

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

2024

Indice

Lettera agli stakeholder	4
Highlights	6
Nota metodologica	7
Company Overview	8
Chi siamo	8
Cosa facciamo	8
Vision & Mission	10
I nostri valori	10
Corporate governance	11
Sistemi di gestione.....	12
Etica del business.....	13
Legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione	13
Relazioni con Stakeholder e Clienti.....	14
Rapporti con fornitori e business partner.....	14
Rispetto delle norme sulla concorrenza e antitrust.....	14
Contributo alla comunità e allo sviluppo sostenibile	15
La sostenibilità per Infrarail	16
I nostri impegni ESG	16
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delineati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite	16
I nostri stakeholder	17
L'analisi di doppia materialità	19
Valorizziamo le persone	25
Le nostre Persone	25
Come individuiamo i futuri talenti	29
L'importanza della Formazione.....	29
Garantiamo i diritti delle nostre persone.....	31
Salute e sicurezza sul lavoro	31
Preparazione e risposta alle emergenze.....	34
Benessere delle persone	34
Diritti	35
Crescita e talento	36
Inclusione	37
Supporto alla genitorialità	40

Il nostro impatto ambientale	41
Gestione ambientale e monitoraggio degli impatti.....	41
Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.....	41
Energia & Emissioni	43
Le nostre risorse: rifiuti e materiali	45
Tassonomia	47
Content Index - GRI e interoperabilità ESRS	49

Indice tabelle

Tabella 1 - Gare aggiudicate.....	10
Tabella 2 - GRI 205-2 - Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione.....	13
Tabella 3 - GRI 205-3 - Incidenti confermati di corruzione e misure adottata.....	14
Tabella 4 - GRI 2.7 - Dipendenti.....	25
Tabella 5 - GRI 2.8 – Lavoratori non dipendenti.....	25
Tabella 6 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.....	26
Tabella 7 - GRI 401 -1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.....	26
Tabella 8 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.....	27
Tabella 9 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.....	27
Tabella 10 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.....	28
Tabella 11 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.....	28
Tabella 12 - GRI 404 -1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente.....	30
Tabella 13 - Ore di formazione per inquadramento professionale.....	30
Tabella 14 - GRI: 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale.....	30
Tabella 15 - GRI 403-4 - Partecipazione e consultazioni dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione.....	32
Tabella 16 - 403-8 Lavoratori coperti a un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.....	33
Tabella 17 - GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro.....	33
Tabella 18 - GRI 403-9 Infortuni sul lavoro.....	33
Tabella 19 - GRI 403-9 Infortuni sul lavoro.....	34
Tabella 20 - GRI 403-9 Infortuni sul lavoro.....	34
Tabella 21 - GRI 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time.....	35
Tabella 22 - GRI 2-30 Contratti collettivi.....	35
Tabella 23 - GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate.....	38
Tabella 24 - Distribuzione del personale per area geografica.....	38
Tabella 25 - GRI 405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti.....	40
Tabella 26 - GRI 405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti.....	40
Tabella 27 - GRI 401-3 - Congedi parentali.....	40
Tabella 28 - 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione.....	44
Tabella 29 - GRI 302-2 – Consumo di energia esterno all'organizzazione.....	44
Tabella 30 - GRI 302-3 - Intensità energetica.....	44
Tabella 31 - GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1).....	45
Tabella 32 - GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2).....	45
Tabella 33 - GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2).....	45
Tabella 34 - GRI 305-4 – Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG).....	45
Tabella 35 - GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume.....	46
Tabella 36 - GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume.....	46
Tabella 37 - GRI 301-2 Materiali in ingresso riciclati utilizzati.....	46
Tabella 38 - GRI 306-3 Rifiuti generati.....	47
Tabella 39 - GRI 306-4/5 Rifiuti non conferiti in discarica / Rifiuti conferiti in discarica.....	47
Tabella 40 - Allineamento delle attività economiche IFR.....	48

Lettera agli stakeholder

È con grande orgoglio che presentiamo il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, un passo fondamentale nel nostro percorso di crescita. Con questo documento vogliamo testimoniare il nostro ruolo nella transizione sostenibile del settore ferroviario e il nostro contributo a una mobilità-più resiliente, sostenibile e a basso impatto ambientale.

Questo documento consolida i processi e i risultati della nostra performance ESG, grazie alla professionalità e alla dedizione di tutto il team IFR. La nostra organizzazione affronta con determinazione le sfide della transizione sostenibile, integrando le migliori pratiche del settore e sviluppando strategie innovative per rispondere a un contesto in continua evoluzione.

Nel 2024, il settore delle infrastrutture ferroviarie è stato chiamato ad affrontare sfide importanti: eventi climatici, pressioni normative più stringenti e una crescente necessità di accelerare la transizione energetica.

Essendo parte del Gruppo FS, ci allineiamo agli obiettivi di sostenibilità del settore ferroviario, riconosciuto come una delle forme di trasporto più sostenibili. La nostra strategia punta a ridurre l'impatto ambientale delle infrastrutture, promuovere l'utilizzo di fonti rinnovabili e ottimizzare le risorse, contribuendo allo sviluppo di un sistema di mobilità più sicuro, moderno ed efficiente.

Infrarail ha registrato nel 2024 un fatturato di 16,9 milioni di euro e conta 121 risorse al 31 dicembre 2024 (114 dipendenti, 6 distaccati, 1 persona in somministrazione), affermandosi rapidamente nel settore. La sostenibilità è un elemento centrale della nostra strategia, orientando l'integrazione dei tre pilastri ESG – ambiente, sociale e governance – nell'operatività aziendale, generando valore nel lungo periodo e rispondendo alle esigenze del mercato e degli Stakeholder.

Infrarail si impegna a promuovere un dialogo costruttivo con i propri Stakeholder, garantendo trasparenza e partecipazione attiva. L'azienda opera con responsabilità sociale e ambientale, integrando nei propri progetti il rispetto dei diritti umani, la lotta alla corruzione e la valorizzazione del territorio. Inoltre, considera essenziale il coinvolgimento delle comunità locali affinché possano beneficiare delle conoscenze e delle innovazioni sviluppate attraverso la costruzione e la manutenzione di infrastrutture pubbliche strategiche.

Il nostro Piano Industriale continua a essere la bussola che orienta le nostre azioni verso l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni di CO₂, con l'obiettivo del Gruppo FS di raggiungere la neutralità climatica entro il 2040. Stiamo investendo in nuovi progetti per l'autoproduzione di energia rinnovabile e l'ottimizzazione delle infrastrutture, con il duplice obiettivo di abbattere le emissioni e migliorare la sostenibilità operativa.

Tuttavia, il nostro concetto di sostenibilità non si limita all'ambiente. Poniamo grande attenzione alla dimensione sociale, investendo nella sicurezza sul lavoro, nella valorizzazione delle persone e nella promozione di una cultura inclusiva e diversificata. Per noi, il progresso aziendale deve andare di pari passo con il benessere delle persone e delle comunità in cui operiamo. Per questo, ci impegniamo a migliorare continuamente la formazione, le condizioni di lavoro e il supporto al territorio.

Nel 2024, come parte del Gruppo FS, Infrarail ha rafforzato ulteriormente la propria governance, promuovendo trasparenza, conformità normativa e modelli di gestione responsabili. Le certificazioni ottenute dimostrano la nostra attenzione alla qualità della gestione delle emissioni e all'efficienza energetica, confermando il nostro approccio rigoroso alla rendicontazione e al miglioramento continuo.

Guardiamo al futuro con determinazione, consapevoli che ogni infrastruttura che realizziamo oggi sarà il fondamento di un domani più sostenibile. Grazie al talento e alla passione delle nostre persone, continueremo a innovare per offrire soluzioni sempre più sicure, efficienti. È un viaggio che vogliamo percorrere insieme ai nostri stakeholder, con responsabilità e visione.

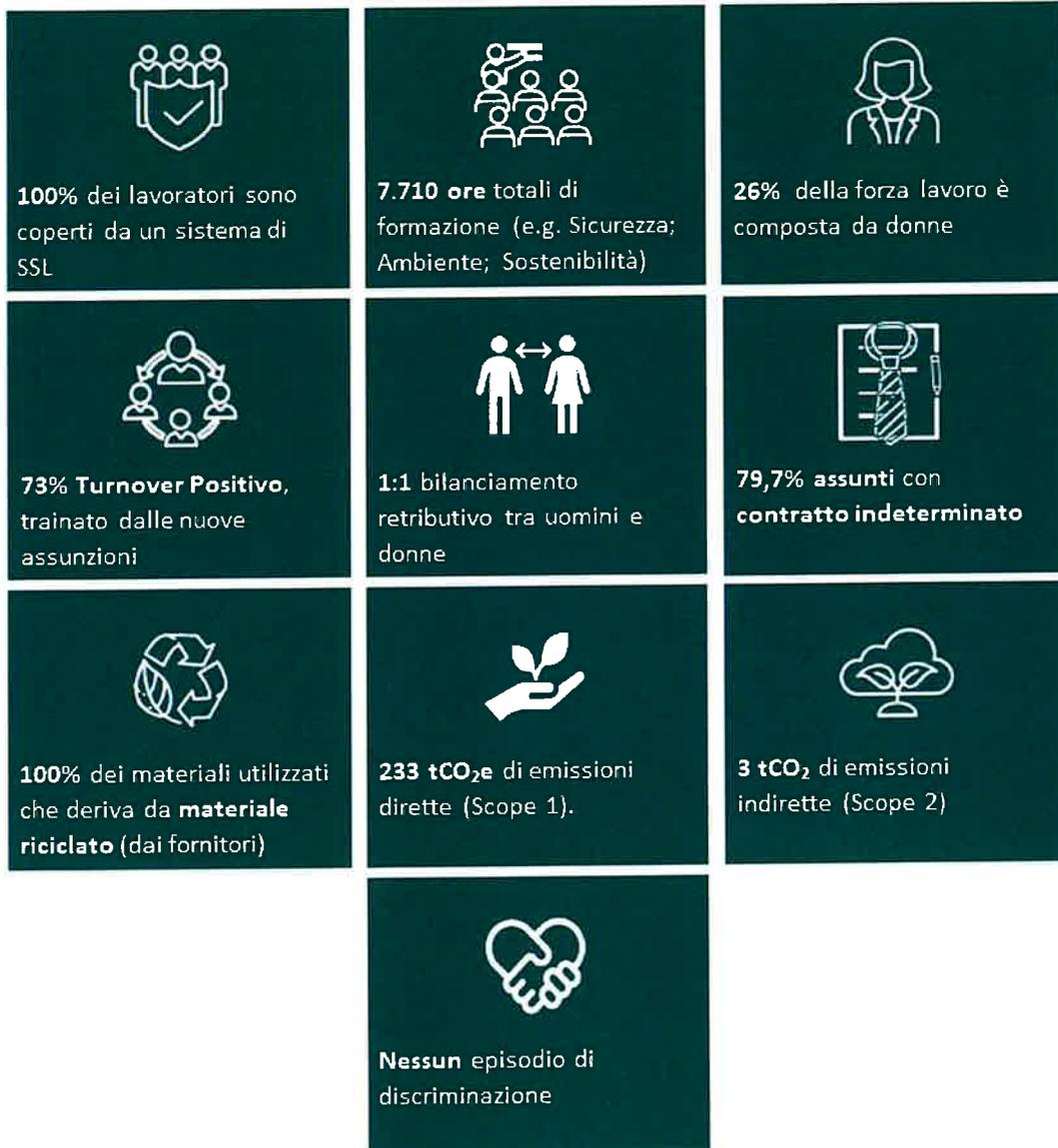
Grazie a tutti coloro che contribuiscono, ogni giorno, a costruire questo futuro.

