S21®

ENABLING SMART ROAD

Bilancio di Sostenibilità

2025



Indice

Lettera agli Stakeholder

1. Nota metodologica

2. Il Gruppo Safety21

3. Strategia

4. Impatti, rischi e opportunità

5. Ambiente

6. Sociale

7. Governance

8. Tabella indicatori GRI - ESRS

Lettera agli Stakeholder



Roberto Campisi
Presidente

Gianluca Longo
CEO

Cari Stakeholder,

il percorso che il Gruppo Safety21 sta portando avanti verso un modello di business pienamente sostenibile e responsabile continua a rafforzarsi in un contesto globale caratterizzato da profondi cambiamenti economici, sociali e ambientali.
La sostenibilità, oggi più che mai, non rappresenta semplicemente un impegno etico, ma un fattore strategico capace di generare valore reale e duraturo per tutti gli attori coinvolti.

Negli ultimi anni la transizione ecologica ha assunto un ruolo centrale nelle agende istituzionali e nelle politiche industriali. Le imprese sono chiamate a rispondere con investimenti concreti nella riduzione dell'impatto ambientale dei propri processi, nell'efficienza energetica, nell'adozione di tecnologie pulite e nell'adeguamento a normative sempre più stringenti. Parallelamente, temi come la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la valorizzazione dei talenti, l'inclusione, il rispetto delle diversità e il rafforzamento del welfare aziendale stanno diventando pilastri imprescindibili di un'organizzazione moderna. È solo garantendo condizioni eque, dignitose e stimolanti ai propri collaboratori che un'impresa può dirsi realmente sostenibile.

In questa direzione si colloca anche il traguardo rappresentato dalla Certificazione B Corp, che ci inserisce nel ristretto gruppo di organizzazioni impegnate a generare un impatto positivo sul piano ambientale e sociale, rafforzando la nostra credibilità verso le pubbliche amministrazioni e tutti gli stakeholder.

Il 2025 ha visto il Gruppo intensificare gli sforzi per uniformare principi, valori e comportamenti all'interno di tutte le società controllate. L'adozione del Codice Etico di Gruppo e le certificazioni ottenute da Ge.Fi.L. Gestione Fiscalità Locale S.p.A. – tra cui ISO 37001 e il Rating di Legalità – rappresentano ulteriori passi nella direzione di una governance trasparente, integra e orientata alla creazione di fiducia.

La crescita del nostro Gruppo è evidente: nove acquisizioni in quattro anni e una popolazione aziendale passata da 90 persone a circa 400 collaboratori. Una trasformazione che ci impegna a costruire una cultura condivisa, capace di unire identità, esperienze e competenze diverse in un'unica visione strategica. In questo processo, la comunicazione interna svolgerà un ruolo determinante nel promuovere coesione, ascolto e partecipazione. Il 2025 ha inoltre segnato il consolidamento della nostra presenza internazionale attraverso la nascita di Safety21 Ibérica, e il completamento del percorso di integrazione di Velocar, Capacitas e Cross Control all'interno della nostra struttura.

Guardando avanti, sappiamo che molto è stato fatto ma altrettanto resta da fare. La transizione sostenibile richiede continuità, responsabilità e capacità di anticipare i cambiamenti. Significa adottare tecnologie sempre più avanzate, minimizzare l'impatto ambientale, misurare con rigore le nostre performance e costruire una cultura ESG diffusa e condivisa.

È con questo spirito che presentiamo il nostro Bilancio di Sostenibilità: con la convinzione che solo attraverso trasparenza, coerenza e impegno collettivo possiamo continuare a crescere, creare valore e contribuire a un futuro più giusto e sostenibile.

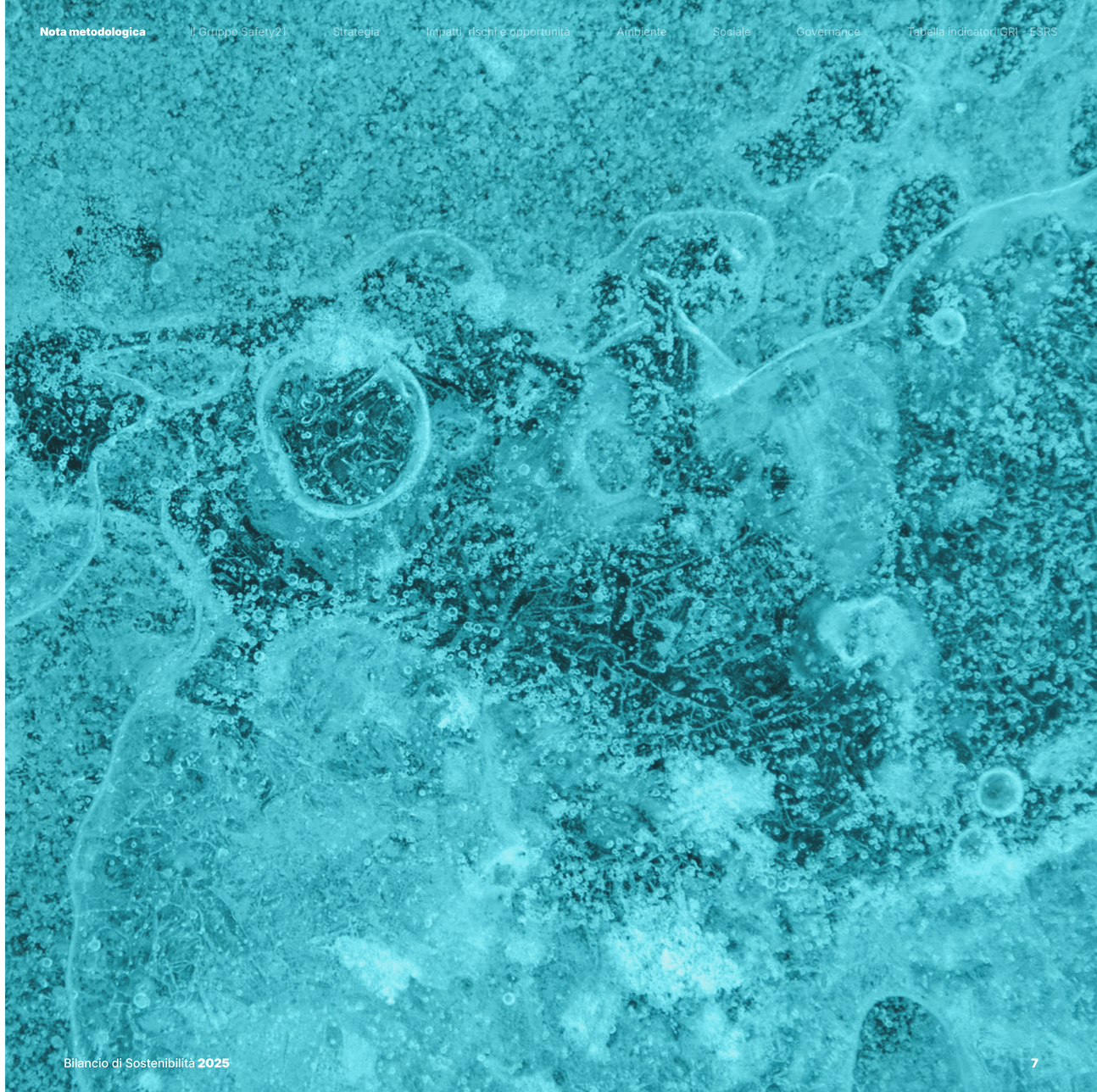
1.
Nota metodologica

Il Gruppo Safety21 ha ormai consolidato il suo impegno nella redazione e pubblicazione volontaria del Bilancio di Sostenibilità, con il costante obiettivo di fornire una rappresentazione chiara, trasparente e completa delle performance ambientali, sociali ed economiche di tutte le società facenti parte del Gruppo per l'anno di riferimento 2025. La metodologia adottata per la rendicontazione segue principi di accuratezza, comparabilità e verificabilità, garantendo uniformità e coerenza dell'informazione.

Per la redazione di questo Bilancio sono stati utilizzati gli indicatori GRI Standards della Global Reporting Initiative, ispirandosi contestualmente anche alla Direttiva Europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e ai relativi indicatori europei di sostenibilità ESRS (European Sustainability Reporting Standard). Inoltre, sono stati considerati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, al fine di allineare le strategie aziendali alle priorità globali in materia di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità copre le attività svolte dal Gruppo nell'anno di riferimento, includendo tutte le sedi operative e le unità produttive rilevanti. In continuità con l'impostazione precedente e per permettere la comparabilità dei dati nel tempo, sono state inserite le tabelle di raffronto e valutazione sull'andamento delle attività.

Per ulteriori informazioni relative al Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Safety21 è possibile contattare info@safety21.it. Il documento è disponibile anche sul sito web **www.safety21.it**.



2.

Il Gruppo Safety21

Dal 2011, Il Gruppo Safety21 affianca la Pubblica Amministrazione con soluzioni tecnologiche avanzate e servizi integrati per le Smart City conformi ai più alti standard di qualità, supportando la transizione verso città più sicure e sostenibili.

Certified B Corporation

RICAVI
92Mln

373
DIPENDENTI

648
CLIENTI



13
CERTIFICAZIONI

3
QUALIFICAZIONI

2.1
La realtà del Gruppo

Da 15 anni, il Gruppo Safety21 è al fianco di Enti Pubblici e Pubbliche Amministrazioni nell'affrontare le sfide legate alla sicurezza stradale e alla tutela del patrimonio ambientale.

Attraverso un'offerta in costante evoluzione di soluzioni tecnologiche e servizi integrati per le Smart City, promuove un modello di collaborazione efficace e responsabile tra Pubblico e Privato, orientato a proteggere i cittadini, diffondere una cultura del rispetto delle regole e contribuire ad una mobilità più sostenibile.

L'etica del rispetto, il valore delle persone e il riconoscimento del merito, la responsabilità e l'eccellenza del lavoro di gruppo, il lavoro efficace e senza barriere, l'innovazione e l'esecuzione, insieme alla vocazione per l'eccellenza del servizio sono i valori che da sempre guidano il Gruppo lungo il proprio percorso.



2.2
La storia

2011
- Nasce Safety21

2017
Acquisizione del 51% di:
- A21 Riscossioni
- Consel
- ServiceNet21

2019
- Primo Progetto Partenariato Pubblico-Privato con Città Metropolitana di Milano
- Acquisizione Multiservizi
- Costituzione di S21 Holding

2021
- Acquisizione Kapsch TrafficCom e nascita di MotuS21
- Acquisizione della maggioranza di Safety21 da parte del fondo Bregal Unternehmerkapital

2022
- Acquisizione di Ge.Fi.L., Megasp, Easyserv, Elfo
- Secondo progetto Partenariato Pubblico-Privato con Città di Ventimiglia

2023
- Acquisizione Capacitas e iMoì

2024
- Acquisizione Velocar

2025
- Nascita di Safety21 Ibérica
- Acquisizione Cross Control

2.3
Organi di Amministrazione direzione e controllo

Componenti del Consiglio di Amministrazione Safety21

Roberto Campisi
Presidente

Gianluca Longo
Amministratore Delegato

Nicola Ferraris
Consigliere

Edoardo Romeo
Consigliere

Ignazio Castiglioni
Consigliere

Laurent Asscher
Consigliere

Germano Fanelli
Consigliere

Enrico Del Sole
Consigliere

Composto da otto membri, il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino alla data dell'assemblea dei soci che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2027.

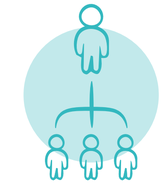
Gli amministratori esercitano poteri di indirizzo strategico relativamente alla gestione ordinaria, straordinaria e alla supervisione delle politiche aziendali incluse le decisioni e gli investimenti di risorse in ambito ESG.

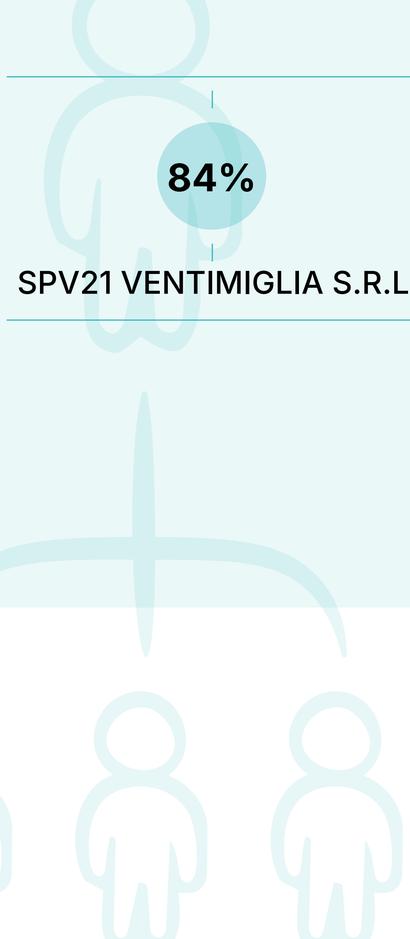
Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, incaricati di vigilare sul rispetto delle normative e sul corretto svolgimento delle attività aziendali.



2.4 Sociogramma





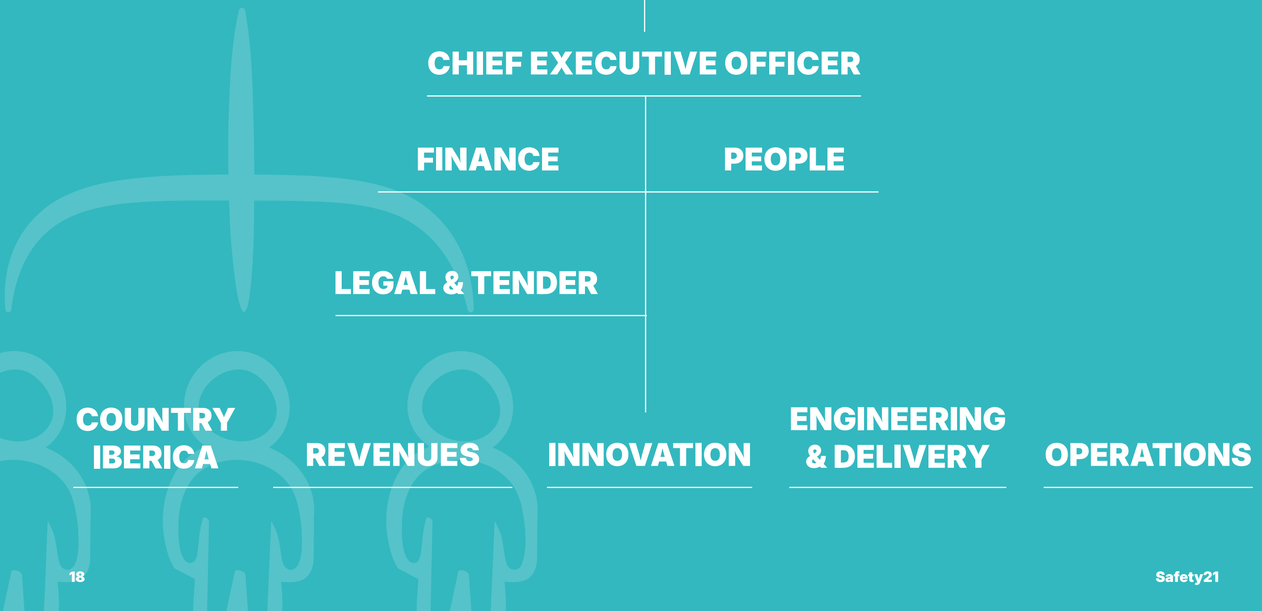
Nel corso del 2025, la nascita di Safety21 Ibérica ha rappresentato un primo passo strategico nel percorso di crescita europea del Gruppo.

