110	€ 1.660.485	€ 1.814.769
B3. Interessi	€ 64.987	€ 48.078	€ 41.785
B4. Imposte	€ 306.352	€ 561.867	€ 852.605
B5. Investimenti nella comunità	-	-	-
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO (A-B)	€ 2.044.364	€ 2.962.516	€ 4.937.209

5.3.1.2 GRI 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Indicatore	2023	2024	2025
Sgravi fiscali	€ 152.453	€ 600.343	€ 434.743
Sussidi: sovvenzioni a R&S e investimenti	-	-	-

Indicatore	2023	2024	2025
Portata dello sviluppo degli investimenti infrastrutturali significativi dei servizi finanziati	-	-	-
Impatti attuali o previsti sulle comunità o le economie locali, inclusi impatti positivi e negativi ove rilevanti	-	-	-

6 PIANO DI SOSTENIBILITA' 2025-2027

Un piano di sostenibilità rappresenta un quadro strategico attraverso il quale le organizzazioni definiscono le proprie azioni e obiettivi per integrare pratiche sostenibili in ogni aspetto delle loro operazioni.

Dopo i primi anni di monitoraggio dei nostri indicatori GRI e un proficuo dialogo con i nostri stakeholder più significativi, abbiamo implementato un primo strumento per pianificare le nostre strategie di sostenibilità. Partendo dall'analisi di materialità, abbiamo definito i nostri temi materiali strategici, identificando il rispettivo capitale di riferimento e gli SDGs correlati.

In questa fase, abbiamo implementato azioni concrete per raggiungere tali obiettivi e pianificato la loro realizzazione.

Questo rappresenta un processo continuo che ci guiderà nel corso degli anni a sviluppare i migliori indicatori possibili per valutare l'efficacia nell'attuazione dei nostri obiettivi.

Il presente piano mira a bilanciare con successo le esigenze economiche, ambientali e sociali, al fine di creare un impatto positivo a lungo termine sia per l'azienda che per la comunità in cui opera.

ESIN S.p.A. | Le nostre Dimensioni ESG

	CAPITALE	TEMA	DESCRIZIONE	OBIETTIVO (SDGs)
 ENVIRONMENT Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse naturali	 CAPITALE NATURALE	Impatto ambientali di cantiere	Attenzione agli impatti ambientali generati dalle attività operative (cantieri).	 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE  12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI  13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO  15 VITA SULLA TERRA
	 CAPITALE UMANO	Benessere, diversità ed inclusione	Politiche legate al benessere dei collaboratori, luoghi di lavoro inclusivi.	 3 SALUTE E BENESSERE  5 PARITÀ DI GENERE  10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
 SOCIAL Valorizzazione delle persone e creazione di valore per la società	 CAPITALE RELAZIONALE	H&S ferroviaria/cantieri	Rispetto della legislazione H&S nei cantieri.	 3 SALUTE E BENESSERE  8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
	 CAPITALE TECNOLOGICO	Compliance tecnica	Rispetto dei requisiti tecnico-normativi e qualitativi dei progetti e delle opere realizzate.	 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA  9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE  15 VITA SULLA TERRA
 GOVERNANCE Governance responsabile per creare valore duraturo e generare fiducia	 CAPITALE INTELLETTUALE	Innovazione, ricerca e sviluppo	Sviluppo ed implementazione di soluzioni di ingegneria ambientale e costruttive a basso impatto.	
	 REPUTAZIONALE	Reputazione del marchio	Il valore e la riconoscibilità della competenza e del marchio ESIN S.p.A.	
	 CAPITALE ETICO	Etica del business	Coerenza alla propria missione e valori nella conduzione degli affari.	