Amministratrice Delegata

Paola Firmi



Highlights



Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità relativo all'esercizio 2024 (1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024) di Infrarail (nel seguito anche "IFR" o "la Società") è redatto su base volontaria e contiene i dati e le informazioni relativi agli aspetti ambientali, sociali e di governance connessi ai temi risultati "rilevanti" per IFR, in considerazione delle proprie attività di business e dell'analisi di materialità effettuata.

Il bilancio contiene i dati e le informazioni rilevanti relativi agli aspetti ambientali, sociali e di governance connessi ai temi materiali risultati rilevanti per IFR, in considerazione delle proprie attività di business e dell'analisi di materialità effettuata.

I contenuti del documento sono stati redatti in applicazione degli standard di rendicontazione GRI (*Global Reporting Initiative*), aderendo all'opzione '*with reference to*' in conformità con le linee guida più recenti pubblicate nel 2021 e nel rispetto dei principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. Tutti i contenuti che fanno riferimento ai GRI standard sono indicati nel GRI Content Index consultabile in appendice al presente documento. Infine, ad integrazione degli indicatori propri dello Standard GRI, il documento presenta, in alcuni capitoli e paragrafi, dei *Key Performance Indicator* specifici definiti dalla Società e monitorati annualmente

In linea con l'approccio del Gruppo FS, la rendicontazione di sostenibilità di IFR nel 2024 è stata preceduta dall'analisi e dall'identificazione dei temi materiali, sulla base dei principi di doppia materialità, ossia quel processo che permette alle aziende di identificare le questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) rilevanti, sia per l'azienda stessa (materialità finanziaria) che per i suoi stakeholder (materialità di impatto). Questo approccio consente di adottare una visione più olistica della sostenibilità, considerando l'impatto delle attività aziendali sull'ambiente e sulla società, e viceversa.

Parallelamente, è stata realizzata una mappatura dei requisiti informativi previsti dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), facendo riferimento alla *Interoperability Guidance* pubblicata dall'European Financial Reporting Advisory (EFRAG), con l'obiettivo di identificare le informazioni da integrare nei processi aziendali per garantire la piena conformità alla nuova normativa.

Per informazioni in merito ai temi di sostenibilità, potete contattare IFR al seguente indirizzo: segreteria.ad@ifrfirenze.it

Company Overview

Chi siamo

Infrarail S.r.l. (di seguito anche “IFR” o “la Società”), con sede principale in Via Marsala 41 a Roma e sede secondaria in Via Valfonda 3 a Firenze, è stata costituita l’11 settembre 2019 da Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. (RFI S.p.A.), gestore dell’Infrastruttura Ferroviaria Nazionale controllata al 100% da Ferrovie dello Stato Italiane - in qualità di socio unico.

IFR opera come partner strategico per la **progettazione, realizzazione e manutenzione di infrastrutture ferroviarie**, contribuendo alla **modernizzazione e sostenibilità del sistema ferroviario nazionale**. IFR riceve affidamenti diretti da RFI per la realizzazione di opere infrastrutturali e la fornitura di servizi essenziali, garantendo efficienza e capacità organizzativa ai sensi dell’art.142 del DLgs.36/2023.

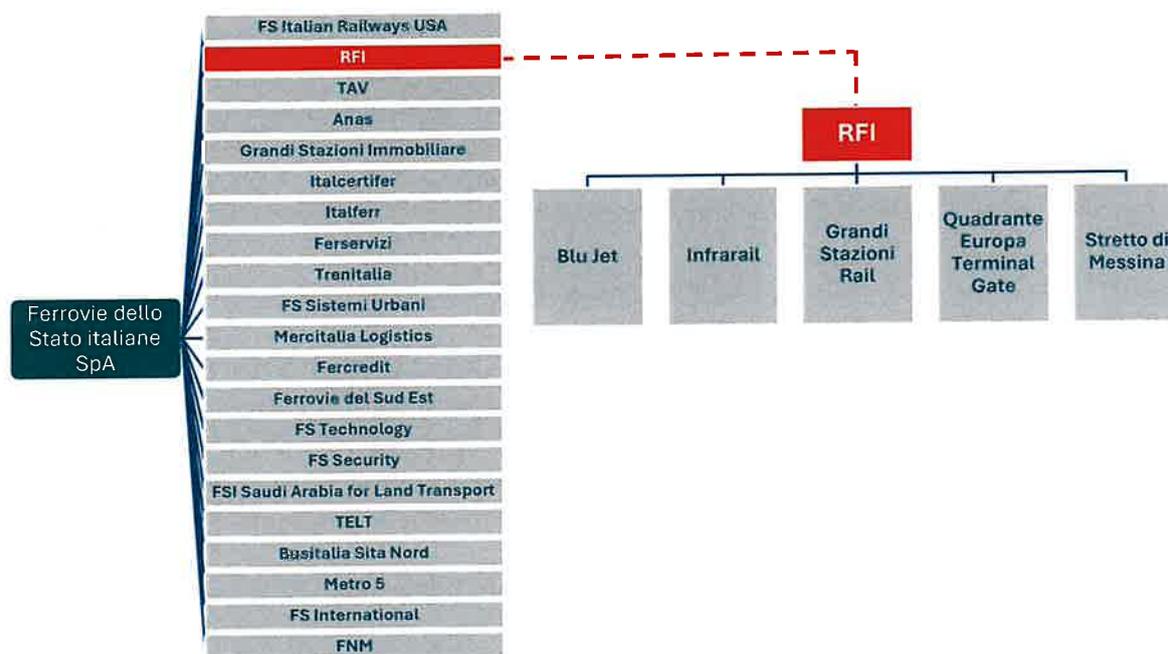


Figura 1 - Struttura organizzativa

Cosa facciamo

IFR gioca un **ruolo strategico nel potenziamento e nella modernizzazione della rete ferroviaria italiana**, contribuendo agli investimenti previsti dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** e dal **Piano Investimenti di RFI**. Come prima società di costruzioni del Gruppo FS, è impegnata nella realizzazione di nuove opere e ammodernamento delle infrastrutture esistenti, con l’obiettivo di garantire maggiore sicurezza e innovazione e sostenibilità nel settore ferroviario. Grazie a un’efficace gestione delle risorse e a una crescente capacità operativa, IFR ottimizza i processi di costruzione e manutenzione, migliorando l’efficienza delle opere e minimizzando l’impatto ambientale.

Le nostre attività spaziano dalla **costruzione** alla **manutenzione**, dalla progettazione alla gestione di progetti complessi. Tra gli interventi principali rientrano:

- **Costruzione di nuove opere** incluse nei piani di investimento di RFI;
- **Adeguamenti normativi e manutenzione straordinaria** delle infrastrutture ferroviarie;
- **Gestione e manutenzione del patrimonio immobiliare** funzionale all’esercizio ferroviario, garantendo elevati standard di qualità;

- **Progetti di bioedilizia**, efficienza energetica e mitigazione climatica, per ridurre le emissioni e migliorare la sostenibilità delle infrastrutture;
- **Soppressione di passaggi a livello e installazione di barriere antirumore**, per aumentare la sicurezza e ridurre l'inquinamento acustico;
- **Progettazione, direzione lavori e verifiche tecniche** per la validazione delle opere.

FOCUS BOX - Water Management: gestione sostenibile delle risorse idriche ONAI Carini

RFI, avvalendosi del supporto tecnico di IFR, sia in fase di progettazione esecutiva sia in fase di realizzazione, promuove il miglioramento della gestione idrica nei propri asset ferroviari. Un esempio è la realizzazione in ambito "Gestione delle acque, conformità idrica e antincendio", a partire dal progetto esecutivo di Italferr, per l'Officina Nazionale Attività Industriali (ONAI) di Carini, che ottimizza il trattamento e il riutilizzo delle acque di lavaggio dei mezzi d'opera.

Interventi principali di IFR:

- ❖ Nuova platea di lavaggio con copertura in acciaio
- ❖ Vasche di accumulo per acque reflue
- ❖ Trattamento e riutilizzo delle acque per ridurre i consumi
- ❖ Raccolta e depurazione delle acque meteoriche

IFR offre inoltre servizi di **ingegneria avanzata**, che includono studi di fattibilità, valutazioni di impatto ambientale, monitoraggio geotecnico e strutturale, oltre all'integrazione del **BIM management**, una tecnologia digitale che migliora la progettazione e la gestione delle infrastrutture.

Come partner strategico di RFI, IFR affronta le sfide della riqualificazione delle stazioni e degli edifici ferroviari, con un'attenzione particolare alla **transizione ecologica, alla sicurezza antincendio e all'adeguamento antisismico**. Il suo operato si basa sulle migliori pratiche del settore, con l'obiettivo di realizzare infrastrutture sostenibili e resilienti.

IFR svolge un ruolo chiave nella gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture di materiali per la realizzazione di opere complesse specifiche dell'infrastruttura ferroviaria su tutto il territorio nazionale, garantendo elevati standard di trasparenza, efficienza e competitività.

FOCUS BOX - Lavori di adeguamento dell'accessibilità della stazione di Barletta

Nell'ambito dei progetti di **adeguamento, manutenzione straordinaria e rinnovo delle opere esistenti**, è previsto l'**adeguamento della Stazione di Barletta** agli standard funzionali per l'**accessibilità**, con particolare attenzione alle esigenze delle **persone con disabilità e a ridotta mobilità (PRM)**.

Gli interventi interesseranno:

- ❖ Il miglioramento dei **sistemi di collegamento verticale** tra il sottopasso e le banchine, attualmente accessibili solo tramite scale, con la realizzazione di **percorsi privi di ostacoli** e l'installazione di **percorsi tattili e segnaletica tattile di sicurezza**;
- ❖ La **riorganizzazione e ottimizzazione dei percorsi tattili già esistenti** e della segnaletica di stazione, per garantire un transito più agevole e intuitivo per tutti i viaggiatori.