Parallelamente, l'offerta di soluzioni dedicate a Enti Pubblici e Forze di Polizia si è ulteriormente ampliata grazie all'acquisizione di Cross Control Srl, azienda italiana specializzata in servizi di *image detection*, validazione delle infrazioni e gestione della fase di *delivery dell'enforcement* in ambito di sicurezza stradale, con una forte presenza nel territorio del centro Italia.

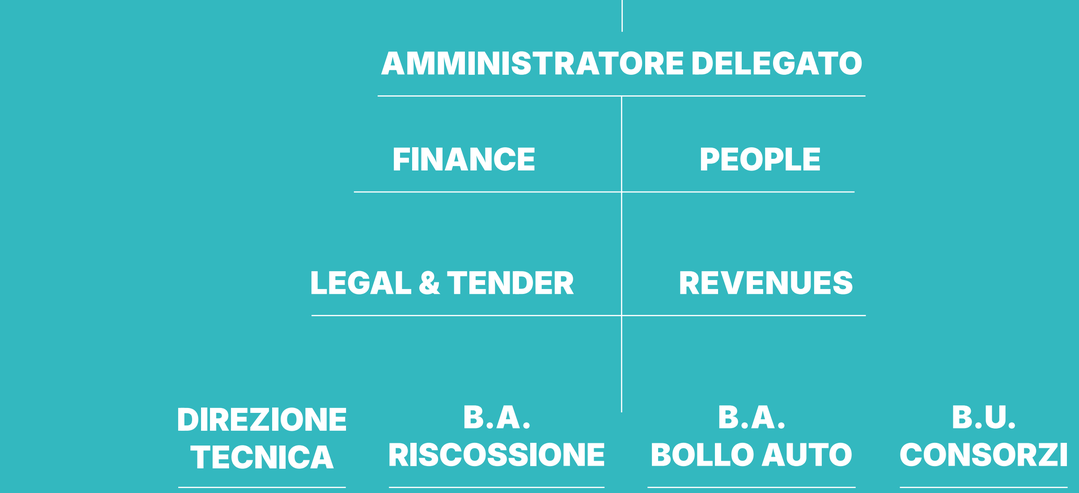
2.5
Organigramma Gruppo Safety21

Per supportare lo sviluppo di un'offerta integrata di servizi dedicati alle Pubbliche Amministrazioni, il Gruppo ha lavorato sia al rafforzamento di *know-how* specifico, attraverso il potenziamento della struttura organizzativa di Ge.Fi.L. – società specializzata nelle attività di riscossione, liquidazione e accertamento delle entrate tributarie ed extratributarie – sia all'implementazione di funzioni corporate trasversali, con l'obiettivo di creare sinergie virtuose tra le sue diverse realtà.
Di seguito, riportiamo l'organigramma aziendale aggiornato a dicembre 2025 con Gianluca Longo in veste di Amministratore Delegato del Gruppo Safety21.

Safety21



Ge.Fi.L.



2.6
Certificazioni e qualificazioni

Nel 2025 il Gruppo Safety21 ha continuato a perseguire i più elevati standard di eccellenza, consolidando il proprio sistema di governance attraverso il mantenimento e il rinnovo di certificazioni e qualificazioni che attestano la qualità, l'affidabilità e la sostenibilità dei processi aziendali.

Nel corso dell'anno è stato inoltre perseguito un importante percorso di armonizzazione e consolidamento dei sistemi di gestione a livello di Gruppo, con l'obiettivo di rafforzare l'uniformità di principi, valori e comportamenti all'interno di tutte le società controllate. In tale contesto, anche Ge.Fi.L. ha conseguito nel 2025 le certificazioni UNI EN ISO 37001, relativa ai sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione, e UNI ISO 45001, confermando l'adozione di standard sempre più elevati in materia di integrità, trasparenza e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A rafforzare ulteriormente questo percorso si aggiungono ulteriori riconoscimenti di rilievo: nel 2025, sia Safety21 che Ge.Fi.L. hanno ottenuto il Rating di Legalità con l'assegnazione di 3 stelle, il massimo punteggio previsto, confermando l'adozione di elevati standard di trasparenza, correttezza e integrità nella conduzione delle attività aziendali.

Certified B Corporation

Dopo un rigoroso processo di verifica da parte del network non profit B Lab, il Gruppo Safety21 ha ottenuto la certificazione B Corp, unendosi a un crescente movimento globale che ha la missione di reinventare il business a beneficio delle persone, delle comunità e del pianeta.

Il riconoscimento attesta il rispetto di elevati standard di impatto sociale e ambientale, trasparenza e responsabilità, confermando l'impegno del Gruppo nel promuovere un modello economico più inclusivo, equo e rigenerativo e nel favorire un cambiamento positivo a livello culturale, comportamentale e strutturale.

Certificazioni

SAFETY21 Ge.Fi.L. ServiceNet21

Sistema di Gestione della Qualità
ISO 9001:2015

SAFETY21 Ge.Fi.L.

Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione
ISO 37001:2025

SAFETY21 Ge.Fi.L. ServiceNet21

Sistema di Gestione Ambientale
ISO 14001:2015

SAFETY21 Ge.Fi.L. ServiceNet21[1]

Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni e linee guida e controlli aggiuntivi di sicurezza per i servizi Cloud
UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022
ISO/IEC 27017:2015
e ISO/IEC 27018:2019

SAFETY21 Ge.Fi.L.

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro
ISO 45001:2018 e ISO 45001:2023

SAFETY21

Sistema di Gestione dei Servizi IT
ISO 20000-1:2018

SAFETY21

Sistema di Gestione della Continuità Operativa
ISO 22301:2019

SAFETY21

Contact Center
ISO 18295-1:2017

SAFETY21

Sistema di Gestione delle Informazioni sulla Privacy
ISO 27701:2019

SAFETY21

Responsabilità Sociale
SA800:2014

SAFETY21

Sistema di Gestione per la Parità di Genere
PdR 125:2022

Qualificazioni

Safety21 è iscritta al MarketPlace di AgiD (Agenzia per l'Italia Digitale) per i servizi di conservazione.

Safety21 ha ottenuto la qualificazione ACN per la piattaforma proprietaria TitanO, che garantisce alla Pubblica Amministrazione la conformità dei requisiti organizzativi in termini di Cyber Security.

Safety21 e Ge.Fi.L. hanno ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato il punteggio massimo di 3 stelle nel Rating di Legalità.

1 Certificata solo ISO 27001



3.
Strategia

Il Gruppo Safety21 opera in cinque aree chiave per lo sviluppo delle Smart City: sicurezza stradale, difesa del territorio, riscossione, prevenzione e rilevamento dei sinistri e tutela degli utenti della strada. Al centro del modello di business, la collaborazione strategica tra Pubblico e Privato.

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

ISO/IEC 20000-1

Mission

Rendere le strade sicure e dare ad ognuno la possibilità di vivere serenamente spazi e territori

Novità

G.U.A.R.D.I.U.M.

Il pattugliatore dinamico interattivo



iCAM3D EVO

Sistema planimetrico tridimensionale di accertamento 3D con tecnologia LiDAR

GIS CONSORZI

Sistema di geolocalizzazione cartografico

3.1
Strategia e modello di business

Il Gruppo Safety21 si impegna ad affiancare le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni con l'ambizione di partecipare al cambiamento verso un modello di città Smart, in cui la sicurezza stradale e la tutela ambientale si fondono dando a tutti la possibilità di vivere serenamente spazi e territori.

Attraverso un approccio olistico che integra servizi, applicazioni, educazione al rispetto delle regole e tecnologia, il Gruppo supporta Città, Comuni, Provincie, Regioni e Consorzi di Bonifica in cinque aree chiave: sicurezza stradale; difesa del territorio; riscossione sanzioni e tributi; prevenzione e rilevamento di sinistri; salvaguardia degli utenti della strada.

Alla base del modello di business del Gruppo, 4 pilastri fondamentali:

Eccellenza tecnologica

Impegno costante nello sviluppo e nell'implementazione di soluzioni proprietarie innovative e tecnologicamente avanzate, progettate per garantire elevati standard di efficienza, interoperabilità e trasformazione digitale a supporto della Pubblica Amministrazione.

Scalabilità

Progettazione di servizi flessibili e modulari, in grado di adattarsi alle specifiche esigenze degli Enti Pubblici e di evolvere nel tempo, assicurando continuità operativa e capacità di risposta a contesti territoriali differenti.

Sicurezza

Adozione di elevati standard di sicurezza informatica e protezione dei dati, attraverso infrastrutture software conformi alle normative vigenti in materia di Privacy e Cyber Security, garantendo la tutela delle informazioni gestite.

Sostenibilità

Impegno concreto per la promozione di una mobilità più sicura e sostenibile, attraverso soluzioni orientate alla riduzione dell'incidentalità stradale, il miglioramento delle infrastrutture e l'uso più consapevole delle risorse idriche, favorendo al contempo l'adozione di tecnologie a basso impatto ambientale.

Vision Zero: l'importanza del Partenariato Pubblico - Privato

Il Gruppo Safety21 crede nel valore del Partenariato Pubblico-Privato quale leva strategica per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di "Vision Zero", la strategia dell'Unione Europea che mira ad azzerare entro il 2050 il numero di vittime e feriti gravi sulle strade.

Attraverso progetti innovativi di Partenariato Pubblico-Privato nell'ambito della sicurezza stradale, il Gruppo mette a disposizione della Pubblica Amministrazione, tecnologie e investimenti propri, assumendosi il rischio operativo.

Questo modello di collaborazione consente di supportare gli Enti locali nelle politiche di tutela dell'incolumità dei propri cittadini, incentivando una cultura collettiva di attenzione all'educazione stradale – in particolare verso le giovani generazioni – e promuovendo il corretto comportamento sulla strada.



3.2
Prodotti e servizi



Con la nascita di Safety21 Ibérica, nel 2025 il Gruppo ha avviato l'estensione del proprio modello di business, già consolidato in Italia, anche ai mercati di Spagna e Portogallo, compiendo un passo strategico nel percorso di internazionalizzazione.

Parallelamente, ha rafforzato il proprio posizionamento sul mercato italiano attraverso operazioni mirate di crescita e integrazione, tra cui l'acquisizione del 100% di Cross Control, le cui competenze specialistiche sono state integrate grazie a un consolidato modello di *Buy&Integrate*.

Nel corso dell'anno è stato inoltre completato il percorso di integrazione di Velocar e Capacitas, che hanno consentito rispettivamente di ampliare l'offerta proprietaria basata sulla piattaforma software TitanO e di consolidare il posizionamento del Gruppo come partner tecnologico e operativo di riferimento nel mercato nazionale dei Consorzi.

Principali novità 2025

Tra le priorità del 2025 si conferma anche il costante investimento in innovazione. Tre i nuovi prodotti lanciati:

G.U.A.R.D.I.U.M.

Il pattugliatore dinamico interattivo

Basato su sistemi di intelligenza artificiale, mostra all'operatore a bordo auto i dati in tempo reale di quello che sta visualizzando, effettuando l'accertamento in completa mobilità.

iCAM3D EVO

Sistema planimetrico tridimensionale di accertamento 3D con tecnologia LiDAR

Permette di ottenere in pochi minuti la scena 3D del sinistro in maniera precisa, veloce e dettagliata.

GIS CONSORZIO

Sistema di geolocalizzazione cartografico

Fornisce ai Consorzi di Bonifica rappresentazioni e visualizzazioni da fonti diverse per la cartografia catastale.

Un'offerta integrata di prodotti e servizi per le Smart City

L'evoluzione dell'*Internet of Things* consente oggi di progettare città sempre più connesse e sostenibili. Attraverso reti di sensori intelligenti e sistemi digitali integrati, le Smart City sono in grado di raccogliere e analizzare grandi quantità di dati in tempo reale, supportando le Pubbliche Amministrazioni nella gestione più efficace dei propri servizi e nel migliorare la qualità di vita dei cittadini.



Sicurezza stradale, prevenzione e rilevamento di sinistri, salvaguardia degli utenti della strada

Per contribuire allo sviluppo di città sempre più sicure e innovative, il Gruppo Safety21 ha sviluppato un'infrastruttura tecnologica proprietaria dedicata alla sicurezza stradale, basata su tecnologie IoT integrate e gestite attraverso la piattaforma TitanO.

Cuore operativo dell'intero ecosistema, TitanO consente di raccogliere, centralizzare e integrare dati e informazioni provenienti dai diversi sistemi di sicurezza stradale presenti sul territorio, di proprietà del Gruppo o di terze parti, garantendo una gestione efficiente e coordinata dell'intero processo sanzionatorio, dall'accertamento alla riscossione coattiva.



Difesa del territorio

La transizione verso città sempre più Smart richiede anche modelli evoluti di gestione del territorio, orientati alla tutela delle comunità, all'efficienza nell'utilizzo delle risorse idriche e alla prevenzione dei rischi idrogeologici e alluvionali.

In questo contesto, il Gruppo Safety21 mette a disposizione dei Consorzi di Bonifica le competenze specialistiche di Ge.Fi.L., attraverso servizi di consulenza e soluzioni software dedicate alla gestione del catasto, dell'irrigazione e delle attività amministrative e tecniche, contribuendo a una governance del territorio affidabile, semplice e sicura.



Riscossione

L'ampia offerta integrata di prodotti e servizi del Gruppo Safety21 dedicata alle Pubbliche Amministrazioni si arricchisce dell'esperienza di alto livello di Ge.Fi.L. nei servizi di riscossione, liquidazione e accertamento, comprese le attività di recupero coattivo, di entrate tributarie ed extratributarie, violazioni al Codice della Strada, Tassa Automobilistica e contributi consortili di bonifica e irrigazione.

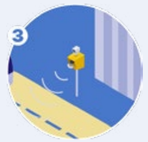




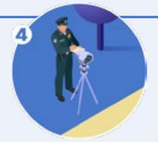
Sistemi di controllo e gestione degli ingressi in zone ad accesso limitato



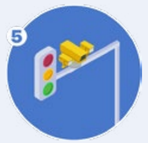
iCAM3D EVO: sistema per il rilievo di sinistri stradali
incidenti.online: piattaforma collaborativa per la gestione di sinistri stradali



Sistemi di rilevamento statico di velocità media e istantanea



Rilevatori portatili di velocità istantanea



Sistemi di rilevamento e di controllo semaforico



G.U.A.R.D.I.U.M.:
pattugliatore dinamico interattivo, installabile sui veicoli per il controllo del territorio

Attraverso l'ecosistema TitanO, il Gruppo Safety21 offre alle Pubblica Amministrazione servizi di outsourcing per una copertura completa di quanto previsto e disciplinato dal Codice della Strada:

1. **Progettazione e installazione**
2. **Noleggio IoT**
3. **Gestione di verbali al Codice della Strada nazionali ed esteri**
4. **Gestione riscossione coattiva e assistenza legale**
5. **Recupero crediti internazionali**

3.3
Catena del valore

Fornitura, installazione e messa in esercizio

- Autovelox
- Telecamere di sorveglianza
- IOT e altri device

Sistemi e servizi per le Smart City

- Ecosistema TitanO
- Riscossione
- Servizi per i Consorzi

Manutenzione ed interventi post-installazione

- Hardware
- Software



4.