ESIN S.p.A. | Le nostre Dimensioni ESG

	 CAPITALE	 TEMA	 DESCRIZIONE	 OBIETTIVI	2025	2026	2027
 ENVIRONMENT Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse naturali	 CAPITALE NATURALE	Impatti ambientali di cantiere	Attenzione agli impatti ambientali generati dalle attività operative (cantieri).	Applicare i CAM e il principio DNSH ai progetti.			
				Implementare un sistema di monitoraggio degli impatti.			
 SOCIAL Valorizzazione delle persone e creazione di valore per la società	 CAPITALE UMANO	Benessere, diversità e inclusione	Politiche legate al benessere dei collaboratori, luoghi di lavoro inclusivi.	Migliorare la cooperazione interna.			
				Migliorare gli ambienti di lavoro.			
				Incentivare forme di lavoro agile e orario flessibile.			
 SOCIAL Valorizzazione delle persone e creazione di valore per la società	 CAPITALE RELAZIONALE	H&S ferroviaria/cantieri	Rispetto della legislazione H&S nei cantieri.	Implementare la formazione tecnica.			
 GOVERNANCE Governance responsabile per creare valore duraturo e generare fiducia	 CAPITALE TECNOLOGICO	Compliance tecnica della progettazione	Rispetto dei requisiti tecnico-normativi e qualitativi dei progetti e delle opere realizzate.	Garantire la qualità della progettazione.			
				Garantire la qualità delle opere realizzate.			
	 CAPITALE INTELLETTUALE	Innovazione, ricerca e sviluppo	Sviluppo ed implementazione di soluzioni di ingegneria ambientale e costruttive a basso impatto.	Ottimizzare gli spostamenti.			
				Privilegiare riunioni online ed ottimizzare gli spostamenti (orario flessibile, car sharing).			
	 REPUTAZIONALE	Reputazione del marchio	Il valore e la riconoscibilità della competenza e del marchio ESIN.	Migliorare la visibilità.			
				Diffondere contenuti sulle attività di ESIN.			
				Promuovere workshop e/o eventi.			
	 CAPITALE ETICO	Etica del business	Coerenza alla propria missione e valori nella conduzione degli affari.	Attuare azioni specifiche di efficientamento energetico dell'ambiente lavorativo.			
				Promuovere comportamenti sostenibili dei dipendenti.			

7 GLOSSARIO E REFERENZE

CAPITALI: Sei tipologie di risorse attraverso le quali l'azienda può creare valore.

- **FINANZIARIO:** le risorse finanziarie (forme di finanziamento, equity ecc.) attraverso cui produrre beni o servizi;
- **PRODUTTIVO:** risorse fisiche (edifici, impianti, attrezzature) utilizzate per produrre beni o servizi;
- **INTELLETTUALE:** risorse immateriali corrispondenti al capitale organizzativo e al valore della conoscenza;
- **UMANO:** competenze, capacità ed esperienza delle persone e la loro motivazione ad innovare;
- **SOCIALE E RELAZIONALE:** capacità di condividere informazioni per aumentare il benessere individuale e collettivo;
- **AMBIENTALE:** processi e risorse ambientali che forniscono beni o servizi per il successo di un'organizzazione.

ESG (Environmental, Social, Governance): indica le dimensioni della sostenibilità con cui le attività di un'organizzazione vengono valutate, non solo da un punto di vista economico e di governance, ma anche da un punto di vista ambientale e sociale.

BUSINESS MODEL: Sistema organizzativo tramite cui un'organizzazione, attraverso le proprie attività aziendali, trasforma gli input in outputs e outcomes (impatti) e che mira a soddisfare gli scopi strategici dell'organizzazione e a creare valore nel breve, medio e lungo termine.

GOVERNANCE: Le persone o organizzazione(i) (ad es. il consiglio di amministrazione o un amministratore fiduciario aziendale) con la responsabilità di supervisionare la direzione strategica di un'organizzazione e dei suoi obblighi in materia di responsabilità e amministrazione. Per alcune organizzazioni e giurisdizioni, coloro incaricati della governance possono includere la gestione esecutiva.

INPUTS: Capitali (risorse finanziarie e non) a cui l'organizzazione attinge per le sue attività commerciali.

SDGs (Sustainable Development Goals): 17 obiettivi delle Nazioni Unite da raggiungere entro il 2030. Questi obiettivi fungono da linea guida per contribuire allo sviluppo globale, promuovere il benessere umano e proteggere l'ambiente.

STAKEHOLDERS: Gruppi o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività aziendali di un'organizzazione, dagli output o dai risultati di un'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente avere un impatto significativo sulla capacità dell'organizzazione di creare valore nel tempo. Le parti interessate possono includere fornitori di capitale finanziario, dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali, comunità locali, ONG, gruppi ambientalisti, legislatori, autorità di regolamentazione e decisori politici.