In un'ottica di **miglioramento della fruibilità e del comfort degli spazi della stazione**, con particolare attenzione alla **sostenibilità**, il progetto prevede inoltre:

- ❖ L'adeguamento e il potenziamento dei **sistemi impiantistici e informativi**;
- ❖ L'installazione di **nuovi sistemi di illuminazione a LED**, ad alta efficienza energetica, per ridurre i consumi e migliorare la qualità dell'illuminazione;
- ❖ La realizzazione di un **sistema di raccolta delle acque**, per una gestione più efficiente delle risorse idriche.

Gare aggiudicate	Unità di misura	2024
Numero di gare aggiudicate nel periodo di rendicontazione	n.	5
Valore economico delle gare aggiudicate nel periodo di rendicontazione	€ M	18,12

Tabella 1 - Gare aggiudicate

Vision & Mission

La filosofia aziendale di IFR è allineata a quella del Gruppo FS: progettare e costruire infrastrutture sostenibili, innovative e resilienti. La nostra visione è quella di un sistema ferroviario moderno, sicuro e interconnesso, che contribuisca alla transizione ecologica, alla crescita armoniosa dei territori e al benessere delle comunità in cui operiamo.

In linea con gli obiettivi del Gruppo FS, vogliamo sviluppare infrastrutture capaci di ridurre le emissioni di CO₂, ottimizzare le risorse energetiche e migliorare l'accessibilità e l'efficienza del trasporto ferroviario. IFR ha la missione di agire come società di costruzione strategica all'interno del Gruppo FS, rispondendo ai fabbisogni infrastrutturali di Rete Ferroviaria Italiana (RFI). Il nostro compito è realizzare e ammodernare opere ferroviarie complesse, garantendo elevati standard di sicurezza, qualità e sostenibilità.

I nostri impegni si articolano in tre aree strategiche:



Figura 2 - Impegni per Infrarail

IFR opera in piena conformità ai **PES (Principi Etici e Sociali)**, definiti dalla norma SRG 88088, promuovendo un modello di **governance responsabile, trasparente e inclusivo**.

L'obiettivo di IFR è consolidarsi come un **driver strategico** all'interno del Gruppo FS, capace di progettare e realizzare investimenti e interventi di manutenzione straordinaria in ogni settore ferroviario. In questo ruolo, IFR favorisce sinergie e ottimizzazioni lungo tutto il ciclo di vita dei progetti, dalla fase di progettazione a quella di esecuzione.

Inoltre, IFR si impegna attivamente nel **rafforzamento della responsabilità sociale d'impresa**, in linea con le **Convenzioni fondamentali dell'ILO**, la **Dichiarazione tripartita sulle multinazionali** e i **dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite**. Questi principi guidano la gestione dei rapporti con fornitori, partner e stakeholder, garantendo trasparenza, integrità e rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore.

I nostri valori

Per affrontare le sfide future e contribuire allo sviluppo sostenibile, agiamo con responsabilità, trasparenza, etica e integrità, principi fondamentali che guidano la nostra governance. Tali valori, condivisi dall'intero Gruppo FS, sono **convinzioni profonde che orientano i nostri comportamenti**.

Il Codice Etico del Gruppo FS riflette il nostro impegno affinché tutti, dentro e fuori l'Azienda, operino nel rispetto della legge e dei valori etici. Ogni nostra azione deve ispirarsi a questi principi, perché sono la chiave per un futuro solido, innovativo e sostenibile:

Integrità e onestà



Integrità e onestà si vedono nelle grandi scelte ma anche nelle **azioni quotidiane**: hanno a che fare non solo con il rispetto delle norme, di per sé non sufficiente, ma anche con quei **comportamenti sinceri, leali e trasparenti** che ti fanno sentire in pace, anche quando nessuno ti osserva.

Sono la base per agire correttamente e comunicare in modo chiaro e coerente.

Se hai dei dubbi chiedi: questo comportamento è legale? Cosa penserebbero gli altri di questa azione?

Responsabilità e consapevolezza



La Responsabilità è nel DNA delle nostre **Persone**: è la consapevolezza del ruolo che ognuno di noi ha per i **clienti, per i colleghi e per i paesi in cui operiamo**.

Siamo consapevoli della sicurezza e del valore dei nostri Clienti, delle nostre Persone, dei mezzi e delle infrastrutture, dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo.

Se hai dei dubbi chiedi: se fosse «mio» mi comporterei così? Sto garantendo la massima sicurezza mia e di chi mi circonda?

Passione



Siamo appassionati del nostro mestiere, anche se ne conosciamo **fatiche e difficoltà**. Puntiamo all'**eccellenza**, a far del nostro meglio e a migliorare nel tempo. Questo ci rende in ogni momento i migliori ambasciatori del Gruppo.

Se hai dei dubbi chiedi: che cosa avrei potuto fare meglio? Come posso migliorare per la prossima volta? Che Immagine sto dando della mia Azienda?

Coraggio e autocritica



Le **grandi innovazioni** nascono dal coraggio di cambiare e dall'integrazione delle differenze.

Puntiamo sempre all'**innovazione**, accettiamo le idee diverse dalle nostre e trasferiamo gli sbagli in opportunità di crescita e miglioramento.

Se hai dei dubbi chiedi: sto dando a chi mi circonda la possibilità di osare? Sto accogliendo il cambiamento come una sfida positiva?

Apertura e rispetto



Essere aperti e rispettosi significa considerare le differenze una ricchezza e accoglierle come stimolo alla creatività e occasione per la comprensione dell'altro, che sia un collega, un cliente o qualunque altra persona.

Sono alla base dell'**equità** e del **riconoscimento del merito**.

Se hai dei dubbi chiedi: sarei contento di essere trattato così? Mi sentirei accettato? Sto accogliendo le idee degli altri in modo rispettoso? Sono equo?

Gioco di squadra



Ognuno di noi è parte di una squadra che può realizzare **grandi sfide** lavorando insieme in modo coeso e Integrato. Essere un team significa anche **collaborare** in un clima di apertura, dove regnano **partecipazione e feedback costruttivi**, per il benessere comune.

Se hai dei dubbi chiedi: sto mettendo le mie conoscenze a disposizione del team? Sto collaborando in modo aperto?

Figura 3 - I Valori del Gruppo FS

Corporate governance

Infrarail adotta un **modello di governance solido e trasparente**, progettato per garantire efficienza operativa, controllo dei rischi e conformità normativa.

L'organizzazione aziendale è strutturata per assicurare una chiara ripartizione delle responsabilità e promuovere una cultura della legalità, dell'etica e della sostenibilità.

Di seguito è riportato l'**organigramma** che rappresenta la **struttura organizzativa di IFR**, che delinea le principali funzioni aziendali e le relazioni gerarchiche tra le diverse aree operative:

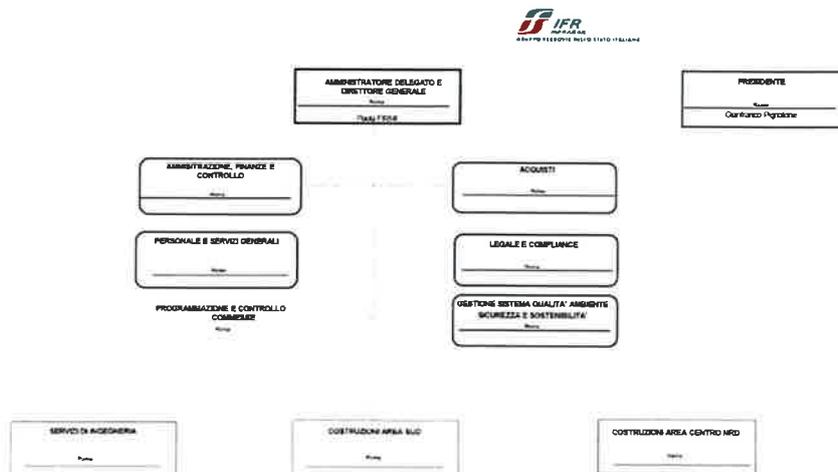


Figura 4 - Organigramma

IFR adotterà, prossimamente, in linea con il Gruppo, un proprio **Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR)**, progettato per garantire un sistema di governance solido e coerente con il **Codice Etico di Gruppo**.

Questo sistema promuove una cultura del controllo interno e della responsabilità, sensibilizzando i dipendenti sull'importanza di comportamenti etici e sulla prevenzione di potenziali rischi, inclusi quelli ambientali, in conformità con il **Decreto Legislativo 231/2001**.

- Il sistema di governance di IFR si basa sui seguenti organi principali¹: **Consiglio di Amministrazione (CdA)**: responsabile della gestione ordinaria e straordinaria dell'azienda, con il compito di attuare le strategie aziendali e perseguire gli obiettivi sociali. È composto da tre membri, il **Presidente** e l'**Amministratrice Delegata** e **Direttrice Generale**, e un Consigliere di amministrazione;
- **Sindaco Unico**: organo di controllo interno composto da un membro, incaricato di verificare la correttezza della gestione amministrativa e contabile dell'azienda.
- **Organismo di Vigilanza monocratico** (ex D.lgs. 231/01): composto da un membro, ha il compito di garantire l'applicazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

Attraverso questa struttura, IFR garantisce una gestione trasparente, efficiente e orientata alla crescita sostenibile, in linea con le migliori pratiche di corporate governance.

La **Direzione Aziendale** ha designato un Responsabile del Sistema di gestione ambientale e QHSE Manager, incaricato di supportare la Direzione nelle tematiche ambientali. Le sue principali responsabilità includono:

- **Progettazione, implementazione e monitoraggio del Sistema di Gestione Ambientale**, assicurando l'allineamento con gli standard internazionali di sostenibilità;
- **Gestione dei rapporti con le Autorità di Controllo, l'Organismo di Vigilanza, gli Organismi di Certificazione** e gli stakeholder di riferimento;
- **Coordinamento dei monitoraggi ambientali**, inclusi quelli previsti dalle autorizzazioni vigenti;
- **Promozione del miglioramento continuo del Sistema di Gestione Ambientale**, supportando iniziative specifiche correlate ad esempio all'efficienza energetica e alla mitigazione degli impatti ambientali.

Sistemi di gestione

IFR ha sviluppato e adottato un **sistema di gestione integrato**, che garantisce il mantenimento continuo e la conformità agli standard di certificazione richiesti. Tale approccio consente di rafforzare la qualità, la sostenibilità ambientale e la sicurezza sul lavoro, assicurando al contempo la tracciabilità e il monitoraggio delle attività operative.