Impatti, rischi e opportunità

Il Gruppo Safety21 ha progressivamente concretizzato il proprio impegno nell'ambito della sostenibilità, integrandola nei processi decisionali e nel modello di business, con l'obiettivo di generare valore nel lungo periodo per tutti i suoi stakeholder.

ISO 22301

L'agenda del Gruppo

1 **Sostenibilità** come leva per l'espansione nazionale e internazionale

2 Integrazione sistematica dei **criteri ESG** nei processi di crescita per acquisizione

3 Rafforzamento delle dimensioni culturali e sociali, con focus su **inclusione** di genere ed **engagement** dei dipendenti



4.1
Strategia di Sostenibilità del Gruppo

Durante il percorso di rendicontazione, in linea con l'approccio degli ESRS, il Gruppo ha implementato un'analisi del suo contesto interno ed esterno per definire impatti, rischi e opportunità ESG. Sono stati analizzati i documenti aziendali più importanti - tra cui Politiche, Procedure e Certificazioni - e svolta una mappatura degli stakeholder lungo la catena del valore aziendale.

Contemporaneamente è stata condotta un'analisi di benchmark sui principali fornitori, clienti e competitor per indentificare le best practice, gli standard operativi e l'approccio nella gestione del rischio in ambito ESG.

L'incrocio di queste evidenze insieme al quadro metodologico fornito dall'ESRS ha consentito di individuare gli impatti significativi delle attività aziendali, integrando tali valutazioni con le informazioni attualmente presenti nel sistema di gestione del rischio dei modelli di controllo certificati.

Sulla base di questa analisi è stata effettuata la mappatura degli stakeholder su cui strutturare il processo di *engagement*.

Rispetto alla materialità finanziaria, sono stati analizzati in modo approfondito rischi e opportunità rilevanti del contesto normativo, tecnologico e di mercato, valutando potenziali effetti economici e finanziari rispetto ad una prospettiva di breve, medio e lungo termine.

Si presentano di seguito i target definiti nella Strategia di Sostenibilità del Gruppo.



	SOTTO-ARGOMENTO	RISCHI	OPPORTUNITÀ	TARGET BREVE TERMINE	TARGET MEDIO TERMINE
ESRS E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici	• Transizione rispetto a potenziali requisiti della normativa in termini di emissioni • Potenziali rischi sanzionatori • Esposizione finanziaria elevata	• Transizione graduale, sostenibile e pianificata per identificare diverse soluzioni	• Policy ESG pubblicata con specifiche sui cambiamenti climatici • SBTi Target ridefiniti	
	Energia e emissioni	• Aumento costi energetici • Scarsa possibilità di investire in energia rinnovabile	• Scelta di edifici certificati LEED	• Fornitore di energia rinnovabile attivato su 2 uffici	• Fornitura di energia da fonti rinnovabili attivata su tutti gli uffici
ESRS E2	Inquinamento atmosferico	• Utilizzo del gas • Parco auto ingente • Mobilità dei dipendenti • Trasferte e meeting • Logistica delle spedizioni	• Digitalizzazione • Valutazione dei fornitori • Cambio parco auto • Promozione dell'uso dei mezzi pubblici verso i dipendenti • Ottimizzazione delle trasferte • Smart working	• Policy trasferte pubblicata • Trasferte via aereo ridotte a favore del treno per tratte nazionali • Transizione elettrica del parco auto avviata • Crediti di carbonio acquistati a copertura del carburante	• Parco auto ridotto del 5%
ESRS E5	Rifiuti	• Rifiuti prodotti negli uffici e magazzino	• Riciclo prodotti informatici • Donazione mobilio alla comunità • Trattamento rifiuti (RAEE) mediante restituzione ai fornitori	• Policy ESG pubblicata con specifica gestione rifiuti • Certificazione RAEE	• Certificazione mantenuta • Performance gestione rifiuti analizzata

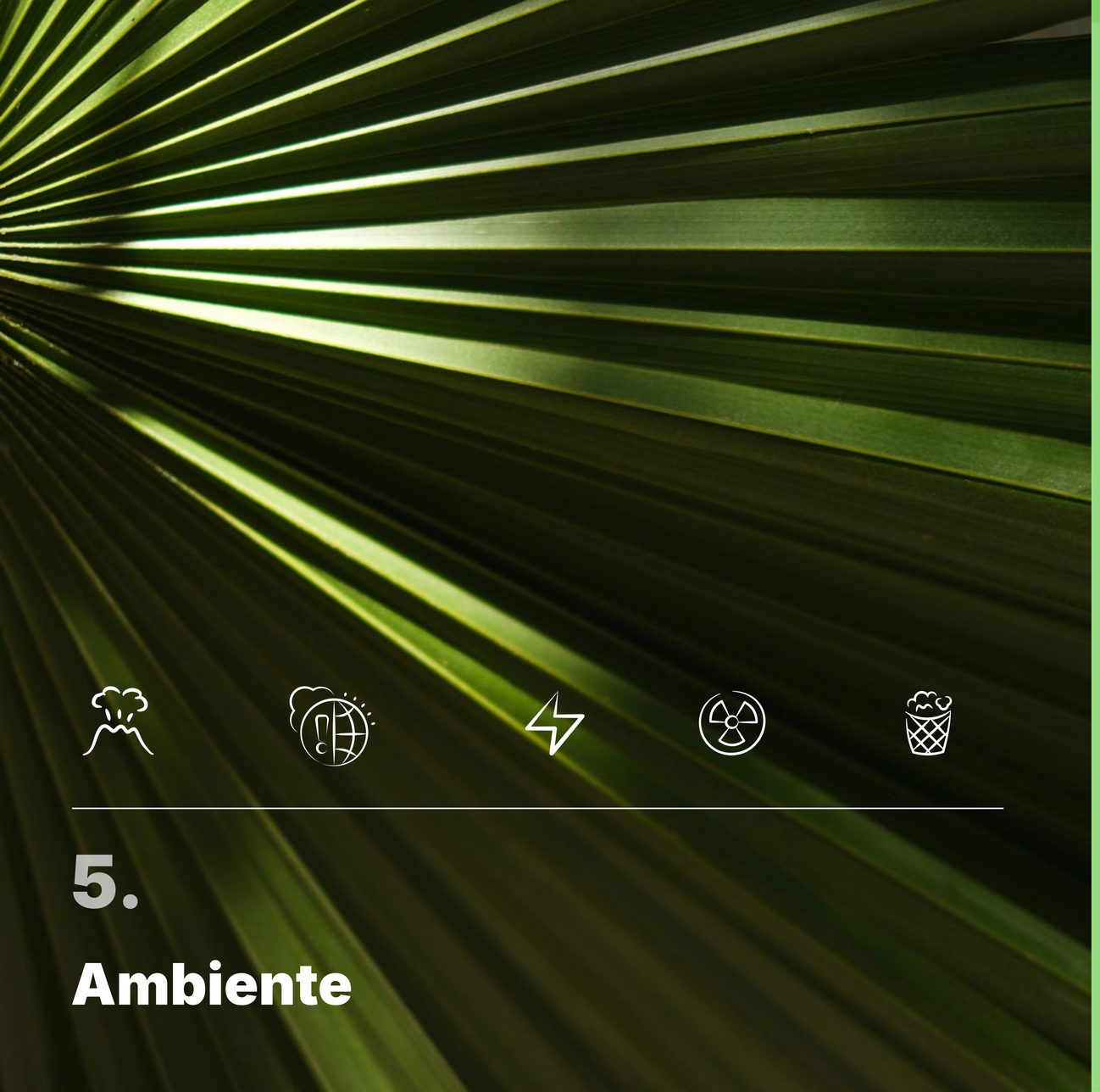
ESRS S1

SOTTO-ARGOMENTO	RISCHI	OPPORTUNITÀ	TARGET BREVE TERMINE	TARGET MEDIO TERMINE
Equilibrio tra lavoro e vita privata	• Riduzione delle performance lavorative • Diminuzione dell'attrattività rispetto all'ingresso di nuovi talenti • Aumento turnover	• Miglioramento clima aziendale	• Accordi smart working e flessibilità oraria rinnovati • Fruizione smart working su base mensile • Valore ticket restaurant aumentato • Supporto alla genitorialità • Questionario di clima aziendale erogato • Target specifici per gestione dei risultati del questionario di clima aziendale definiti	• Offerta di servizi per la salute psico-fisica dei dipendenti ampliata
Salute e sicurezza	• Incidenti sul lavoro • Sovraccosto per sostituzione della risorsa e nuova formazione • Mancanza di compliance normativa • Sanzioni	• Attrattività aziendale • Miglioramento clima aziendale	• Formazione sulla salute e sicurezza erogata • Zero incidenti sul lavoro	
Parità di genere e retribuzione per un lavoro di pari valore	• Turnover • Perdita di know-how • Attrattività ridotta • Peggioramento clima aziendale • Mancato rinnovo della certificazione UNI/PdR 125 per la Parità di Genere • Gap di genere nelle professioni tecnologiche	• Acquisizione di talenti • Attrattività maggiore • Miglioramento clima aziendale • Promozione delle STEM femminili	• Normativa Pay Transparency recepita	• Partnership con università attivate • Azioni correttive Pay Transparency effettuate • Certificazione UNI/PdR 125 per la Parità di Genere rinnovata
Formazione e sviluppo delle competenze	• Operatività ridotta • Costo di erogazione dei percorsi formativi • Diminuzione della competitività aziendale • Assenza percorsi di crescita e valorizzazione delle competenze • Riduzione mobilità interna • Peggioramento clima aziendale	• Valorizzazione dei talenti • Crescita interna • Ritorno dell'investimento in aumento e qualità della produttività • Miglioramento clima aziendale	• Formazione base, funzionale, linguistica e manageriale erogata	• Formazione manageriale e coaching attivati • Processi di internal mobility definiti
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	• Sanzionatori • Reputazionali • Peggioramento clima aziendale • Perdita di talenti	• Benessere aziendale • Miglioramento clima aziendale • Reputazione aziendale • Qualità del lavoro	• Webinar e laboratori sulla comunicazione non violenta e la tollerenza zero erogati • Segnalazioni Whistleblowing monitorate	
Diversità e inclusione	• Sanzionatori • Reputazionali • Peggioramento clima aziendale • Perdita di talenti	• Benessere aziendale • Miglioramento clima aziendale • Reputazione aziendale	• Policy ESG pubblicata con specifiche DE&I • Formazione DE&I obbligatoria per tutti i dipendenti	• Formazione DE&I obbligatoria per tutti i neoassunti

SOTTO-ARGOMENTO	RISCHI	OPPORTUNITÀ	TARGET BREVE TERMINE	TARGET MEDIO TERMINE
ESRS S3				
Impatti relativi al territorio	• Azioni di protesta e vandalismo contro i sistemi di rilevazione sulle strade • Cambiamento della normativa del Codice della Strada • Perdita di profitto	• Sensibilizzazione e cultura sulla sicurezza stradale • Acquisizione talenti • Opportunità occupazionali • Collaborazioni con scuole e università • Partnership con associazioni ed enti locali	• Aumentata consapevolezza e informazione sul tema della sicurezza stradale tra giovani, bambini e altri utenti deboli della strada • Percorsi per le competenze e per l'orientamento (PCTO) attivati • Volontariato e donazioni	• Formazione sulla sicurezza stradale per personale e famiglie erogata
Privacy	• Reputazionali • Sanzionatori • Perdita di informazioni sensibili • Violazione dei dati	• Reputazione aziendale • Adempimento dei requisiti per le gare di appalto • Accesso a finanziamenti • Rafforzamento delle infrastrutture di Cybersecurity e Data Protection	• Certificazione ISO 27001 rinnovata • Formazione Cybersecurity obbligatoria per tutti i dipendenti • Autenticazione a due fattori attivata per tutti i dipendenti • Rete VPN attivata • Security Operations Center (SOC) attivato	• Formazione Cybersecurity obbligatoria per tutti i neoassunti
ESRS S4				
Accesso alle informazioni (di qualità)	• Difficoltà di accesso alle informazioni • Reputazionali • Aumento carico di lavoro e tempistiche di erogazione del servizio	• Nuovi canali di assistenza accessibili • Miglioramento del servizio di Contact Center • Digitalizzazione delle pratiche • Attivazione del Portale del Cittadino	• Certificazione ISO 18295-1 rinnovata • Team PUC - Punto Unico di Contatto potenziato • Accessibilità del Portale del Cittadino ottimizzata	• Survey sulla soddisfazione dei clienti erogata
Accesso a prodotti e servizi	• Difficoltà di accesso alle informazioni • Reputazionali • Aumento carico di lavoro e tempistiche di erogazione del servizio	• Nuovi canali di assistenza accessibili • Miglioramento del servizio di Contact Center • Digitalizzazione delle pratiche • Attivazione del Portale del Cittadino	• Certificazione ISO 18295-1 rinnovata • Team PUC - Punto Unico di Contatto potenziato • Accessibilità del Portale del Cittadino ottimizzata	• Survey sulla soddisfazione dei clienti erogata
Pratiche di marketing responsabile	• Reputazionali • Green washing	• Comunicazione trasparente e responsabile verso Enti Pubblici e cittadini	• Bilancio di Sostenibilità pubblicato volontariamente	• Sostenibilità comunicata ai clienti

ESRS G1

SOTTO-ARGOMENTO	RISCHI	OPPORTUNITÀ	TARGET BREVE TERMINE	TARGET MEDIO TERMINE
Cultura aziendale	• Reputazionale (anche interno) • Perdita di talenti • Peggioramento clima aziendale • Difficoltà post processi di M&A	• Corporate Identity condivisa • Policy e processi chiari • Miglioramento clima aziendale • Attrazione talenti • Retention • Mobilità interna	• Regolamento aziendale di Gruppo pubblicato • Eventi interni • Certificazione B Corp rinnovata	• Rating Ecovadis ottenuto
Protezione degli informatori	• Mancate segnalazioni • Ripercussioni su chi segnala • Perdita di fiducia nel processo	• Gestione trasparente del processo • Fiducia di dipendenti e collaboratori • Protezione dei segnalanti	• Canale Whistleblowing sponsorizzato	
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento	• Reputazionali • Dipendenza da fornitori tecnologici • Mancata aderenza agli standard ESG	• Fiducia • Catena di fornitura sostenibile	• Portale fornitori attivato	• Fornitori analizzati secondo criteri ESG
Corruzione e concussione	• Reputazionali • Gestione dei contratti pubblici e delle gare d'appalto • Segnalazione all'ANAC • Finanziari	• Compliance • Anticorruzione e trasparenza • Credibilità aziendale	• Rating di Legalità confermato • Certificazione ISO 37001 rinnovata	



5.
Ambiente

Il percorso del Gruppo Safety21 in ambito ambientale è supportato dall'adozione di sistemi di gestione e certificazioni riconosciuti a livello internazionale, che garantiscono un approccio strutturato, sistematico e orientato al miglioramento continuo delle performance.

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

ISO 14001

Emissioni

-42%
Scope 1 e 2

-5%
Scope 3

Gruppo Safety21 x Roma Capitale

Soluzioni utilizzate

iCam3D
SISTEMA DI RILEVAMENTO METRICO PLANIMETRICO 3D

incidenti ONLINE
gestione | rilevazioni

Benefici attesi

-4.500 ore
trascorse nel traffico

-17.334 tCO_2e
grazie alla diminuzione della congestione stradale

5.1
Cambiamento climatico

Il cambiamento climatico rappresenta oggi una delle sfide più rilevanti a livello globale e un fattore di profonda trasformazione dei sistemi economici, sociali e tecnologici.