IFR ha ottenuto importanti certificazioni che attestano il suo impegno nella qualità, nell'ambiente e nella sicurezza:

Certificazioni conseguite	Ambito	Settore di riferimento
UNI EN ISO 9001:2015	Sistemi di Gestione per la Qualità Certificazione rilasciata in conformità al regolamento Tecnico Accredia RT-21 Rev. 00	Settori EA: 28, 34
UNI EN ISO 14001:2015	Sistemi di Gestione Ambientale	Settori IAF: 28,34
UNI ISO 45001:2023	Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro	Settori IAF: 28, 34
SRG 88088:2020	Sistema di Gestione Sostenibilità	

Figura 5 - Certificazioni conseguite

Per garantire che il sistema di gestione aziendale sia uno strumento di supporto strategico, IFR ha adottato un approccio integrato basato su:

- **Mappatura dei processi interni**, per individuare aree di miglioramento e ottimizzazione.
- **Analisi delle competenze**, al fine di potenziare il know-how e identificare le necessità formative prioritarie.
- **Semplificazione della documentazione**, migliorando l'accessibilità e la trasparenza dei processi.
- **Introduzione di indicatori di performance (KPI)**, per monitorare in modo efficace la gestione della qualità, dell'ambiente e della sicurezza.

¹ La nomina da parte del Governo è da rimandarsi alla procedura prevista dal Gruppo FS.

Grazie a questo sistema, IFR garantisce conformità alle normative, efficienza operativa e un impatto positivo sulle persone e sull'ambiente.

Etica del business

In linea con la strategia di sviluppo sostenibile del Gruppo FS, IFR adotta una politica integrata volta a promuovere la consapevolezza e la diffusione di una cultura orientata al miglioramento continuo in tutte le sue attività. Questo approccio consente di tutelare e valorizzare le risorse aziendali, favorendone la crescita professionale e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo, libero da discriminazioni e stereotipi.

Infrarail si impegna a sostenere la diversità e l'inclusione, valorizzando ogni persona indipendentemente da genere, religione, nazionalità, origine, orientamento e identità sessuale, convinzioni politiche, disabilità, stato di salute, età e appartenenza sociale.

Per garantire uno sviluppo realmente sostenibile sotto il profilo economico, sociale e ambientale, analizziamo attentamente il contesto in cui operiamo, identificando i nostri stakeholder e integrando le loro aspettative nei processi decisionali. Il nostro obiettivo è creare valore in modo equilibrato, rispondendo alle diverse esigenze legittime e contribuendo al miglioramento della qualità della vita delle comunità con cui interagiamo. In quest'ottica, promuoviamo i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite relativi ai diritti umani, agli standard lavorativi, alla tutela ambientale e alla lotta alla corruzione. A supporto di questo impegno, il **Codice Etico** del Gruppo FS rappresenta il documento che raccoglie e definisce i valori fondamentali che la società riconosce, condivide e promuove. Esso costituisce un elemento chiave del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, del Modello 231 e di tutti i modelli di prevenzione dei reati adottati dalle Società del Gruppo.

Questi principi costituiscono la base della cultura aziendale e guidano i comportamenti dell'organizzazione nei confronti dei propri stakeholder.

Per garantire trasparenza e accessibilità, i principi etici e la politica aziendale sono disponibili e consultabili sul nostro sito web all'indirizzo: <https://www.ifr-infrarail.it/it.html>.

Legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione

Siamo consapevoli che la nostra reputazione e il nostro valore dipendono dalla nostra integrità. Per questo motivo, ci impegniamo a promuovere e rafforzare una cultura aziendale basata sulla legalità, garantendo che ogni attività sia condotta nel rispetto delle normative vigenti e dei più alti standard etici. Il nostro approccio si fonda su tre aree chiave:

- **Lotta alla corruzione:** IFR ripudia ogni forma di corruzione, in Italia e all'estero, operando nel rispetto delle normative vigenti e promuovendo la cultura dell'integrità e della trasparenza.
- **Prevenzione dei conflitti di interesse:** IFR gestisce i rapporti professionali e commerciali con equità e imparzialità, evitando situazioni che possano generare favoritismi o indebite influenze sulle decisioni aziendali.
- **Trasparenza e correttezza nelle operazioni:** IFR adotta un sistema di Corporate Governance basato sui più elevati standard di etica e legalità, garantendo una gestione responsabile delle risorse e il rispetto degli obblighi di comunicazione e rendicontazione.

GRI 205: Anticorruzione

Formazione su politiche e procedure anticorruzione	Unità di misura	2024
Numero di dipendenti formati in merito a politiche e procedure anticorruzione	n.	111
- dirigenti	n.	2
- quadri	n.	10
- impiegati	n.	88
- operai	n.	11
Numero di dipendenti formati in funzione di più alto rischio di corruzione attiva e passiva	n.	10

Tabella 2 - GRI 205-2 - Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione

Episodi di corruzione ed azioni intraprese	Unità di misura	2024
Provvedimenti disciplinari interni che hanno comportato il licenziamento o il sanzionamento dei dipendenti coinvolti	n.	0
Risoluzione o mancato rinnovo del contratto con il fornitore/partner coinvolto	n.	0
Azioni legali intraprese per episodi di corruzione contro le società del Gruppo e/o loro dipendenti	n.	0

Tabella 3 - GRI 205-3 - Incidenti confermati di corruzione e misure adottata

Relazioni con Stakeholder e Clienti

La nostra relazione con gli Stakeholder si basa su fiducia, trasparenza e correttezza, valori fondamentali che guidano il nostro operato. In particolare, poniamo grande attenzione alla soddisfazione dei nostri Clienti, impegnandoci a:

- **Garantire la qualità del servizio:** ascoltiamo le esigenze dei Clienti e adottiamo strategie per migliorare costantemente l'esperienza e la percezione del servizio.
- **Promuovere la customer centricity:** ci orientiamo verso soluzioni innovative e integrate che rispondano alle necessità della nostra clientela.
- **Rispettare i diritti dei consumatori:** forniamo informazioni chiare, corrette e trasparenti sui nostri servizi, nel rispetto delle normative vigenti.

Attraverso un dialogo costante e un approccio basato sulla co-creazione di valore, IFR mira a rafforzare il proprio ruolo di partner affidabile per la mobilità ferroviaria.

Rapporti con fornitori e business partner

Selezioniamo i nostri partner commerciali con criteri di trasparenza e integrità, garantendo processi di approvvigionamento equi e sostenibili:

- **Responsabilità nella supply chain:** incoraggiamo fornitori e business partner a rispettare principi etici e di sostenibilità, integrando criteri ESG nelle nostre scelte di fornitura.
- **Trattative eque e imparziali:** ci impegniamo a garantire parità di trattamento, evitando favoritismi o pratiche scorrette.
- **Tutela della riservatezza e delle informazioni:** gestiamo i dati con la massima sicurezza, rispettando le normative sulla privacy e protezione delle informazioni aziendali.

Prima di selezionare fornitori, sub-fornitori, sub-appaltatori e agenzie, IFR valuta il loro comportamento rispetto ai Principi Etici e Sociali (PES). Qualora il grado di conformità dei fornitori non sia allineato ai nostri standard, vengono attuate misure di prevenzione e sorveglianza, al fine di garantire un rapido adeguamento e il rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione Integrato (SGI).

L'adozione di criteri ESG nella nostra supply chain contribuisce a rendere l'intero ecosistema ferroviario più sostenibile e responsabile.

Rispetto delle norme sulla concorrenza e antitrust

IFR promuove una competizione leale operando nel pieno rispetto delle normative antitrust nei mercati in cui operiamo, attraverso un impegno reale nel:

- **Prevenzione delle pratiche anticoncorrenziali:** evitare comportamenti che possano distorcere il mercato, come fissazione di prezzi o limitazione della produzione.
- **Collaborare con le autorità di regolazione:** fornire informazioni trasparenti e ci atteniamo alle direttive emanate dagli enti di vigilanza.

Contributo alla comunità e allo sviluppo sostenibile

L'impegno di IFR si estende oltre il business: ci assumiamo una responsabilità attiva verso la società e l'ambiente, promuovendo iniziative che generano valore condiviso e riducono l'impatto delle nostre attività sul territorio. Di seguito i nostri pilastri per lo sviluppo sostenibile:

- **Riduzione dell'impatto ambientale:** prediligiamo strategie che minimizzino gli impatti ambientali e massimizzino i benefici per la collettività.
- **Innovazione per la mobilità sostenibile:** investiamo nella creazione di un sistema di trasporto integrato, efficiente e a basso impatto ambientale.
- **Rispetto delle generazioni future:** operiamo con una visione a lungo termine, valutando l'impatto ambientale e sociale delle nostre decisioni.

La sostenibilità per Infrarail

I nostri impegni ESG

Infrarail opera in un settore strategico, quello delle **opere civili e infrastrutturali**, caratterizzato da significativi impatti ambientali e socioeconomici. Consapevole di questa responsabilità, la società orienta le proprie attività e i propri processi verso una **gestione responsabile e sostenibile**, ponendo al centro la **tutela dell'ambiente**, il **benessere dei lavoratori** e l'attenzione costante verso gli **stakeholder** coinvolti.

In forza di ciò, Infrarail orienta le proprie attività verso il perseguimento di un modello di business e di una filiera che adotti principi di Sostenibilità. Questo impegno si traduce nell'adozione di un **Sistema di Gestione Integrato**, uno strumento strategico che guida l'azienda verso un miglioramento continuo delle performance, sia **finanziare** che **ESG** (Environment, Social, Governance), rafforzando la coerenza con gli obiettivi del Gruppo. La Mission di Gruppo rappresenta la bussola che orienta le attività di Infrarail verso il raggiungimento di un *commitment* di natura ambientale, sociale ed economica.

Il top management di Infrarail promuove l'adozione del **Sistema di Gestione Integrato** attraverso la **Politica Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità**, favorendo il coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder. Questo impegno si traduce in **piani d'azione concreti**, con un focus specifico sugli **impatti sociali e ambientali dei progetti**, gestiti nel pieno rispetto dei **diritti umani**, dei principi di **anticorruzione** e della **partecipazione delle comunità locali**.

In linea con la strategia di sviluppo sostenibile del Gruppo FS, Infrarail ha integrato pienamente i **principi ESG** nella propria visione strategica, riconoscendoli come **leve fondamentali per la business continuity**. La **sostenibilità** è oggi parte integrante dei processi operativi, contribuendo alla **creazione di valore condiviso**, sia nel breve che nel lungo periodo, a beneficio della **collettività e di tutta la comunità di stakeholder**.

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delineati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite

Attraverso le proprie attività, l'azienda promuove un modello di crescita responsabile che genera impatti positivi sull'ambiente, sulla società e sull'economia.

In particolare, il contributo di Infrarail si concentra su alcuni SDGs prioritari, rispetto ai quali l'azienda è direttamente impegnata attraverso progetti, azioni e politiche mirate:



Figura 6 - Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

La nostra attenzione verso le tematiche ESG è divenuta sempre più consapevole, anche grazie alle iniziative di sostenibilità promosse dal Gruppo FS e all'evoluzione del quadro normativo europeo. In particolare, la Direttiva UE 2022/2464 (nota come **Direttiva CSRD**) ha rafforzato l'impegno verso una rendicontazione di sostenibilità più trasparente, strutturata e integrata con la strategia aziendale.

A conferma di questo orientamento, il gruppo FS ha adottato un Modello di controllo per l'informativa sulla sostenibilità. Tale Modello ha l'obiettivo di definire sinergie, presidi e controlli da implementare nei processi aziendali coinvolti nella redazione dell'informativa ESG, che confluisce nella Relazione sulla Gestione.

Questo strumento rappresenta un passo concreto verso un sistema di corporate reporting più solido e coerente con i principi dell'Agenda 2030, rafforzando la capacità di Infrarail di rispondere alle aspettative normative e degli stakeholder.

Di seguito viene evidenziata la sintesi **del processo di controllo relativo all'informativa**:



Figura 7 - Processo di controllo dell'informativa

I nostri stakeholder

Operando in un contesto in costante evoluzione, Infrarail si colloca al centro di un **ecosistema complesso di relazioni con stakeholder** portatori di esigenze e aspettative eterogenee. La nostra capacità di **adattamento proattivo** ai cambiamenti, sia interni — legati all'organizzazione — che esterni, come quelli ambientali, normativi e di mercato, rappresenta un **fattore strategico per garantire continuità operativa ed eccellenza gestionale**.

Questo approccio ci consente di **mantenere un equilibrio tra interessi differenti**, promuovendo uno **sviluppo sostenibile e responsabile**, in linea con i valori aziendali e con gli obiettivi di lungo termine del Gruppo FS.

L'analisi del contesto ha l'obiettivo di identificare i fattori, interni ed esterni, che possono influenzare le finalità strategiche, il conseguimento degli obiettivi e la continuità operativa dell'organizzazione. In quest'ottica, Infrarail attribuisce particolare rilevanza all'ascolto delle esigenze e delle istanze provenienti dai propri stakeholder.

A tal fine, gli stakeholder vengono classificati in due macrosistemi, al fine di comprendere in modo più efficace le rispettive priorità e gestirne in maniera appropriata le relazioni:

- **Parti interessate esterne:** persone o organizzazioni che possono essere influenzate, o influenzare, le decisioni o le attività di Infrarail, o che percepiscono sé stesse come tali;
- **Parti interessate interne:** qualsiasi stakeholder che abbia un interesse che possa internamente influenzare il modo in cui l'azienda gestisce il rischio.

La **mappatura degli stakeholder** è per noi uno strumento strategico per identificare, comprendere e coinvolgere efficacemente tutte le parti interessate, dirette e indirette, che interagiscono con le attività dell'azienda. A tal fine, sono stati definiti specifici parametri per la costruzione di una mappa dettagliata:

- **Responsabilità:** stakeholder verso i quali l'organizzazione ha responsabilità legali, finanziarie ed operative (es. contratti, codici di comportamento, regolamenti ecc.).
- **Influenza sul sistema di gestione:** stakeholder con potere decisionale o di influenza sull'organizzazione (es. soci, gruppi di interesse, fornitori, autorità locali).
- **Dipendenza e prossimità:** stakeholder che dipendono da IFR (es. lavoratori diretti o tramite contratto di service).

L'analisi di tali parametri ha permesso di costruire una tabella che specifica, per ciascuna parte interessata, le aspettative nei confronti della nostra attività:

Parte interessata	Aspettativa
INTERNA Collaboratori/Dipendenti/RSU	Crescita, stabilità, continuità e affidabilità Coinvolgimento, formazione e informazione

		<p>Sostenibilità aziendale</p> <p>Garanzia e tutela della Salute & Sicurezza sul Lavoro</p> <p>Rispetto della normativa cogente</p> <p>Corretta applicazione del contratto CCNL</p> <p>Capacità operativa coerente con le esigenze della committenza</p>
		<p>Applicazione degli Standard qualitativi per garantire la presenza sul mercato dell'Azienda</p> <p>Tutela del know-how</p> <p>Garanzia del rispetto della normativa</p>
INTERNA	Proprietà /compagine societaria Cliente/Committente	<p>Continuità e affidabilità</p> <p>Certificazione ISO 9001/14001/45001/SRG88088</p> <p>Sostenibilità aziendale</p> <p>Informazioni chiare e tempestività nella risposta</p> <p>Tutela dell'immagine</p> <p>Rispetto del contratto</p> <p>Prezzi competitivi</p>
INTERNA	ODV	<p>Compliance D.Lgs. 231/01 e Whistleblowing</p> <p>Tutela Salute e Sicurezza sul Lavoro</p> <p>Continuità e affidabilità</p>
ESTERNA	Fornitori/appaltatori e subappaltatori	<p>Collaborazione</p> <p>Crescita e stabilità</p> <p>Corretta caratterizzazione dei rifiuti</p> <p>Corretta compilazione dei documenti cogenti</p> <p>Coerenza dei prodotti assicurati</p> <p>Regolare pagamento del premio assicurativo</p>
ESTERNA	Banche / Istituti di Credito / Assicurazioni	<p>Comunicazione di modifiche e nuove necessità</p> <p>Solidità determinata anche dal rispetto delle prescrizioni legali</p>
ESTERNA	Associazioni di categoria	<p>Puntualità</p> <p>Disponibilità e collaborazione</p>
ESTERNA	Comunità locali/ Vicinato/Cittadinanza	<p>Presenza di efficaci misure di risposta alle emergenze</p> <p>Informazioni chiare e tempestività nella risposta</p> <p>Riqualificazione della città e coinvolgimento della popolazione locale</p> <p>Sistema di segnalazione / canali di comunicazione pubblicizzate</p> <p>Assenza di fenomeni di contaminazione/inquinamento</p>
ESTERNA	Competitors	Deficit finanziario, perdita immagine e clienti
ESTERNA	Visitatori	Accoglienza, sicurezza, confort

Figura 8 - Mappatura Stakeholder

Pur consapevoli che la composizione di tali categorie possa variare nel tempo, tra settori industriali, organizzazioni e contesti culturali differenti, la mappatura degli stakeholder permette di classificare le parti interessate in altri 3 sottoinsiemi:

- **Core business:** direttamente coinvolti nelle attività principali dell'organizzazione;
- **Processi:** parti interessate che influenzano o supportano il funzionamento operativo dell'azienda, e della *supply chain*;
- **Società e territorio:** legati al contesto sociale e ambientale in cui opera l'organizzazione, come comunità locali, istituzioni pubbliche etc.

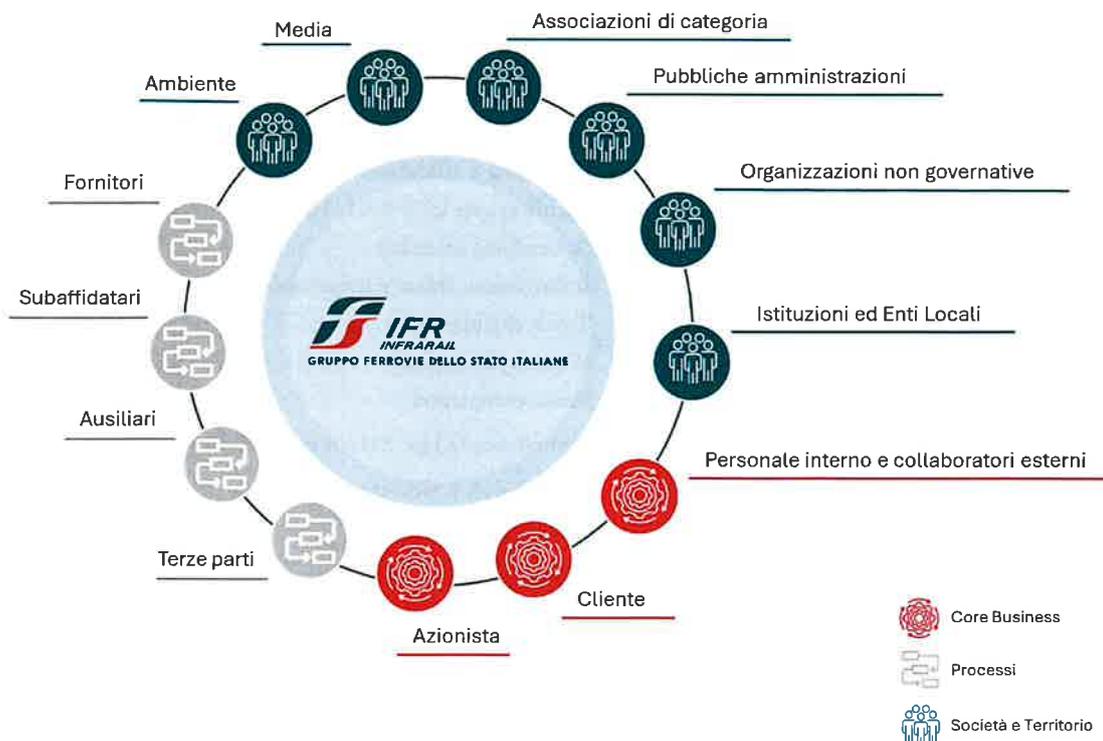


Figura 9 - Gruppi di Stakeholder

Infrarail svolge le proprie attività considerando le categorie di stakeholder individuate, attraverso un processo strutturato di analisi e monitoraggio. In tale ambito, viene costantemente aggiornato il **Documento di Valutazione Rischi e Opportunità (DVRO)**, che rappresenta uno strumento fondamentale per esaminare gli aspetti rilevanti per gli stakeholder e per definire un insieme di indicatori chiave di performance.

Tali indicatori vengono periodicamente consolidati e rendicontati dalla struttura **Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità (QASS)**, sulla base dei dati raccolti a livello di commessa e delle informazioni trasmesse dai **Responsabili di Struttura**. Questo approccio consente a Infrarail di monitorare in modo continuo i propri impatti e di adottare azioni correttive o migliorative in linea con i principi della gestione responsabile.

Tali processi sono finalizzati a **favorire il coinvolgimento attivo degli stakeholder** nella vita aziendale, attraverso **azioni concrete orientate alla sostenibilità**. Particolare attenzione è rivolta agli **aspetti sociali e ambientali dei progetti**, al **rispetto dei diritti umani**, alla **prevenzione della corruzione** e, non da ultimo, alla **trasparenza e al dialogo con i cittadini**.

L'obiettivo è quello di garantire che le comunità possano **beneficiare dei progressi conoscitivi e delle innovazioni** generate dalla realizzazione e dalla manutenzione di infrastrutture pubbliche strategiche, promuovendo al contempo uno **sviluppo equo e condiviso**.

L'analisi di doppia materialità

La doppia materialità impone alle aziende di valutare e rendicontare sia l'impatto dei fattori di sostenibilità sulla propria performance finanziaria (**materialità finanziaria**), sia il proprio impatto su aspetti ambientali, sociali e di governance (**materialità d'impatto**). L'analisi considera:

- **Gli effetti materiali dell'azienda su persone e ambiente**, comprendendo impatti positivi e negativi, attuali e potenziali.
- **I rischi e le opportunità rilevanti per l'impresa**, che possono influenzare significativamente la sua situazione finanziaria e il valore aziendale nel tempo.