L'aumento delle temperature, l'intensificazione degli eventi meteorologici estremi e l'alterazione dei modelli climatici stanno già incidendo sulla mobilità urbana, sulle infrastrutture tecnologiche e sulla resilienza delle città.

Questi fenomeni generano nuove complessità e, al contempo, opportunità per lo sviluppo delle Smart City: la crescente pressione sulle infrastrutture critiche rende sempre più necessario l'impiego di sistemi intelligenti in grado di adattarsi in tempo reale ai nuovi scenari urbani e, al contempo, di far fronte alla domanda, da parte di Enti Pubblici e cittadini, di soluzioni che contribuiscano alla riduzione delle emissioni e alla gestione sostenibile del traffico e del territorio. Per il Gruppo Safety21, il cambiamento climatico non è più soltanto un fenomeno da monitorare, ma un elemento determinante nella definizione della strategia industriale, tecnologica e operativa.

L'impegno del Gruppo è quello di rispondere alle sfide poste dal cambiamento climatico non solo identificando e mitigando impatti diretti e indiretti, ma generando un impatto positivo sistemico attraverso lo sviluppo di tecnologie messe al servizio delle comunità.

Le soluzioni digitali sviluppate, infatti, si collocano pienamente all'interno della trasformazione in atto, contribuendo a favorire modelli di mobilità meno impattanti, riducendo la congestione, migliorando i flussi di traffico e supportando Enti Pubblici e Privati nella transizione verso città più resilienti.

5.2
Mitigazione climatica

La strategia di mitigazione climatica del Gruppo Safety21 si basa su una visione che integra innovazione, responsabilità ambientale e tecnologia a supporto della Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di valorizzare l'impatto positivo dei prodotti e servizi offerti.

La gestione di impatti, rischi e opportunità (IRO) rappresenta un elemento centrale dell'approccio alla mitigazione climatica.

In particolare, vengono considerati sia gli impatti diretti legati ai consumi energetici delle attività aziendali, sia quelli indiretti, valutando il contributo positivo che le piattaforme digitali integrate del Gruppo possono apportare lungo l'intera catena del valore. Al contempo, vengono presi in considerazione i rischi associati alla transizione climatica e la conseguente necessità di contribuire alla creazione di una catena di fornitura resiliente attraverso processi strutturati di censimento e qualifica dei fornitori, e l'adozione di certificazioni avanzate in ambito ESG.

Sul piano delle politiche, degli obiettivi e delle azioni (PAT) il Gruppo conferma l'impegno ad integrare la sostenibilità ambientale nei processi decisionali e operativi.

Le politiche adottate prevedono: la progressiva riduzione delle emissioni dirette e indirette, in linea con i target definiti dalla Science Based Targets Initiative (SBTi); l'incremento dell'utilizzo di energia rinnovabile per gli uffici e il continuo miglioramento dell'efficienza delle infrastrutture IT.

Il Gruppo Safety21 ha aderito volontariamente alla Science Based Targets Initiative (SBTi), che supporta imprese di tutto il mondo nella definizione di obiettivi concreti e scientificamente validati per dare il proprio contributo al contrasto al cambiamento climatico.

Entro il 2030, Il Gruppo si impegna a ridurre del 42%, rispetto ai livelli del 2021, le emissioni di CO_2 direttamente o indirettamente prodotte (Scope 1 e Scope 2), e a misurare e ridurre le emissioni indirette derivanti dalle attività a monte e a valle dell'organizzazione (Scope 3).

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Insieme
verso un'economia low-carbon

Le metriche e i KPI rappresentano il fondamento quantitativo del percorso di mitigazione climatica e sono definiti per garantire trasparenza, misurabilità e comparabilità nel tempo. Il Gruppo continua a misurare le emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 che, anche per il 2025, si attestano al di sotto del benchmark di mercato.

Un ulteriore elemento distintivo è la stima della CO_2 evitata tramite la riduzione della congestione stradale e del tempo di inattività dei veicoli, ottenuta grazie alle soluzioni digitali sviluppate dal Gruppo e implementate sul territorio. Inoltre, la digitalizzazione dei processi amministrativi, tramite strumenti come il Portale al Cittadino, consente di ridurre in modo sostanziale gli spostamenti fisici verso gli sportelli, con una conseguente diminuzione delle emissioni legate alla mobilità individuale e un miglioramento dell'efficienza complessiva del sistema.

Attraverso questa strategia integrata, il Gruppo Safety21 rafforza il proprio contributo alla mitigazione climatica, posizionandosi tra gli attori più responsabili nel settore e supportando concretamente la transizione verso un sistema di gestione amministrativa e della mobilità più efficiente, sicuro e a basso impatto ambientale.

Riduzione della congestione veicolare: il progetto Roma Capitale

La congestione veicolare rappresenta una delle principali cause di emissioni nei contesti urbani.
Per ridurne la formazione, Roma Capitale ha scelto di utilizzare in modo integrato iCAM3D e la piattaforma incidenti.online, soluzioni proprietarie del Gruppo che hanno l'obiettivo di digitalizzare i processi di rilevazione e gestione dei sinistri stradali e ottimizzare i tempi di intervento.

Benefici stimati per il 2025:

-4.500 ore

trascorse nel traffico e relativo risparmio di carburante

-17.334 tCO_2e

grazie alla riduzione della congestione stradale e dei fenomeni di accelerazione e frenata tipici del traffico intenso

Il valore delle emissioni evitate grazie al progetto risulta **significativamente superiore alle emissioni operative generate dal Gruppo** nello stesso anno, evidenziando l'elevato potenziale delle soluzioni sviluppate nel contribuire alla sostenibilità dell'intero settore.

5.3 Energia ed emissioni

Nel 2025 il Gruppo Safety21 ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno nel monitoraggio e nella riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), continuando ad adottare un approccio strutturato e conforme al Greenhouse Gas Protocol[2]. L'analisi copre l'intero perimetro operativo del Gruppo, ivi comprese le società di anno in anno acquisite, includendo le emissioni dirette (Scope 1), indirette da energia acquistata (Scope 2) e quelle lungo la catena del valore (Scope 3), e garantendo un livello elevato di completezza e accuratezza dei dati.

[2] Standard internazionale di riferimento per la rendicontazione delle emissioni.

A monte

Scope 3
Tutte le emissioni indirette (non incluse in Scope 2) generate lungo la catena del valore (a monte)

- Beni e servizi acquistati
- Beni capitali
- Attività legate a combustibili ed energia (escl. S1-2)
- Rifiuti generati dalle attività operative
- Viaggi di lavoro
- Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (incluso il lavoro da casa)
- Asset in leasing

Attività aziendali

Scope 1
Emissioni dirette da risorse di proprietà o controllate

- Flotta aziendale
- Strutture aziendali

Scope 2
Emissioni indirette provenienti dall'energia acquistata

- Elettricità
- Acqua e vapore

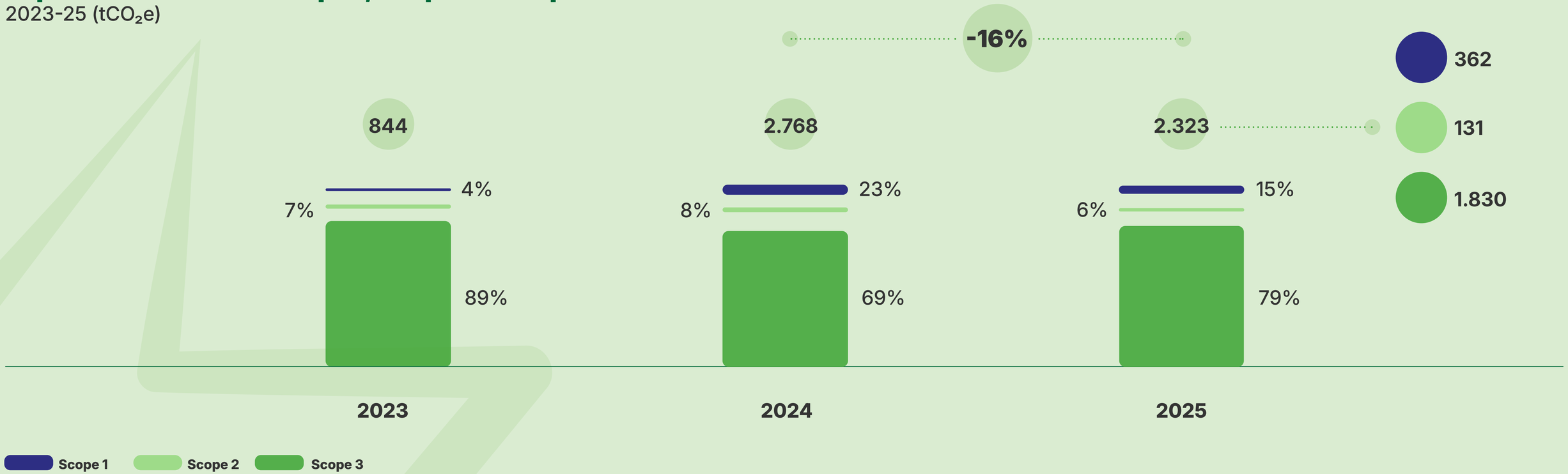
A valle

Scope 3
Tutte le emissioni indirette (non incluse in Scope 2) generate lungo la catena del valore (a valle)

- Trasporto e distribuzione
- Trasformazione dei prodotti venduti
- Utilizzo dei prodotti venduti
- Gestione del fine vita dei prodotti
- Asset in leasing
- Franchising
- Investimenti

Impronta di carbonio Scope 1, Scope 2 e Scope 3

2023-25 (tCO_2e)



Nel corso dell'anno, le emissioni complessive del Gruppo si attestano a 2.323 tCO_2e, con una significativa predominanza delle emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3).

Tale risultato comporta una riduzione complessiva rispetto all'anno precedente pari al -16%, attribuibile principalmente a interventi di efficientamento energetico e a una razionalizzazione delle attività operative.

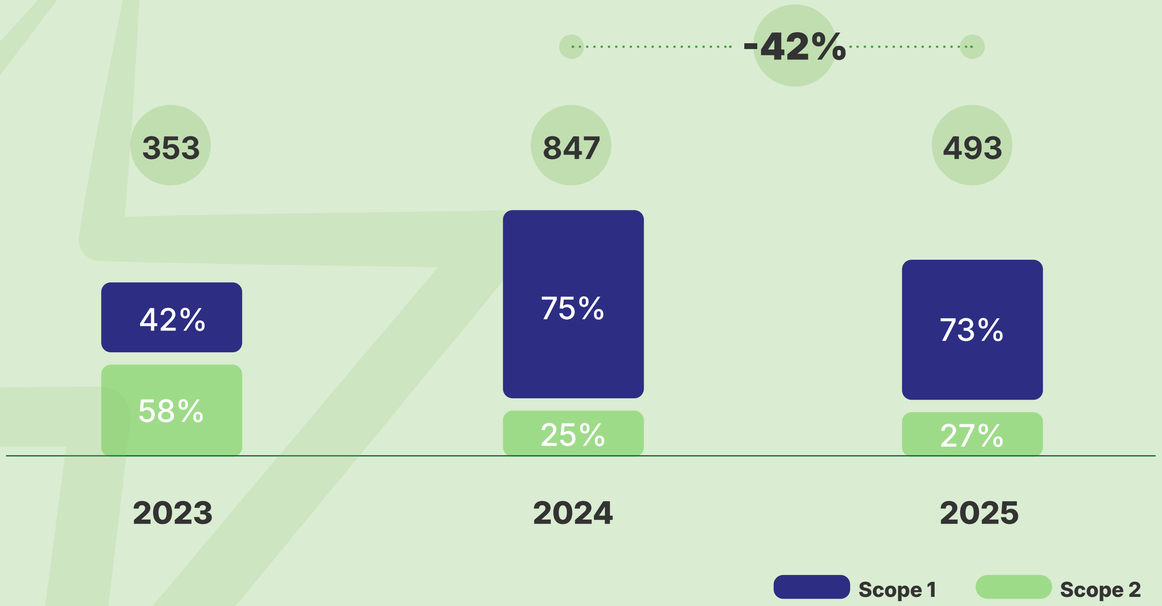
Per quanto riguarda le emissioni dirette e indirette da energia (Scope 1 e Scope 2), è evidente un miglioramento significativo delle performance ambientali del Gruppo.

Nel 2025, tali emissioni si attestano a 493 tCO_2e, in diminuzione del 42% rispetto al 2024, grazie a una combinazione di fattori operativi e organizzativi.
In particolare, la riduzione è stata trainata da:

- Una significativa contrazione dei consumi di carburante della flotta aziendale: riduzione del 60% delle emissioni associate al diesel dei mezzi pesanti e alle percorrenze complessive, grazie ad una maggiore ottimizzazione delle attività di manutenzione e logistica.
- Interventi di efficientamento energetico delle sedi aziendali: il trasferimento della sede di Padova in un edificio ad elevata efficienza energetica ha portato a una riduzione del 59% dei consumi elettrici del sito e il processo di consolidamento degli uffici ha contribuito a una diminuzione complessiva dei consumi energetici, compensando parzialmente l'incremento legato all'apertura di nuove sedi.

Impronta di carbonio Scope 1, Scope 2

2023-25 (tCO_2e)



Per quanto concerne la composizione dei consumi, l'energia utilizzata dal Gruppo deriva ancora prevalentemente da fonti non rinnovabili, con assenza di energia rinnovabile certificata nel 2025.

Consumi principali da fonti non rinnovabili

circa 1.365 MWh
combustibili per la flotta aziendale

circa 297 MWh
energia elettrica acquistata

circa 168 MWh
gas naturale per il riscaldamento degli uffici

Scope 1

91% **9%**

Scope 2

97%

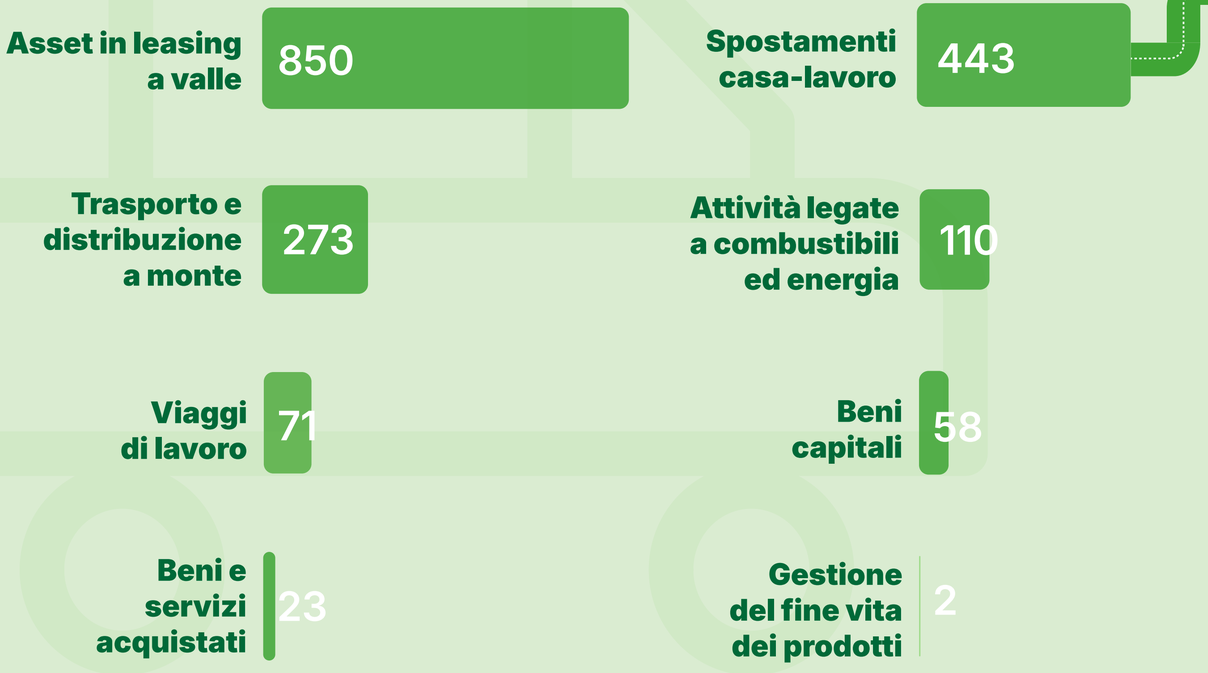
Le emissioni di Scope 1 sono generate principalmente dall'utilizzo della flotta aziendale (circa il 91%), mentre il restante deriva dal consumo di gas per il riscaldamento degli uffici. Le emissioni di Scope 2, invece, sono riconducibili quasi interamente all'energia elettrica acquistata per il funzionamento delle sedi operative (circa 97%), con una quota marginale legata alla ricarica dei veicoli elettrici.