Reporting di materialità

L'analisi di doppia materialità rappresenta un elemento centrale della rendicontazione di sostenibilità prevista dalla **Direttiva CSRD** e costituisce uno dei **pilastri fondamentali per l'elaborazione della strategia ESG**.

In coerenza con le **linee guida definite dal Gruppo FS**, Infrarail ha avviato un **percorso di transizione verso l'adozione della CSRD**, nell'ambito del quale tutte le società consolidate integralmente, inclusa IFR, sono ricomprese nel perimetro di applicazione del processo di Doppia Materialità.

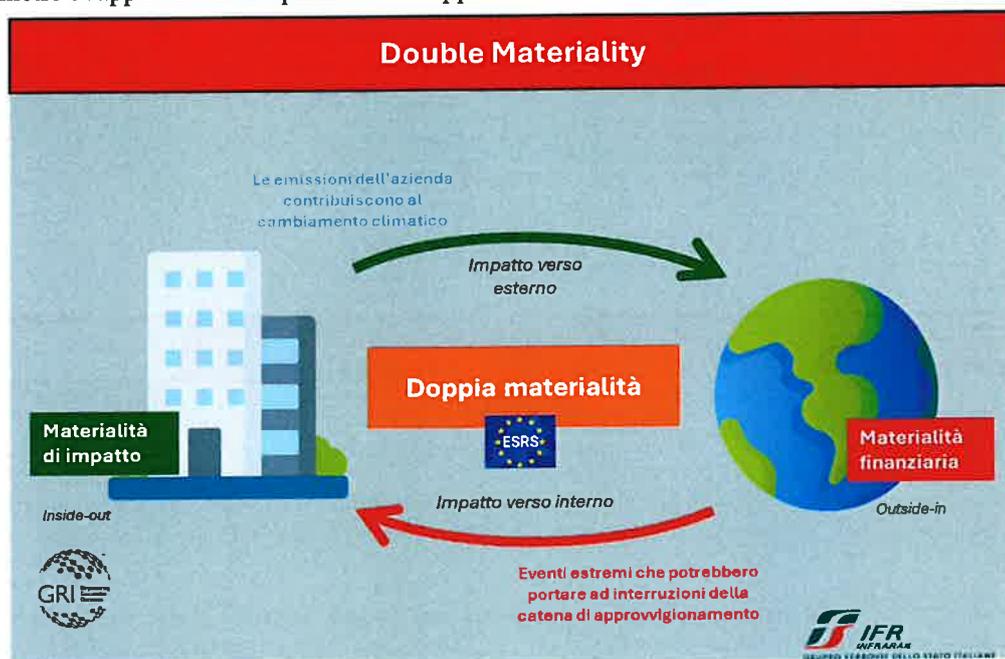


Figura 10 - Esempio di Doppia Materialità

A tal fine, il Gruppo ha ulteriormente rafforzato il proprio **modello di reporting di sostenibilità**, pienamente conforme ai requisiti previsti dalla CSRD, che consente di identificare, valutare e gestire i temi materiali in base alla loro rilevanza.

Questo approccio integrato permette a IFR di **consolidare la propria strategia di sostenibilità**, allineandola sia alle normative europee sia alle aspettative degli stakeholder interni ed esterni. In particolare, il processo di Doppia Materialità prevede fasi specifiche in cui la **Capogruppo** coinvolge e coordina le proprie controllate dirette (**Sub-holding**) le quali, a loro volta, attivano e coordinano le rispettive società **Sub-Controllate**, secondo la struttura descritta di seguito:

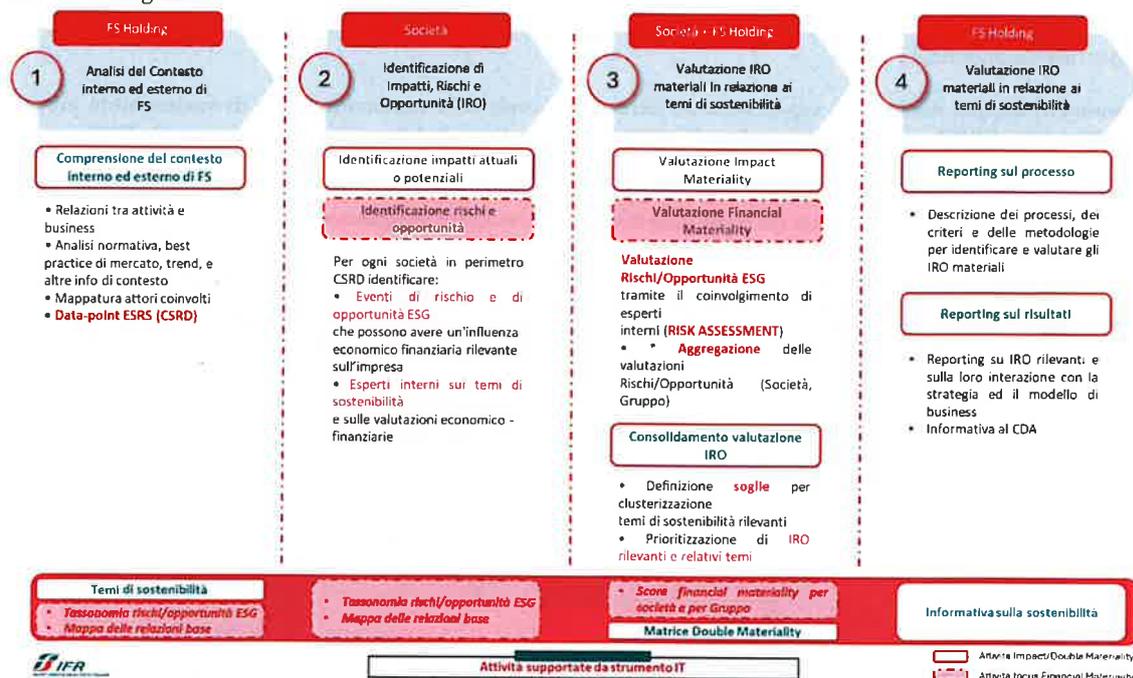


Figura 11 - Processo di Materialità

All'interno del processo di analisi di doppia materialità, la **Holding fornisce un supporto operativo strutturato**, assicurando che le attività siano condotte secondo le **modalità e le tempistiche** previste dal modello di reporting adottato.

Rimane tuttavia **ferma la responsabilità di ciascuna società**, inclusa Infrarail, nel garantire la **correttezza, completezza e affidabilità della propria valutazione**, in coerenza con il proprio **perimetro operativo e ambito di competenza**.

Infrarail, in qualità di **società controllata da RFI all'interno del Polo Infrastrutture**, contribuisce alla rendicontazione consolidata dei temi materiali individuati dalla Holding.

Dall'**analisi di contesto** condotta dalla Holding nell'ambito del processo di doppia materialità, di seguito vengono elencati i **temi potenzialmente materiali per Infrarail**, la cui rendicontazione consolidata è demandata al Gruppo FS:

PILLAR - ENVIRONMENTAL

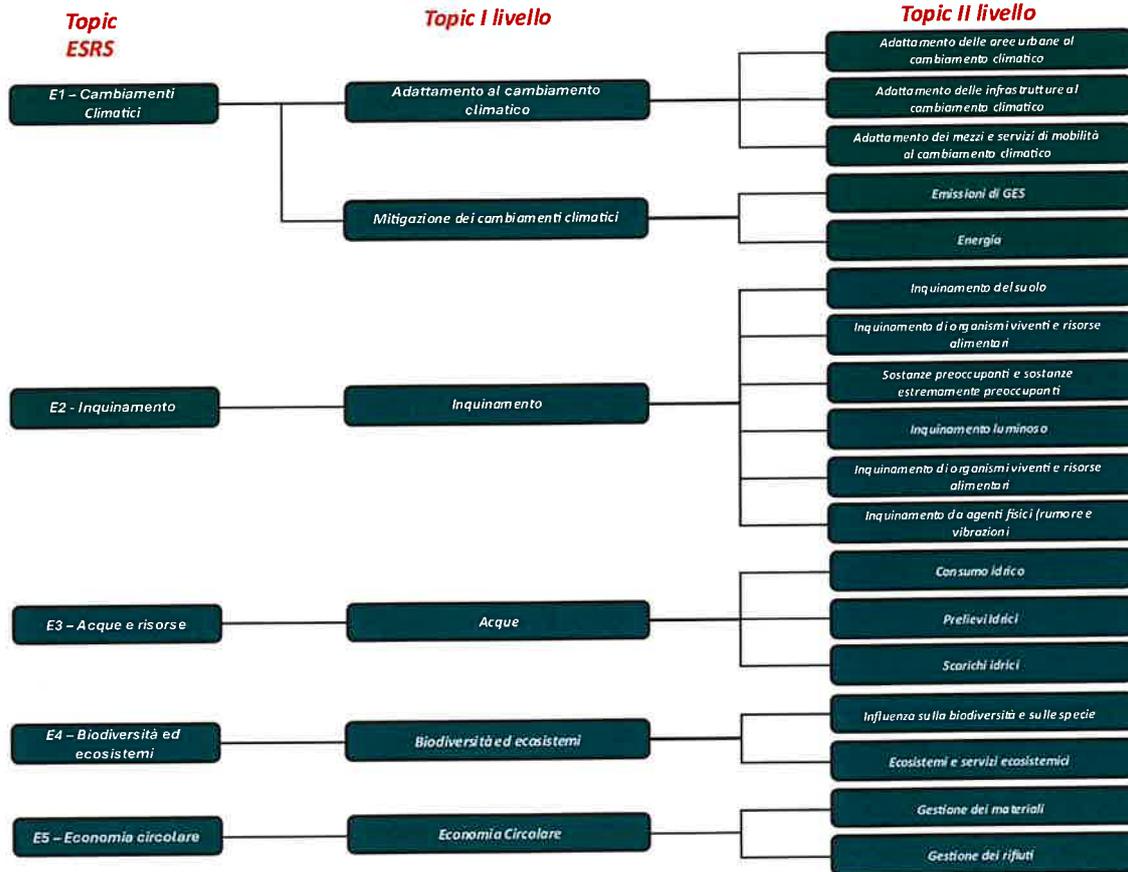


Figura 12 - Temi materiali Environmental

PILLAR - SOCIAL

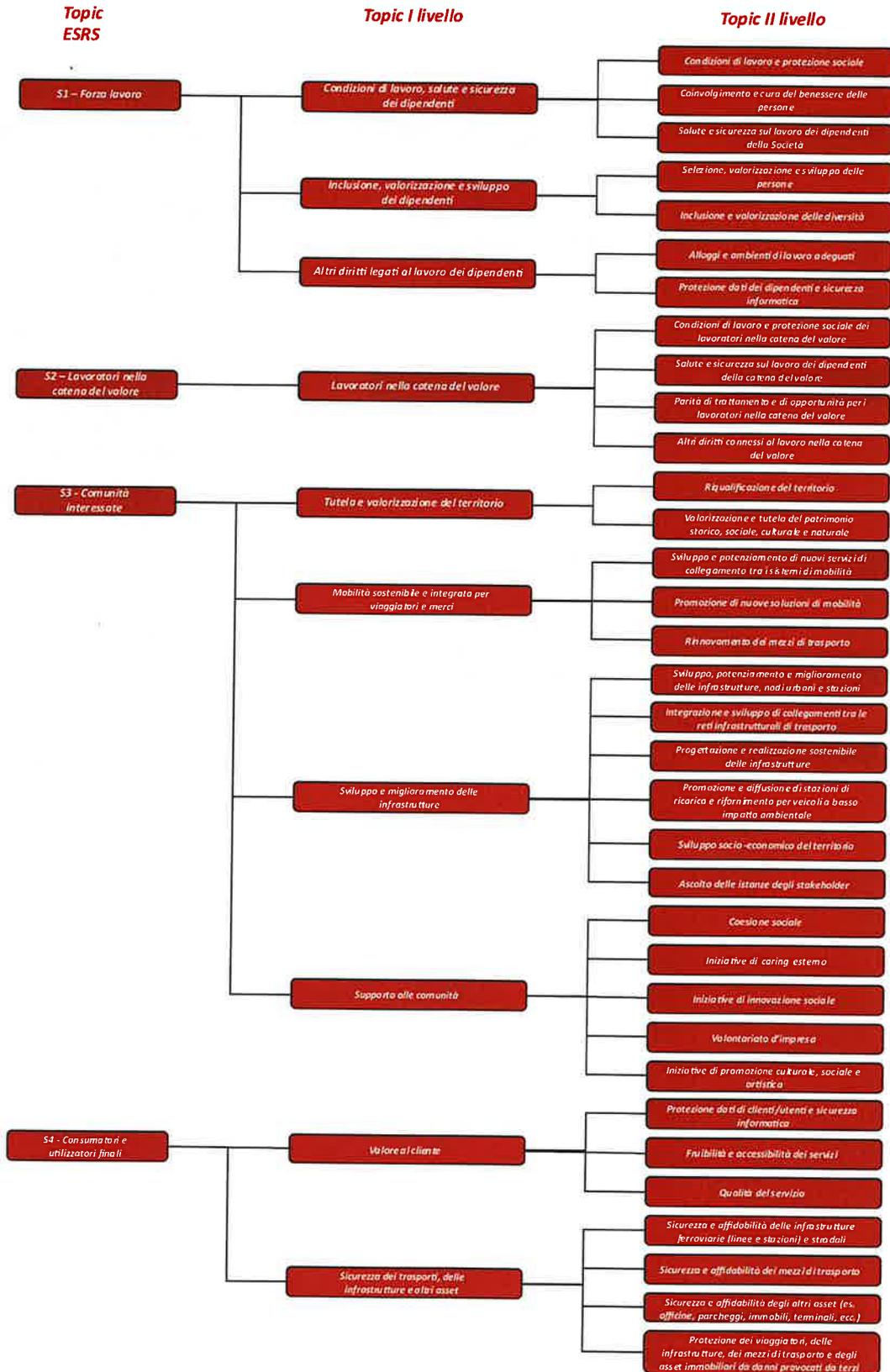


Figura 13 - Temi materiali Social

PILLAR – GOVERNANCE



Figura 14 - Temi materiali Governance

Valorizziamo le persone

Le persone rappresentano il cuore di IFR, ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza e la reputazione, nonché la chiave per costruire il nostro futuro. Crediamo che il loro pieno coinvolgimento ad ogni livello, il lavoro di squadra, il rispetto delle diversità e la condivisione degli obiettivi siano elementi essenziali per il successo dell'azienda e per il raggiungimento della nostra missione. Per questo motivo, il rapporto tra IFR e le sue persone si basa su un impegno reciproco: promuovere un ambiente di lavoro sano, inclusivo e stimolante, in cui ciascuno possa esprimere al meglio il proprio talento e contribuire al benessere dell'organizzazione.

Infrarail quotidianamente si impegna con **coerenza, trasparenza e rispetto**, mettendo in pratica i principi del Codice Etico del Gruppo FS. L'integrità guida le scelte quotidiane, orientandoci nel rispetto della legge e dei nostri valori. La reputazione di IFR è, dunque, un patrimonio costruito attraverso l'impegno di ciascuno, e il nostro successo dipende dalla professionalità, responsabilità e passione con cui operiamo ogni giorno.

Le nostre Persone

Promuovere l'inclusività, la parità di genere, la sicurezza e lo sviluppo del talento è un elemento chiave per la crescita e il successo di IFR.

Al 31 dicembre 2024, la forza lavoro conta **114 persone** (inclusi i cessati al 31/12/2024) di cui il 92% a tempo indeterminato, circa l'8% a tempo determinato e la maggior parte impiegata in modo Full-time (106). Nel 2024, sono state effettuate **57 nuove assunzioni**, (al netto di n. 2 passaggi intrasocietari), pari al 50% del totale, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato e con un'età compresa tra i 21 e i 40 anni.

GRI 2: General Disclosure

Dipendenti per contratto di lavoro per genere	Unità di misura	2024
Totale	n.	114
Tempo indeterminato	n.	105
- di cui donne	n.	27
- di cui uomini	n.	78
Tempo determinato	n.	9
- di cui donne	n.	3
- di cui uomini	n.	6

Tabella 4 - GRI 2.7 - Dipendenti

Lavoratori non dipendenti	Unità di misura	2024
Lavoratori non dipendenti	n.	1
- di cui messi a disposizione da parte di imprese (Somministrati)	n.	1

Tabella 5 - GRI 2.8 - Lavoratori non dipendenti

GRI 401: Occupazione

Assunzioni per area geografica	Unità di misura	2024
Assunzioni per area geografica	n.	57
Italia	n.	57
- Nord	n.	5
- di cui uomini	n.	5
- di cui donne	n.	0
- Centro	n.	29
- di cui uomini	n.	22
- di cui donne	n.	7
- Sud e Isole	n.	23
- di cui uomini	n.	20
- di cui donne	n.	3
- Nord	%	8,8
- Centro	%	50,9
- Sud e Isole	%	40,4

Tabella 6 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Assunzioni per genere/ tipologia contrattuale	Unità di misura	2024
Totale assunzioni per genere/ tipologia contrattuale	n.	57
apprendistato professionale	n.	0
- di cui donne	%	0,0
- di cui uomini	n.	0
tempo determinato	n.	12
- di cui donne	%	20,3
- di cui uomini	n.	1
tempo indeterminato	n.	11
- di cui donne	%	45
- di cui uomini	%	79,7
altri contratti	n.	9
- di cui donne	n.	36
- di cui uomini	n.	0
Totale assunzioni da mercato	%	0,0
Ingressi da mobilità infragruppo	n.	0
	n.	0
	n.	57
	n.	2

Tabella 7 - GRI 401 -1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Assunzioni per fasce d'età	Unità di misura	2024
Totali assunzioni per fasce d'età	n.	57
Fino a 20 anni	n.	0
	%	0,0
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	12
	%	21%
- di cui donne	n.	1
- di cui uomini	n.	11
Da 31 a 40 anni	n.	19
	%	33%
- di cui donne	n.	7
- di cui uomini	n.	12
Da 41 a 50 anni	n.	10
	%	18%
- di cui donne	n.	1
- di cui uomini	n.	9
Da 51 a 60 anni	n.	4
	%	7%
- di cui donne	n.	1
- di cui uomini	n.	3
Oltre i 60 anni	n.	12
	%	21%
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	12

Tabella 8 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Cessazioni per area geografica	Unità di misura	2024
Cessazioni per area geografica	n.	15
Italia	n.	15
- Nord	n.	3
- di cui uomini	n.	2
- di cui donne	n.	1
- Centro	n.	2
- di cui uomini	n.	2
- di cui donne	n.	0
- Sud e Isole	n.	10
- di cui uomini	n.	10
- di cui donne	n.	0
Italia		
- Nord	%	20,0
- Centro	%	13,3
- Sud e Isole	%	67%

Tabella 9 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Cessazioni per fasce d'età	Unità di misura	2024
Totali cessazioni per fasce d'età	n.	15
	n.	0
Fino a 20 anni	%	0,0
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	0
Da 21 a 30 anni	%	7%
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	1
Da 31 a 40 anni	%	27%
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	4
Da 41 a 50 anni	%	20%
- di cui donne	n.	1
- di cui uomini	n.	2
Da 51 a 60 anni	%	20%
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	3
Oltre i 60 anni	%	27%
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	4

Tabella 10 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Il turnover aziendale del 72% riflette la forte dinamicità che IFR sta attraversando, guidata principalmente dalle nuove assunzioni, con un **turnover positivo** del 73%. Al tempo stesso, la capacità di trattenere i talenti si riflette in un **turnover negativo** contenuto (15%), indice di un ambiente di lavoro solido e attrattivo.

L'investimento in contratti mira a creare una stabilità lavorativa e prestazioni ottimali, supportando una **crescita stabile e sostenibile** nel lungo periodo.

Turnover	Unità di misura	Turnover Complessivo	Turnover Negativo	Turnover Positivo
Totale Turnover	%	72%	15%	73%
Fino a 20 anni	%	-	-	-
Da 21 a 30 anni	%	13%	1%	0%
Da 31 a 40 anni	%	23%	4%	12%
Da 41 a 50 anni	%	13%	3%	45%
Da 51 a 60 anni	%	7%	3%	4%
Oltre i 60 anni	%	16%	4%	12%

Tabella 11 - GRI 401-1 - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Come individuiamo i futuri talenti

IFR, in linea con le disposizioni di Gruppo, assicura un **processo di selezione strutturato**, fondamentale per attrarre e valorizzare nuovi talenti. In particolare, lavorare con noi significa far parte di un grande *Team* che fonda le sue radici sull'etica, responsabilità sociale e crescita professionale.

Il processo di selezione e inserimento si articola in tre fasi:

- **Pianificazione annuale dei fabbisogni di risorse**, basata sulle esigenze strategiche e operative dell'azienda;
- **Individuazione e selezione dei candidati**, selezionando i profili più adatti a supportare la crescita di IFR;
- **Adempimenti per l'assunzione**, assicurando un onboarding chiaro, efficace e in linea con le migliori pratiche aziendali.



Figura 15 - Processo di Selezione

Infrarail ha costituito un'unità organizzativa dedicata alle Risorse Umane, denominata **Personale e Servizi Generali**. La struttura cura tutti i processi relativi alle Risorse Umane. Tra questi, la struttura **raccoglie e analizza** le richieste provenienti dalle diverse *business unit*, definendo i **profili ideali per le posizioni vacanti** e programmando il processo di reclutamento.