Le emissioni indirette di Scope 3, pari a circa 1.830 tCO_2e, registrano una lieve diminuzione (-5% rispetto al 2024), pur rimanendo la componente predominante dell'impronta di carbonio del Gruppo.

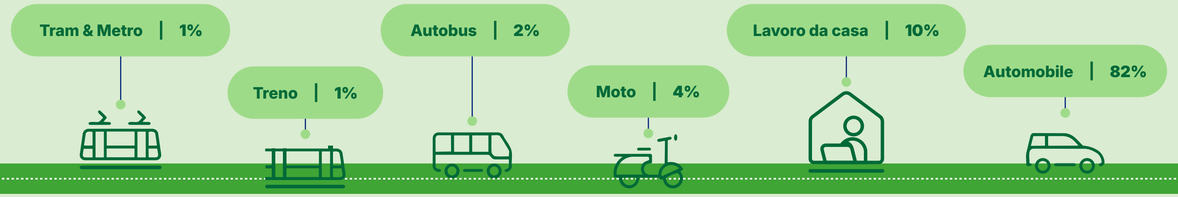
Queste emissioni sono principalmente associate:

- al consumo energetico delle apparecchiature IoT installate, che rappresenta circa il 46% delle emissioni Scope 3;
- agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (circa 24%);
- alle attività di logistica e trasporto (circa 15%).

Ripartizione delle emissioni Scope 3



Spostamenti casa-lavoro



Nel 2025, la riduzione delle emissioni Scope 3 è stata favorita da un minor consumo energetico delle apparecchiature installate e dal miglioramento dell'intensità emissiva della rete elettrica nazionale.

Tuttavia, tale diminuzione è stata in parte compensata dall'aumento delle emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, riconducibile sia alla crescita del personale (+14%) sia al miglioramento metodologico nella raccolta dei dati.

Per il 2025 il Gruppo ha raggiunto un livello di qualità dei dati pari al 96% per Scope 1 e Scope 2 e all'87% per Scope 3, ottenuto prevalentemente grazie all'utilizzo di dati basati su attività reali e, in parte crescente, su dati specifici raccolti direttamente dai fornitori. Questo livello di accuratezza consente una maggiore affidabilità nelle analisi e rappresenta una base solida per la realizzazione delle future iniziative di decarbonizzazione.

Nel complesso, le performance del 2025 evidenziano un progressivo disaccoppiamento tra crescita economica e impatto ambientale: a fronte di un aumento del fatturato, il Gruppo ha infatti registrato una riduzione dell'intensità carbonica, confermando l'efficacia delle iniziative di ottimizzazione sin qui introdotte.

In questo contesto, il Gruppo si impegna a sviluppare un percorso strutturato di riduzione delle emissioni, con particolare attenzione alla progressiva transizione verso fonti energetiche rinnovabili, al miglioramento dell'efficienza delle infrastrutture digitali e alla gestione delle emissioni lungo la catena del valore.

5.4 Inquinamento atmosferico

L'inquinamento atmosferico rappresenta una delle principali criticità ambientali nei contesti urbani e costituisce un ambito di attenzione rilevante per il Gruppo Safety21, sia in relazione agli impatti diretti delle proprie attività sia, soprattutto, rispetto agli impatti indiretti delle proprie soluzioni.

In linea con quanto emerso dall'analisi di materialità, il Gruppo ha identificato specifici rischi e opportunità legati all'inquinamento atmosferico. Tra i rischi principali rientrano l'esposizione a normative sempre più stringenti in materia di qualità dell'aria e le potenziali ripercussioni reputazionali ed economiche.

Al contrario, le opportunità sono rappresentate dalla progressiva digitalizzazione dei processi, dalla diffusione dello smart working, dall'ottimizzazione delle trasferte e dalla transizione verso modelli di mobilità aziendale più sostenibili.

A supporto di tali obiettivi, il Gruppo ha avviato una serie di iniziative, tra cui:

- la definizione di una policy sulle trasferte sostenibili, che promuove l'utilizzo del treno per gli spostamenti nazionali;
- l'avvio di un percorso di progressiva elettrificazione del parco auto aziendale;
- la promozione di modalità di lavoro flessibili e da remoto, al fine di ridurre gli spostamenti casa-lavoro e le emissioni nelle ore di punta;
- l'ottimizzazione della logistica e delle attività operative sul territorio.

Queste azioni contribuiscono sia alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra che a quella delle emissioni di inquinanti atmosferici locali, generando benefici diretti per la qualità dell'aria e la salute delle comunità.

5.5 Rifiuti

Tra gli ambiti di impegno del Gruppo Safety21 rientra anche la promozione di una gestione responsabile dei rifiuti e di iniziative volte a limitarne la produzione.

Le principali tipologie di rifiuti generate sono riconducibili alle attività d'ufficio e ai rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).

In linea con quanto emerso dall'analisi di materialità, il Gruppo ha individuato opportunità di miglioramento legate alla valorizzazione dei materiali, al riutilizzo e al corretto smaltimento.

Tra le iniziative realizzate:

- l'implementazione di una policy ESG che include principi di gestione sostenibile dei rifiuti;
- l'avvio e il mantenimento di processi di certificazione per la gestione dei RAEE, al fine di garantire tracciabilità e conformità normativa;
- il recupero e la valorizzazione di materiali e attrezzature, attraverso il riutilizzo interno o la donazione alle comunità locali;
- la riduzione dell'utilizzo di carta grazie alla digitalizzazione dei processi, tramite piattaforme come il Portale al Cittadino, o l'adozione di fornitori certificati FSC per l'approvvigionamento da filiere responsabili.

6.

Sociale

Il Gruppo Safety21 riconosce il ruolo centrale delle persone nello sviluppo sostenibile del proprio modello di business. L'impegno sociale si articola lungo tre direttrici principali: la valorizzazione del capitale umano, la tutela dei diritti lungo la catena del valore e il contributo positivo alle comunità e agli utenti finali.



Uni Pdr 125:2022 · SA8000 · ISO 45001 · ISO 27001 · ISO 18295-1

Personale

90%
Contratti a tempo indeterminato

6%
Turnover

+24%
eNPS

Distribuzione per genere

53%
Donne

47%
Uomini

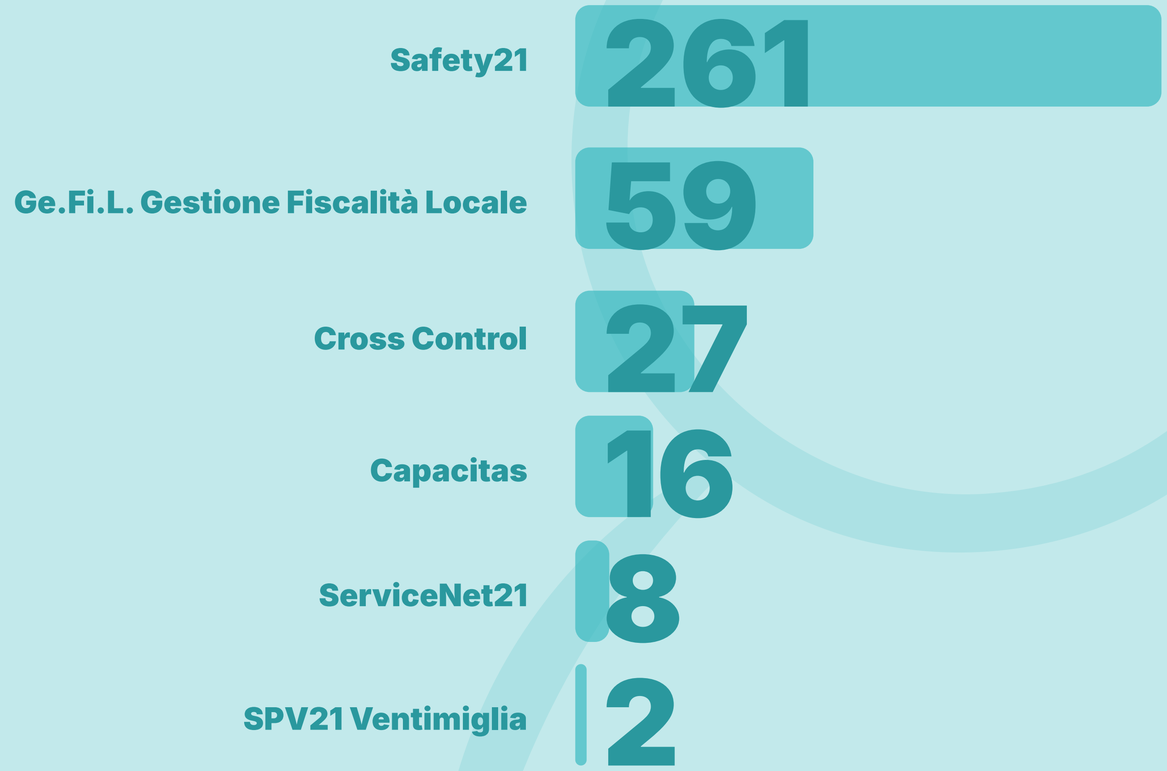
6.1
Il capitale umano del Gruppo

Le persone rappresentano la forza vitale e la risorsa più preziosa del Gruppo Safety21. Il loro talento, impegno e spirito innovativo è fondamentale per continuare a crescere, sviluppare soluzioni all'avanguardia e raggiungere traguardi ambiziosi.

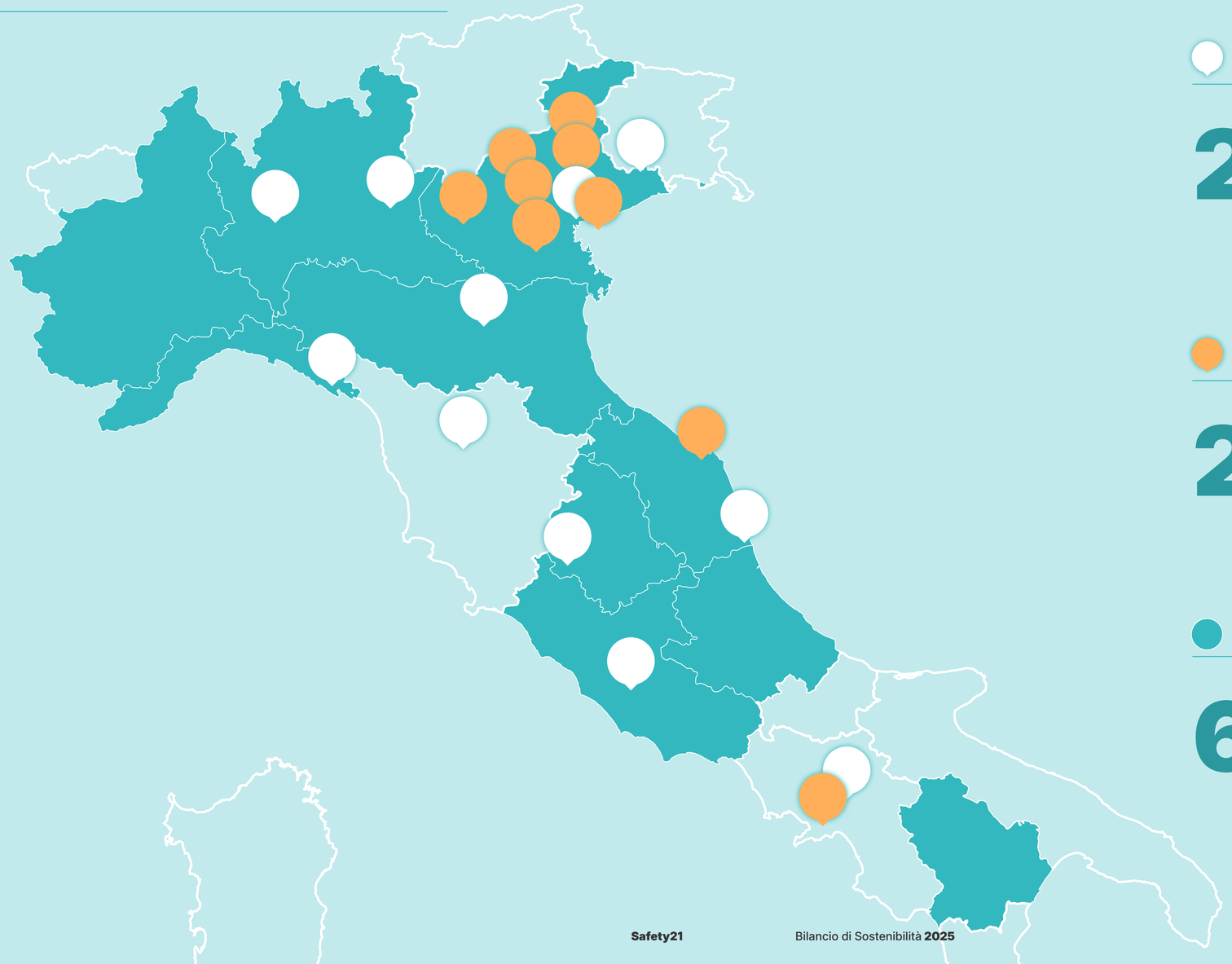
Occupazione

Al 31 dicembre 2025, Il Gruppo conta un totale di 373 dipendenti, distribuiti su tutto il territorio nazionale, con un aumento del 14% rispetto al 2024 dovuto principalmente all'inclusione di Cross Control nel perimetro di rendicontazione, a seguito dell'acquisizione avvenuta a maggio 2025. Nella gestione delle attività, il Gruppo si è inoltre avvalso della collaborazione di 4 tirocinanti e 4 co.co.co., e della partecipazione di 6 consiglieri.

Dipendenti per società del Gruppo



Distribuzione del personale sul territorio



Sedi

275

Sportelli

29

Comandi

69 risorse presso Enti

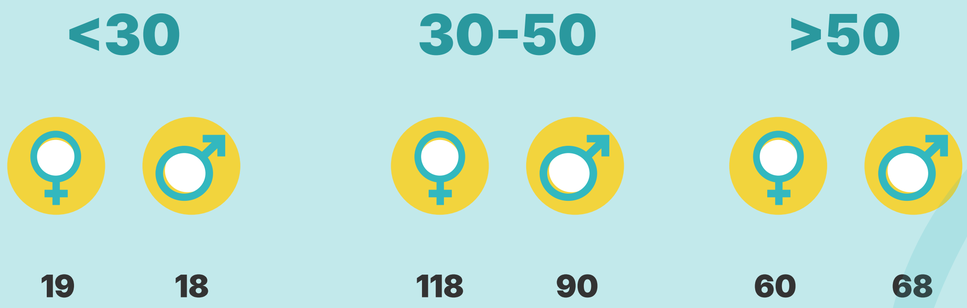
Per quanto riguarda la distribuzione per genere, le donne rappresentano il 53% della forza lavoro. Invece, in merito alla distribuzione per fasce d'età: il 56% della popolazione aziendale ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 34% supera i 50 anni e il restante 10% ha meno di 30 anni.

Distribuzione per genere

Donne ♀ **53%**

Uomini ♂ **47%**

Distribuzione per fasce d'età e genere



Distribuzione per tipologia contrattuale e genere

	F	M
Tempo indeterminato	170	164
Tempo determinato	27	12
Tempo pieno	142	162
Tempo parziale	55	14

Distribuzione per inquadramento e genere

	F	M
Dirigenti	1	12
Quadri	19	37
Impiegati	177	117
Operai	0	10
Totale	197	176

Con riferimento alla tipologia contrattuale, la popolazione aziendale è composta per circa il 90% da personale assunto con contratti a tempo indeterminato distribuiti equamente tra uomini e donne.

A tal proposito, è importante evidenziare che nel corso del 2025 sono state completate 17 trasformazioni di contratti a tempo indeterminato, di cui 12 riguardanti donne, a conferma della volontà del Gruppo di privilegiare forme di occupazione stabile adottando politiche volte alla valorizzazione e la fidelizzazione delle persone.

Inoltre, il 18% della popolazione aziendale usufruisce di un contratto part-time (**Annex Sociale, Tab 1 e Tab 2**).

Nel corso del 2025 il Gruppo Safety21 ha proseguito il percorso di crescita e consolidamento della popolazione aziendale, registrando 53 nuovi ingressi, pari ad un tasso di assunzione di circa il 14% - 8% donne e 6,2% uomini - in diminuzione rispetto al 19% rilevato nel 2024.

Questa riduzione riflette la sua evoluzione da una fase di espansione organica più intensa, caratteristica dell'anno precedente, ad una di maggiore consolidamento della struttura organizzativa, anche alla luce delle operazioni di sviluppo strategico e integrazione delle società acquisite.

Parallelamente, nel 2025 si sono registrate 41 cessazioni, per un tasso di turnover in uscita pari a circa l'11%, in miglioramento rispetto al 12% del 2024, nonostante il numero assoluto di uscite sia rimasto sostanzialmente stabile.

Tuttavia, è importante evidenziare che 18 delle 41 cessazioni verificatesi nel 2025 riguardano contratti a tempo determinato giunti a naturale scadenza. Al netto di quest'ultime, l'effettivo tasso di turnover del 2025 risulta pari al 6%, in miglioramento rispetto al 9,5% del 2024, dimostrando la capacità del Gruppo di trattenere i talenti nel medio-lungo periodo.

Entrate[3] 53



30 23

Uscite 41



24 17

3 Non sono inclusi in questo dato i 32 dipendenti, di cui 20 donne e 12 uomini, entrati a far parte del Gruppo per effetto dell'acquisizione della società Cross Control Srl.

Riguardo alle fasce d'età, gli ingressi e le uscite registrati sono in maggior numero di personale compreso tra i 30 ed i 50 anni, ed in secondo luogo di personale under 30 per le entrate e over 50 per le uscite.

Entrate per fasce d'età e genere

<30



10 5

30-50



17 13

>50



3 5

Uscite per fasce d'età e genere

<30



3 2

30-50



13 12

>50



8 3

Diversità, equità e pari opportunità

In continuità con il percorso intrapreso da Safety21 nel 2023, anche Ge.Fi.L. è stata impegnata nel corso del 2025 nelle attività propedeutiche all'ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere. Il Gruppo ha così ribadito il suo impegno a monitorare, rendicontare e migliorare le iniziative messe in atto per favorire la parità di genere e l'inclusione.

Selezione equa e trasparente

Dal 2024 è stato introdotto un questionario somministrato in forma anonima a tutti i candidati a conclusione del loro ultimo step di selezione per valutarne efficacia, trasparenza ed equità. Per l'anno 2025 sono state raccolte 61 risposte per un risultato complessivo di soddisfazione pari a 4,1 su 5. Tra gli aspetti maggiormente apprezzati emerge l'opportunità di porre domande ed ottenere risposte soddisfacenti durante tutte le fasi del processo.

Benessere e work-life balance

Nell'ottica di favorire un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale, i dipendenti del Gruppo possono usufruire di flessibilità oraria e smart working, secondo quanto previsto dalle politiche aziendali, e tale possibilità viene estesa anche alle persone entrate a far parte della popolazione aziendale in seguito alle acquisizioni. Inoltre, a supporto del benessere psicofisico di dipendenti e famiglie, è stata rinnovata anche per il 2025 la partnership con Wellhub per l'accesso a programmi personalizzati dedicati alla salute, al fitness e al benessere complessivo della persona.



Indagine di clima

Attraverso un questionario che integra dati quantitativi e qualitativi, il Gruppo ascolta ogni anno i propri dipendenti per monitorare l'esperienza lavorativa e la percezione di equità all'interno dell'organizzazione.

I risultati 2025 evidenziano complessivamente una percezione positiva del clima aziendale, con particolare apprezzamento per i temi legati all'inclusione, all'equità e all'ambiente di lavoro.

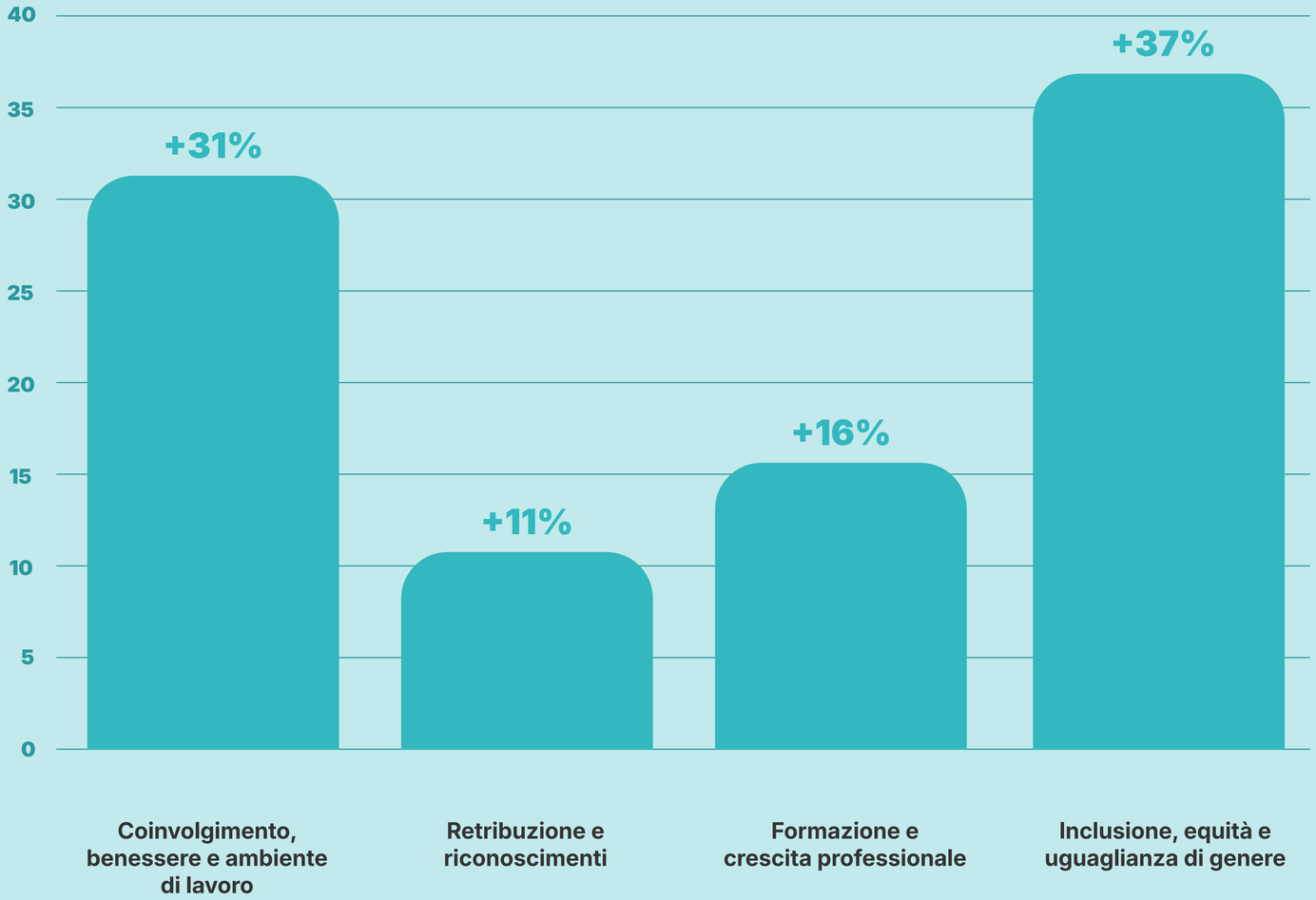
Tasso di partecipazione

2024	2025
48%	**73%**

eNPS
(Employee Net Promoter Score)

2024	2025
+16%	**+24%**

273 Risposte



Aspetti maggiormente valorizzati

- **+62%** percezione di attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro
- **+57%** qualità della collaborazione e del rispetto all'interno del team
- **+44%** adeguatezza degli strumenti forniti dai responsabili per lo svolgimento del lavoro in autonomia
- **+21%** percezione di trasparenza sulla politica retributiva

Aree su cui attivare piani di miglioramento

- **-25%** percezione di limitata mobilità interna e possibilità di cambio mansione
- **-7%** collaborazione e comunicazione tra diverse aree aziendali
- **-3%** percezione del legame tra performance individuale e retribuzione
- **+8%** percezione della commisurazione dei carichi di lavoro

Cultura della non violenza

Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni di molestie o discriminazioni attraverso la piattaforma Whistleblowing del Gruppo. Parallelamente, l'indagine di clima aziendale ha invece evidenziato cinque risposte affermative alla domanda relativa a episodi di violenza e/o molestie sul luogo di lavoro. Alla luce di tali evidenze, il Gruppo Safety21 ha coinvolto tutti i dipendenti in un percorso formativo e di confronto sulle *Parole e Pratiche del Rispetto* con il manifesto "Tolleranza 0": un'iniziativa finalizzata a rafforzare la consapevolezza sui comportamenti a rischio, promuovere una comunicazione rispettosa e fornire strumenti concreti per prevenire molestie e discriminazioni, contribuendo a creare un ambiente di lavoro fondato su sicurezza, dignità e collaborazione.

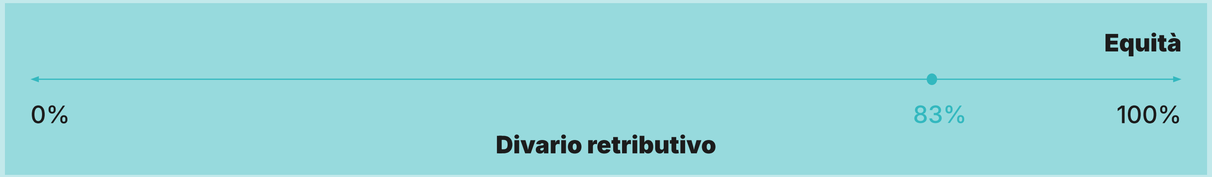


Equità e trasparenza salariale

Nel 2025, il rapporto tra salario base femminile e maschile del Gruppo si attesta all'83%, mentre quello relativo alla retribuzione complessiva è pari all'82%, entrambi in diminuzione rispetto al 2024 anche in ragione di una diversa distribuzione di genere nelle posizioni apicali.

Invece, il rapporto tra la massima retribuzione totale annua e la mediana delle retribuzioni annuali complessive dei dipendenti è diminuito da 23,55 nel 2024 a 15,50 nel 2025, evidenziando una riduzione della dispersione retributiva all'interno del Gruppo.

	Rapporto tra stipendio base femminile e maschile		Rapporto tra retribuzione complessiva femminile e maschile	
	2024[4]	2025	2024	2025
Dirigenti	18%	9%	15%	11%
Quadri	77%	70%	86%	70%
Impiegati	166%	111%	157%	111%
Operai	0%	0%	0%	0%
Totale	103%	83%	99%	82%



4 Rispetto al Bilancio di Sostenibilità 2024, tutti i dati sono stati rielaborati a livello di Gruppo invece che per la sola società Safety21 S.p.A.

Inclusione

In linea con la normativa vigente e le migliori prassi aziendali, il Gruppo promuove l'inclusione di persone con diverse abilità, riconoscendo nella diversità un valore che contribuisce ad arricchire l'organizzazione e a rafforzarne la crescita.

Categorie protette

2024

	Safety21		Ge.Fi.L.		Capacitas	
	F	M	F	M	F	M
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	1	0	0	0	0	0
Impiegati	7	5	1	1	0	1
Operai	0	1	0	0	0	0
Totale	14		2		1	

2025

	Safety21		Ge.Fi.L.		Capacitas	
	F	M	F	M	F	M
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	1	0	0	0
Impiegati	9	5	2	1	0	1
Operai	0	1	0	0	0	0
Totale	15		4		1	

6.2
Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza delle persone continua a rappresentare una priorità per il Gruppo Safety21, che nel corso del 2025 si è impegnato a:

- estendere la certificazione ISO 45001, conseguita nel 2023, anche alla sede di Castiglione delle Stiviere, allineandone gli standard in materia di salute e sicurezza;
- predisporre DVR, Piano di Emergenza e Organigramma della Sicurezza in seguito allo scouting e individuazione della nuova sede aziendale di Firenze;
- effettuare sopralluoghi congiunti da parte di RSPP e RLS presso tutte le sedi Safety21 e presso le sedi Ge.Fi.L. di La Spezia e San Donà di Piave, con la predisposizione di specifica documentazione condivisa con la Direzione;
- erogare corsi di formazione dedicati alla salute e sicurezza, sia di carattere generale sia relativi a specifici rischi professionali, con particolare attenzione alle attività svolte nei cantieri stradali durante le fasi di installazione e manutenzione dei dispositivi di sicurezza.

Grazie a questo sistema integrato di formazione, regole e procedure, nel corso del 2025 si è registrato un solo caso di infortunio in itinere, dato invariato rispetto al 2024 (Annex Sociale, Tab 3).

Per quanto riguarda i mancati incidenti (*near miss*), nel corso del 2025 sono stati registrati tre eventi, due dei quali segnalati in forma anonima attraverso la piattaforma Whistleblowing.

Near-Miss Segnalazioni su piattaforma Whistleblowing

ANNO	LUOGO	TIPOLOGIA	RESPONSABILITÀ	TRATTAMENTO	ESITO	NOTE
2025	Milano	Ambiente di lavoro: campionamenti positivi monitoraggio periodico legionella	Proprietà	Bonifica delle condutture	ok	Aggiornamento del 31/10/2025: l'acqua è nuovamente fruibile per usi potabili in seguito all'esito dell'ultimo esame clinico effettuato sui campioni prelevati in data 06/10/2025, che risulta dentro il limite di 1000 unità per litro.
	Castiglione delle Stiviere	Ambiente di lavoro: incendio divampato nelle immediate vicinanze delle scale che ha prodotto fumi nel sistema di areazione	Proprietà	Svolgimento delle attività lavorative in smart working straordinario fino a risoluzione della problematica	ok	In seguito alle attività di bonifica e pulizia della sede di Castiglione delle Stiviere effettuate in data 04/10/2025, lo smart working straordinario è rientrato e la popolazione è stata informata del ritorno ad uno stato ordinario di gestione delle presenze in sede.

6.3
Formazione e competenze

La gestione delle competenze e lo sviluppo della formazione rappresentano un ambito prioritario nell'ambito delle politiche relative al capitale umano.

Il Gruppo promuove iniziative formative finalizzate allo sviluppo continuo delle competenze, alla diffusione della cultura organizzativa e al rafforzamento delle capacità manageriali e tecniche con l'obiettivo di mitigare i rischi legati all'obsolescenza delle competenze e supportare le opportunità di crescita professionale.

Le attività sono di anno in anno pianificate tenendo conto delle esigenze organizzative e dei fabbisogni formativi, emersi anche attraverso strumenti di ascolto interno, con l'obiettivo di garantire un accesso equo alle opportunità di sviluppo.

Nel 2025, sono state erogate quasi 1.300 ore di formazione non obbligatoria a livello di Gruppo, coinvolgendo 240 dipendenti in almeno un percorso formativo, per una media di 5 ore di formazione pro-capite (Annex Sociale, Tab 4).

Il 2025 è stato principalmente dedicato allo sviluppo di competenze linguistiche, alla comunicazione efficace e non violenta, e a strumenti di ottimizzazione del lavoro come Microsoft Project o Excel.

6.4
Impegno verso la collettività

Il Gruppo Safety21 è impegnato a promuovere il benessere delle comunità e dei territori in cui opera, e a contribuire ad una crescita sostenibile del proprio business, capace di generare un impatto positivo e duraturo sulla collettività.

Attività sul territorio

In stretta sinergia con istituzioni e partner locali, il Gruppo promuove iniziative di sensibilizzazione, sponsorizzazioni e progetti dedicati alla sicurezza stradale, alla valorizzazione del territorio e alla prevenzione di comportamenti illeciti.



Mi Voglio SicurƏ

Dal 2020, il Gruppo Safety21 è protagonista, insieme a Città Metropolitana di Milano, del Progetto Sicurezza Milano Metropolitana, il primo e più grande progetto europeo di Partenariato Pubblico-Privato nell'ambito della sicurezza urbana.

Tra le azioni previste dal piano pluriennale di progetto, durante l'anno scolastico 2024-2025 è proseguita l'iniziativa "Mi Voglio SicurƏ": un percorso educativo dedicato ai temi della sicurezza stradale, della responsabilità alla guida e dei rischi legati a distrazione, alcol e sostanze stupefacenti, sviluppato con la consulenza di Stefano Guarnieri, Vicepresidente dell'Associazione Lorenzo Guarnieri.

L'iniziativa, che ha coinvolto oltre 1.000 studenti delle scuole superiori della Città Metropolitana di Milano, comprende anche un Percorso per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO), offrendo ai partecipanti un'esperienza formativa concreta e multidisciplinare.



JUNIOR BIKERS – DREAM EXPERIENCE

Nell'ambito del progetto "Ti Voglio Bene – Ventimiglia Sicura", la società del Gruppo SPV21 Ventimiglia e la Città di Ventimiglia hanno promosso l'iniziativa "Junior Bikers – Dream Experience", coinvolgendo bambini e ragazzi dai 6 ai 12 anni in un percorso educativo volto a diffondere la cultura della sicurezza stradale attraverso attività pratiche e momenti di gioco strutturato.

Grazie anche alla partecipazione di partner territoriali e associazioni locali - tra cui il Moto Club MBS Sanremo, promotore del progetto #GuidoBeneGuidoSicuro, Ducati, la Croce Bianca Imperia, il Lions Club Ventimiglia e il Lions Club Sanremo - il progetto ha contributo a supportare 2Nove9 Associazione vittime incidenti stradali.



PREMIO COSTRUIAMO IL FUTURO

Per il sesto anno consecutivo, il Gruppo Safety21 ha sostenuto il Premio Costruiamo il Futuro per Milano e Città Metropolitana, con l'obiettivo di contribuire a promuovere lo sport come strumento di inclusione sociale, educazione e crescita delle comunità locali. Nel corso della cerimonia di premiazione, 77 associazioni del territorio hanno ricevuto contributi per un valore complessivo di 170.000 euro.

Sicurezza informatica e sostenibilità digitale

In un contesto caratterizzato da una crescente digitalizzazione dei servizi e dall'evoluzione delle minacce informatiche, il Gruppo Safety21 continua a investire nella sicurezza delle informazioni e nel rafforzamento delle infrastrutture digitali, con l'obiettivo di tutelare l'organizzazione, i clienti e gli utenti finali dei servizi.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha concentrato i propri interventi su:

- Il consolidamento dell'infrastruttura di sicurezza, con particolare attenzione all'MFA (Multi-Factor Authentication) per l'accesso ai dati sensibili su tutti gli account aziendali, al rispetto delle policy di sicurezza anche per i lavoratori da remoto e al monitoraggio centralizzato delle minacce sulle postazioni di lavoro per la protezione in tempo reale da malware e virus.
- L'evoluzione della protezione Cloud a copertura dell'intera infrastruttura critica, implementando soluzioni antivirus e di protezione attiva per i carichi di lavoro sull'intera flotta server aziendale e centralizzando la visibilità delle minacce e la gestione della postura di sicurezza (CSPM) in un unico pannello di controllo per i servizi *Platform as a Service* (PaaS) e *Software as a Service* (SaaS).
- Il rinnovamento dell'infrastruttura di rete, realizzato in occasione della migrazione del CED di Padova presso la nuova sede, che ha consentito di sostituire gli apparati hardware obsoleti, semplificare l'architettura tecnologica riducendo il numero di dispositivi fisici necessari e uniformare la gestione della sicurezza perimetrale.

Qualità, innovazione e accessibilità dei servizi

Garantire un'assistenza tempestiva, accessibile e di qualità rappresenta un elemento centrale nella relazione con cittadini e clienti. In quest'ottica, il Gruppo investe costantemente nell'evoluzione dei propri canali di contatto e supporto, con l'obiettivo di migliorare l'esperienza degli utenti e rispondere in modo sempre più efficace alle loro esigenze.

Assistente AI

Il 2025 ha segnato l'avvio di un progetto finalizzato a innovare e ottimizzare ulteriormente la qualità del servizio offerto dal Contact Center del Gruppo, attraverso l'introduzione di assistenti virtuali supportati da sistemi di intelligenza artificiale.

La prima fase del progetto ha previsto l'attivazione di un assistente virtuale telefonico su tre clienti, in Italia e all'estero, con l'obiettivo di supportare gli operatori del Call Center nella gestione dei flussi di chiamata e dei picchi di traffico. Parallelamente, è stato introdotto un chatbot sul Portale del Cittadino come supporto di primo livello nella gestione delle richieste riguardanti le sanzioni al Codice della Strada.
A seguito della fase pilota, che ha consentito di testare e affinare le soluzioni implementate, il progetto proseguirà con l'estensione progressiva dell'assistente virtuale telefonico e del chatbot agli altri clienti e servizi offerti dal Gruppo.

Ufficio di prossimità

Con l'obiettivo di contrastare il Digital Divide offrendo servizi sempre più accessibili ed inclusivi, nel 2025 il Gruppo ha lanciato il servizio di "Ufficio di Prossimità", che sarà pienamente operativo nel 2026. L'iniziativa prevede la presenza di operatori Ge.Fi.L. presso luoghi di aggregazione sociale e amministrativa (CAF, patronati) e un servizio di assistenza a domicilio per cittadini con disabilità e ridotta mobilità, con l'obiettivo di garantire una gestione inclusiva della fiscalità locale e una maggiore equità sociale.

Annex Sociale - tabelle comparative

Tab 1 | Distribuzione del personale per tipologia contrattuale, genere e fasce d'età

2024	F					M					
	<30	30-50	>50	Totale	%	<30	30-50	>50	Totale	%	Totale
Tempo indeterminato	10	94	40	144	39%	22	72	52	146	39%	**290**
Tempo determinato	10	13	5	28	8%	2	6	2	10	3%	**38**
Totale	20	107	45	**172**	52%	24	78	54	**156**	48%	**328**
%	5%	29%	12%	52%		6%	21%	14%	48%		**100%**

2025	F					M					
	<30	30-50	>50	Totale	%	<30	30-50	>50	Totale	%	Totale
Tempo indeterminato	10	106	54	170	46%	15	83	66	164	44%	**334**
Tempo determinato	9	12	6	27	7%	3	7	2	12	3%	**39**
Totale	19	118	60	**197**	53%	18	90	68	**176**	47%	**373**
%	5%	32%	16%	53%		5%	24%	18%	47%		**100%**

2024	F					M					
	<30	30-50	>50	Totale	%	<30	30-50	>50	Totale	%	Totale
Full Time	13	75	24	112	34%	23	74	50	147	45%	**259**
Part Time	7	32	21	60	18%	1	4	4	9	3%	**69**
Totale	20	107	45	**172**	52%	24	78	54	**156**	48%	**328**
%	5%	29%	12%	52%		6%	21%	14%	48%		**100%**

2025	F					M					
	<30	30-50	>50	Totale	%	<30	30-50	>50	Totale	%	Totale
Full Time	16	92	34	142	38%	14	85	63	162	43%	**304**
Part Time	3	26	26	55	15%	4	5	5	14	4%	**69**
Totale	19	118	60	**197**	53%	18	90	68	**176**	47%	**373**
%	5%	32%	16%	53%		5%	24%	18%	47%		**100%**

Tab 2 | Distribuzione del personale per inquadramento, genere e fasce d'età

2024	F					M					
	<30	30-50	>50	Totale	%	<30	30-50	>50	Totale	%	Totale
Dirigenti	-	-	2	2	1%	-	4	6	10	3%	**12**
Quadri	-	6	11	17	5%	-	12	20	32	9%	**49**
Impiegati	20	101	32	153	41%	22	58	26	106	28%	**259**
Operai	-	-	-	-	-	2	4	2	8	2%	**8**
Totale	20	107	45	**172**	52%	24	78	54	**156**	48%	**328**
%	5%	29%	12%	52%		6%	21%	14%	48%		**100%**

2025	F					M					
	<30	30-50	>50	Totale	%	<30	30-50	>50	Totale	%	Totale
Dirigenti	-	-	1	1	-	-	5	7	12	3%	**13**
Quadri	-	8	11	19	5%	-	14	23	37	10%	**56**
Impiegati	19	110	48	177	47%	15	66	36	117	31%	**294**
Operai	-	-	-	-	-	3	5	2	10	3%	**10**
Totale	19	118	60	**197**	53%	18	90	68	**176**	47%	**373**
%	5%	32%	16%	53%		5%	24%	18%	47%		**100%**

Tab 3 | Infortuni sul lavoro

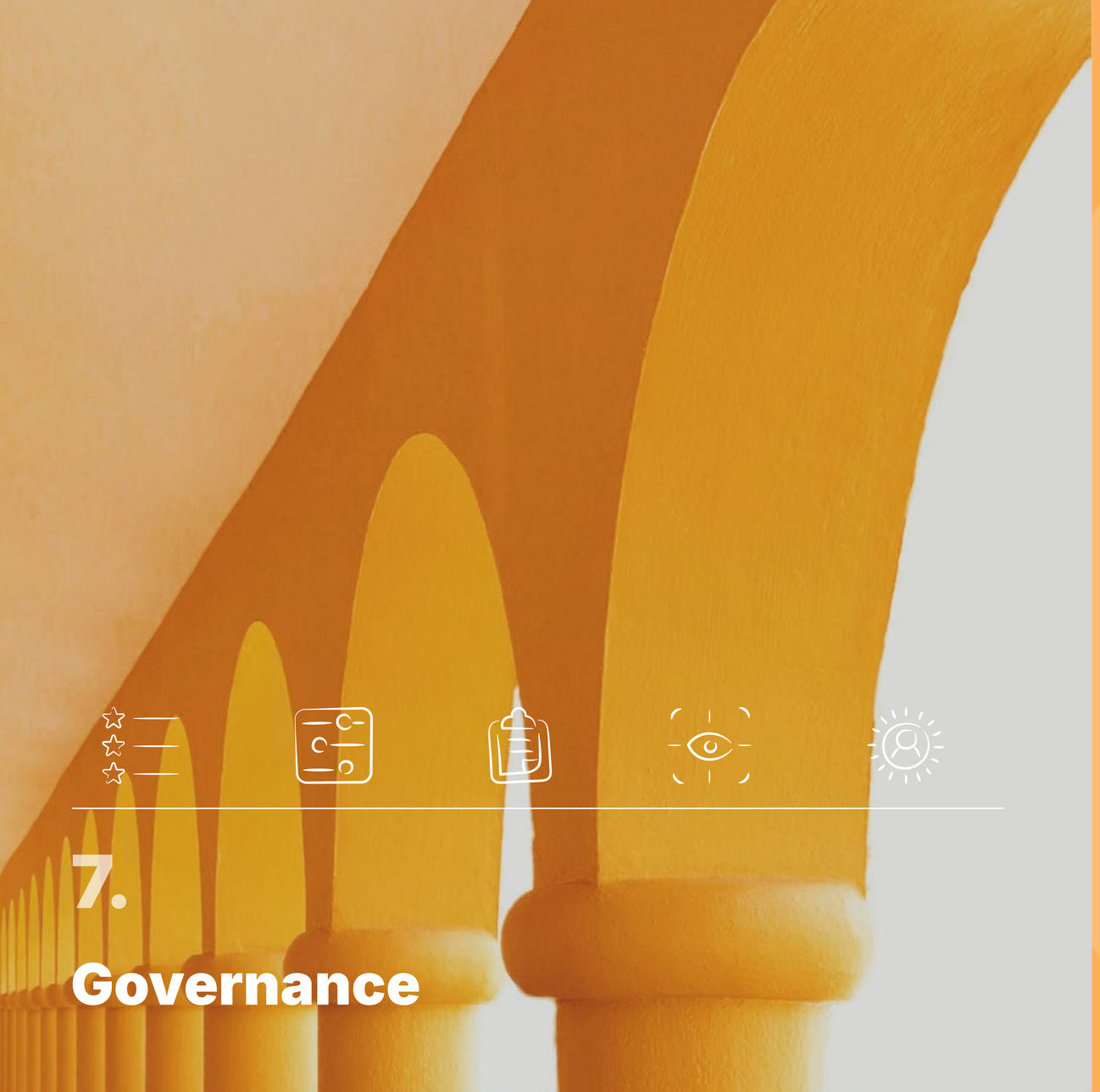
	2024[5]	2025
Ore lavorate	**505.757**	**870.456**
Numero totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro	**-**	**-**
Numero totale infortuni sul lavoro gravi (esclusi i decessi)	**-**	**-**
Numero totale infortuni sul lavoro registrabili	**-**	**-**
Numero totale infortuni in itinere registrabili	**1**	**1**
Tasso infortunio	**1,977**	**1,149**

Tab 4 | Numero di ore di formazione pro-capite per genere e inquadramento

2024	F	M	Totale
Dirigenti	80	426	**506**
Quadri	367	986	**1353**
Impiegati	1878	2408	**4286**
Operai	-	48	**48**
Totale	**2325**	**3868**	**6193**

2025	F	M	Totale
Dirigenti	29	22	**51**
Quadri	94	263	**357**
Impiegati	411	451	**861**
Operai	-	21	**21**
Totale	**534**	**757**	**1291**

5 Le ore del 2024 non sono comprensive della società Velocar Srl



7.
Governance

Le attività del Gruppo Safety21 si fondano su valori condivisi e su un sistema di Governance orientato alla trasparenza e all'etica, nel rispetto di standard di qualità definiti dalla certificazione ISO 37001 per la prevenzione della corruzione, dal D.Lgs. 231/01, dal Codice Etico e il Codice di Condotta. A conferma di questo impegno, il Gruppo detiene il massimo riconoscimento di tre stelle nel Rating di Legalità.

17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

ISO 37001

Valori del Gruppo

1 L'etica

2 Il valore delle persone e il riconoscimento del merito

3 La responsabilità e l'eccellenza del lavoro di Gruppo

4 Il lavoro efficace e senza barriere

5 L'innovazione e l'esecuzione

6 Vocazione per l'eccellenza del servizio

Rating di Legalità

★ ★ ★

7.1
Codice Etico



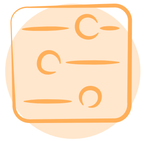
Il Codice Etico definisce i valori e i principi alla base della filosofia aziendale, guidando le scelte e i comportamenti di tutti coloro che operano, a diverso titolo e livello, per conto e nell'interesse del Gruppo.

Principi etici del Gruppo

- Rispetto delle leggi e dei regolamenti
- Professionalità e spirito di collaborazione
- Etica degli affari
- Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori
- Tutela dell'ambiente
- Tracciabilità delle attività svolte
- Riservatezza
- Trasparenza dell'informativa contabile
- Conflitti di interesse

Su questi principi si fonda anche l'impegno del Gruppo di contribuire al perseguimento degli obiettivi di salvaguardia ambientale (**E**nvironment), sviluppo e gestione sostenibile delle risorse aziendali umane (**S**ocial), e sviluppo e gestione sostenibile delle risorse aziendali produttive (**G**overnance) definiti dall'Agenda 2030 dalle Nazioni Unite.

7.2
Il Codice di Condotta



Il Codice di Condotta definisce le linee di condotta per procacciatori, consulenti, partner d'affari, fornitori, appaltatori ed in generale i soggetti esterni che operano per il Gruppo, in coerenza con i valori e i principi definiti dal Codice Etico.

Nella selezione dei partner e nello sviluppo dei rapporti commerciali e di collaborazione, il rispetto del Codice di Condotta rappresenta un elemento centrale. Inoltre, particolare attenzione è dedicata anche agli aspetti sociali e ambientali delle aziende partner. La scelta dei fornitori avviene pertanto non solo attraverso un rigoroso controllo della qualità e della sicurezza dei prodotti e servizi offerti, che devono risultare conformi agli stringenti requisiti aziendali, ma anche valutando l'impegno delle realtà coinvolte in ambito di sostenibilità.

In questo contesto, e anche a fronte del costante incremento del numero di partner coinvolti, nel corso del 2025 è proseguita l'attività di ottimizzazione del portale digitale dedicato ai fornitori, con l'obiettivo di rendere sempre più efficienti e strutturati i processi di qualifica e monitoraggio durante le fasi di erogazione del servizio.

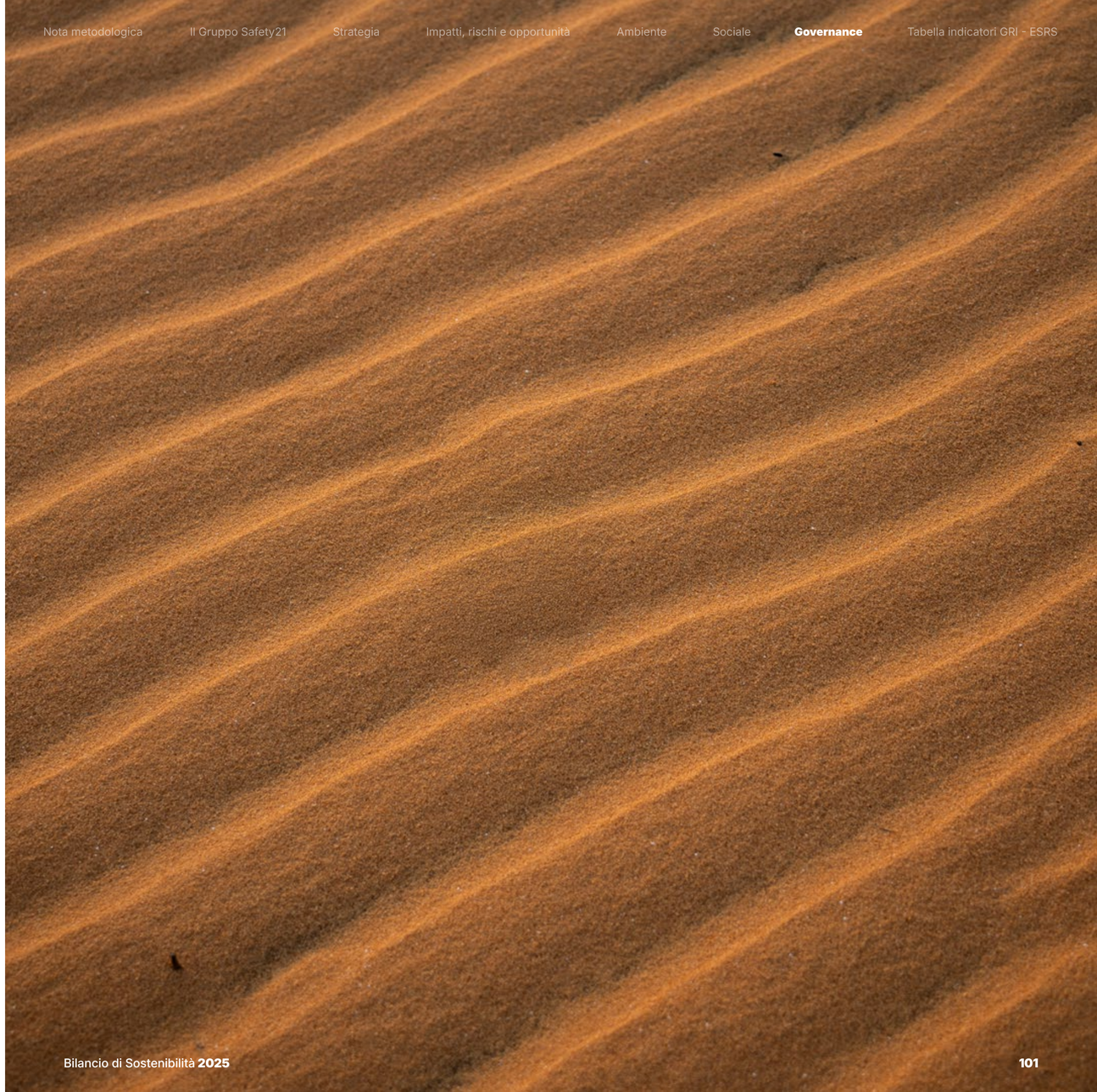
7.3
Modello Organizzativo D.Lgs. 231/01

Ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello 231") nasce con l'obiettivo di prevenire e gestire il rischio di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, rafforzando un sistema di Governance trasparente e responsabile.

In particolare, il Modello 231 prevede un sistema strutturato di procedure, protocolli e controlli volto a monitorare e affrontare tempestivamente eventuali criticità, assicurando:

- La consapevolezza, per chi opera per conto dell'azienda, delle conseguenze di comportamenti non conformi, incluse eventuali sanzioni penali;
- La totale intolleranza verso comportamenti illeciti;
- Il controllo per le attività più a rischio attraverso protocolli specifici che ne regolamentano il corretto svolgimento;
- Presidi di controllo in chiave preventiva;
- L'applicazione di misure disciplinari o, nei casi più gravi, la risoluzione dei rapporti contrattuali in caso di violazione del Modello 231.

L'adozione del Modello 231 contribuisce così a costruire una cultura organizzativa improntata all'integrità, alla responsabilità e alla prevenzione del rischio di comportamenti illeciti.



7.4
Organismo di Vigilanza

Previsto dal D.Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza (OdV) vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e ne supervisiona l'aggiornamento.

L'ultimo aggiornamento del Modello Organizzativo del Gruppo Safety21 risale al 13 ottobre 2025 e ha recepito sia i cambiamenti organizzativi legati al percorso di crescita del Gruppo sia i principali aggiornamenti normativi.

In tale occasione è stato inoltre aggiornato il Codice Etico introducendo il concetto di "Codice Etico di Gruppo", che definisce i valori e principi di condotta comuni a tutte le società del Gruppo Safety21.

Nella stessa data è stata aggiornata anche la procedura Whistleblowing che disciplina il sistema di segnalazioni adottato da tutte le società del Gruppo.

In conformità al D.Lgs. 24/2023, è attivo il sistema Whistleblowing per la trasmissione di segnalazioni di illeciti.

7.5
Comitato di Remunerazione

Composto da tre membri, facenti parte del CdA, questo organo societario ha il compito di formulare proposte relative alla remunerazione e condividere preventivamente con il Consiglio di Amministrazione la politica di incentivazione aziendale.
Inoltre, ha la funzione di attrarre, mantenere ed individuare le migliori professionalità e le risorse strategiche per l'azienda, nonché di formulare i piani di incentivazione annuale e di lungo termine.



8.

Tabella indicatori GRI - ESRS

SEZIONE REPORT	GRI DISCLOSURE	DESCRIZIONE GRI	ESRS REQUIREMENT	DESCRIZIONE ESRS	PAGINA REPORT
Introduzione	GRI 2-22	Dichiarazione del top management sugli impatti e strategia	ESRS 2 SBM	Relazione tra strategia e sostenibilità (impatti, rischi e opportunità)	40-49
Informazioni generali	GRI 2-1	Dettagli organizzativi	ESRS 2 SBM-1	Descrizione del modello di business e struttura aziendale	6-7; 26-29
	GRI 2-6	Attività e catena del valore	ESRS 2 SBM-1	Descrizione della catena del valore	36-37
Governance	GRI 2-9	Struttura della Governance	ESRS 2 GOV-1	Ruolo degli organi di Governance nella sostenibilità	14-19
	GRI 2-10	Nomina e selezione organi	ESRS 2 GOV-1	Processi di Governance	98-103
	GRI 2-11	Presidente del CdA	ESRS 2 GOV-1	Leadership nella Governance	14-19
	GRI 2-12	Supervisione impatti	ESRS 2 GOV-1	Supervisione delle questioni ESG	40-49
	GRI 2-13	Delega gestione impatti	ESRS 2 GOV-1	Attribuzione responsabilità ESG	40-49
Strategia	GRI 2-6	Modello di business	ESRS 2 SBM	Coerenza strategia–sostenibilità	30-35; 99
	GRI 2-22	Visione strategica	ESRS 2 SBM	Integrazione sostenibilità nella strategia	4-5
Stakeholder	GRI 2-29	Coinvolgimento stakeholder	ESRS 2 SBM-2	Considerazione degli stakeholder nella strategia	4-5; 40-49

SEZIONE REPORT	GRI DISCLOSURE	DESCRIZIONE GRI	ESRS REQUIREMENT	DESCRIZIONE ESRS	PAGINA REPORT
Impatti, rischi, opportunità	GRI 3-1	Processo materialità	ESRS 2 IRO-1	Processo identificazione IRO	40-49
	GRI 3-2	Temi materiali	ESRS 2 IRO	Elenco impatti, rischi e opportunità	40-49
Obiettivi e policy	GRI 3-3	Gestione temi materiali	ESRS 2 MDR	Politiche, azioni e target	40-49
	GRI 2-23	Policy aziendali	ESRS 2 MDR-P	Politiche sui temi materiali	4-5; 40-49
	GRI 2-24	Implementazione policy	ESRS 2 MDR-A	Azioni e piani	40-49
	GRI 2-25	Meccanismi di rimedio	ESRS 2 MDR	Meccanismi di remediation	40-49
Ambiente					
Cambiamento climatico	GRI 305	Emissioni GHG	ESRS E1	Cambiamento climatico	52-53
	GRI 305-1/2	Scope 1,2	ESRS E1-5	Emissioni GHG	60-61
Mitigazione climatica	GRI 305-5	Riduzione emissioni	ESRS E1-1	Piano di transizione climatica	54-55
	GRI 305-5	Riduzione emissioni	ESRS E1-3	Azioni di mitigazione	54-55

SEZIONE REPORT	GRI DISCLOSURE	DESCRIZIONE GRI	ESRS REQUIREMENT	DESCRIZIONE ESRS	PAGINA REPORT
Energia	GRI 302-1	Consumi energetici	ESRS E1	Energia e clima	57-63
Inquinamento atmosferico	GRI 305-7	Emissioni inquinanti	ESRS E2-4	Obiettivi su inquinamento	64
Rifiuti	GRI 306	Gestione rifiuti	ESRS E5	Economia circolare e risorse	65
Sociale					
Occupazione	GRI 401-1	Assunzioni e turnover	ESRS S1	Forza lavoro propria	68-75
Salute e sicurezza	GRI 403	Sicurezza sul lavoro	ESRS S1	Salute e sicurezza	84-85
Diversità	GRI 405-1	Diversità	ESRS S1-9	Indicatori di diversità	76-83
Parità di genere e parità salariale	GRI 405-2	Gender pay gap	ESRS S1	Parità di trattamento	81
Formazione	GRI 404-1	Formazione	ESRS S1-13	Sviluppo competenze	86
Work-life balance	GRI 401	Benefit e welfare	ESRS S1-14	Equilibrio vita-lavoro	76
Comunità locali	GRI 413-1	Impatti locali	ESRS S3	Comunità interessate	87-89; 91

SEZIONE REPORT	GRI DISCLOSURE	DESCRIZIONE GRI	ESRS REQUIREMENT	DESCRIZIONE ESRS	PAGINA REPORT
Clienti sicurezza	GRI 416-1	Sicurezza prodotti	ESRS S4	Sicurezza utenti	90
Marketing	GRI 417	Informazioni prodotti	ESRS S4	Informazione e marketing	91
Privacy	GRI 418	Protezione dati	ESRS S4	Privacy consumatori	90

Governance

Anticorruzione	GRI 205	Prevenzione corruzione	ESRS G1-3	Prevenzione corruzione	100
Cultura aziendale	GRI 2-23	Codice etico	ESRS G1	Condotta aziendale	98
Whistleblowing	GRI 2-25	Segnalazioni	ESRS G1	Meccanismi di segnalazione	80;85;102
Fornitori	GRI 204	Procurement	ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	102
	GRI 308	Valutazione ambientale	ESRS E1/E5	Impatti supply chain	102
	GRI 414	Valutazione sociale	ESRS S2	Diritti nella catena del valore	102

Safety21 S.p.A.

Copyright 2026© All rights reserved by Safety21 S.p.A., a socio unico

C.F e P.Iva: 13365760159 - Pec: Safety21.spa@pec.it