Inizialmente si procede alla costruzione del/i profilo/i ideale/i (Job profile) ovvero quell'immagine ideale di una persona con delle caratteristiche (conoscenze e competenze) ideali che possano meglio ricoprire quel ruolo "vacante" al fine di programmare il processo di reclutamento.

Il processo di selezione in IFR è gestito dal sistema informativo Talentum.

IFR assicura un processo di selezione strutturato, tracciabile e conforme agli standard aziendali. Una volta terminata la Job profile, si passa all'individuazione e selezione dei candidati.

L'importanza della Formazione

La formazione rappresenta per IFR un'**opportunità** per promuovere e **diffondere** la **cultura** aziendale di Gruppo, promuovendo valori come etica, trasparenza e responsabilità, oltre ad accresce il **know how aziendale**. In tale ottica, IFR prevede per tutti i neoassunti un programma di inserimento dettagliato che fornisce informazioni su:

- Norme e procedure interne;
- Aspetti contrattuali (CCNL e regolamenti aziendali);
- Sistema di Gestione Integrato, a cura della struttura Gestione Sistemi di Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità;
- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, gestita da RSPP in collaborazione con la struttura Risorse Umane;
- Codice Etico di Gruppo e sul Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

GRI 404: Formazione e Istruzione

Numero di ore medie di formazione per inquadramento professionale e genere	Unità di misura	2024
Totale ore di formazione medie	n.	67,63
Dirigenti	n.	69,50
- di cui donne	n.	0
- di cui uomini	n.	69,50
Quadri	n.	69,40
- di cui donne	n.	62,33
- di cui uomini	n.	63,38
Impiegati	n.	69,47
- di cui donne	n.	61,11
- di cui uomini	n.	70,84
Operai	n.	69,45
- di cui donne	n.	-
- di cui uomini	n.	69,45
Totale di cui donne	n.	22,32
Totale di cui uomini	n.	194,50
Totale formazione personale esterno	n.	0
giornate medie di formazione per dipendente	n.gg	8,46

Tabella 12 - GRI 404 -1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

Nel 2024, IFR ha erogato un ammontare complessivo di **7.710 ore di formazione, equivalenti ad una media di circa 8,46 giornate per dipendente**, calcolate sulla base delle consistenze al 31/12/2024, coinvolgendo tutti i livelli aziendali e rafforzando le competenze interne. Tant'è che le ore medie di formazione per dipendente a prescindere dal livello di inquadramento è equidistribuito.

Per garantire l'efficacia della **formazione**, IFR ha implementato un sistema di monitoraggio, che valuta in modo oggettivo l'impatto delle attività formative rispetto agli obiettivi prefissati.

Il processo di monitoraggio prevede:

- Prove di valutazione di fine corso effettuate dal docente;
- Valutazioni congiunte tra docenti e responsabili di funzione;
- Raccolta di attestati ed evidenze formative da parte del personale e consegna al responsabile del personale.

La **formazione continua** è un elemento chiave per la crescita e l'innovazione: di seguito una panoramica dei corsi erogati in materia di inquadramento professionale e di aggiornamento e crescita.

Ore di formazione per inquadramento professionale	Unità di misura	2024
Numero di ore di formazione - sicurezza	n.	338
Numero di ore di formazione - ambiente	n.	16
Numero di ore di formazione - diritti umani	n.	-

Tabella 13 - Ore di formazione per inquadramento professionale

Dipendenti valutati	Unità di misura	2024
Dipendenti che hanno ricevuto una performance review	%	79

Tabella 14 - GRI: 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

CORSI DI FORMAZIONE EROGATI



Figura 16 - Corsi di formazione erogati

Garantiamo i diritti delle nostre persone

Valorizzare le persone significa creare un ambiente di lavoro **sicuro, inclusivo e rispettoso dei diritti fondamentali**. La priorità di Infrarail è il **benessere dei lavoratori**, che garantiamo attraverso **elevati standard di salute e sicurezza** e politiche che favoriscono un **equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale**.



Figura 17 - SDGs

Grazie a questo impegno, Infrarail contribuisce attivamente al raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**, in particolare:

Salute e sicurezza sul lavoro

Il **Sistema di Gestione Integrato** di IFR prevede Procedure e Istruzioni Operative atte a garantire la sicurezza in tutte le attività e per promuovere una cultura della prevenzione e del benessere organizzativo.

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

Organizzazione in tema di salute e sicurezza	Unità di misura	2024
Numero di unità produttive	n.	1
Unità produttive certificate sicurezza sul lavoro	n.	1
RSPP - Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione	n.	1
Medici competenti	n.	5
RLS - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	n.	1

Personale sottoposto a visite di sorveglianza sanitaria	n.	111
Personale sottoposto a visite mediche di sicurezza ferroviaria	n.	5

Tabella 15 - GRI 403-4 - Partecipazione e consultazioni dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

Attraverso il Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità) IFR monitora costantemente i rischi e aggiorna le misure di tutela coinvolgendo attivamente i lavoratori nella definizione e nell'applicazione delle politiche di prevenzione. Le principali azioni comprendono:

- **Valutazione periodica della conformità normativa**, per garantire il rispetto di leggi e regolamenti;
- **Monitoraggio continuo dei rischi** e aggiornamento delle misure di prevenzione;
- **Coinvolgimento della catena di fornitura**, per garantire che anche partner e fornitori rispettino elevati standard di sicurezza;
- **Formazione e aggiornamenti** costanti per tutti i dipendenti, per accrescere la consapevolezza e le competenze in materia di sicurezza;
- **Iniziative di prevenzione** basate sull'analisi degli incidenti e dei mancati infortuni (near misses), per ridurre i rischi e migliorare i processi;
- **Partecipazione attiva dei lavoratori** e dei rappresentanti della sicurezza nella definizione e implementazione delle misure di prevenzione;

L'obiettivo è rafforzare una cultura della sicurezza che guidi ogni decisione e modalità operativa, ispirandosi ai principi della **Zero Accidents Culture** promossa dal Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

La formazione, l'informazione e l'addestramento rappresentano elementi fondamentali per sviluppare una **cultura della prevenzione**, finalizzata alla tutela dell'incolumità delle persone, della sicurezza dei luoghi di lavoro e della protezione dell'ambiente. Oltre alla preparazione tecnica garantita dal sistema di formazione generale, IFR si impegna a diffondere una consapevolezza più ampia sui temi della salute e sicurezza, coinvolgendo tutti i dipendenti e coloro che operano all'interno dell'organizzazione e del cantiere. Le attività formative mirano a:

- Sottolineare l'importanza di agire in linea con gli impegni assunti nella nostra politica aziendale;
- Favorire il raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza;
- Rafforzare la consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nel rispetto degli standard di prevenzione e protezione;
- Accrescere la conoscenza dei rischi associati alle attività svolte e delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto delle procedure di controllo operativo e di emergenza.

Per garantire la conformità normativa in materia di salute e sicurezza, IFR si impegna a rispettare rigorosamente le **norme applicabili, i codici di buona pratica, gli accordi con i sindacati** e tutti i requisiti condivisi con i propri stakeholder. A tal fine, abbiamo sì è adottato un **processo strutturato di identificazione e valutazione delle prescrizioni legali**, articolato nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle responsabilità;
- Identificazione degli obblighi di conformità e accesso;
- Verifica dell'applicabilità delle normative;
- Definizione degli strumenti di controllo e monitoraggio;
- Valutazione periodica del rispetto degli obblighi di conformità.

Inoltre, IFR ha sviluppato un **piano di miglioramento continuo** in materia di salute e sicurezza, che consente di stabilire, attuare e monitorare obiettivi e traguardi coerenti con la politica aziendale. Questo processo si basa su:

- Identificazione degli **obiettivi e traguardi** in materia di salute e sicurezza;
- Definizione dei **programmi di azione** per il loro raggiungimento;

- Sviluppo di **indicatori di prestazione**, per valutare i progressi;
- Monitoraggio e revisione periodica del piano di miglioramento.

Gli obiettivi definiti possono essere suddivisi in interventi intermedi, con scadenze e misurazioni specifiche per garantire un monitoraggio efficace dello stato di avanzamento. Con una verifica almeno semestrale, il Responsabile QASS valuta lo stato di avanzamento delle azioni previste nel programma di miglioramento e ne riporta gli esiti agli altri Responsabili di Struttura, garantendo la costante evoluzione delle misure di sicurezza.

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Unità di misura	2024
Lavoratori coperti da un sistema SSL	n.	114
Lavoratori coperti da un sistema SSL certificato	n.	114

Tabella 16 - 403-8 Lavoratori coperti a un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Infortunati indennizzati INAIL per tipologia	Unità di misura	2024
Infortunati in occasione di lavoro	n.	1
Infortunati mortali	n.	0
Infortunati gravi	n.	0
Infortunati in itinere	n.	0

Tabella 17 - GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

Numero di ore lavorate e giornate perse	Unità di misura	2024
Numero di ore lavorate dai dipendenti	n.	160.791
Numero di giornate perse	n.	103

Tabella 18 - GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Indice di gravità e frequenza degli infortuni indennizzati INAIL (LDR - Lost Day Rate) ²	Unità di misura	2024
IG Indice di gravità Permanente	i.	0,78
IG indice di gravità Temporaneo	i.	0,78
Indice di Frequenza	i.	7,65
IF settore costruzioni	i.	31,12*
IG permanente settore costruzioni	i.	3,87*
IG temporaneo settore costruzioni	i.	0,86*
Indice di gravità (Donne)	i.	
Indice di gravità (uomini)	i.	

Tabella 19 - GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Infortuni dipendenti	Unità di misura	2024
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	i.	62%
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	i.	0,00
Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	i.	0,00
Numero infortuni sul lavoro registrabili	n.	1
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	n.	0
Numeri di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	n.	0
Numero di ore medie lavorate svolte	n.	160.791
Numero di ore medie di assenze annue per dipendente	n.	47
Decessi dovuti a malattie connesse al lavoro di altri lavoratori che operano nei siti di imprese	n.	0

Tabella 20 - GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Preparazione e risposta alle emergenze

Il piano di emergenza definisce e classifica le diverse emergenze possibili all'interno delle attività di IFR. Devono essere identificate le potenziali situazioni di emergenza e le relative modalità di risposta che prevengano e/o mitighino le conseguenze per la salute e la sicurezza sul lavoro.

La procedura di emergenza tiene in considerazione almeno:

- Tempi di risposta;
- Adeguatezza della procedura;
- Informazione e formazione del personale coinvolto;

La registrazione di tale analisi per la componente salute e sicurezza è a cura del RSPP tramite verbale di prova di esodo.

Benessere delle persone

Le persone rappresentano il fattore chiave per il nostro successo. Per questo motivo, IFR pone al centro il loro benessere, garantendo un ambiente di lavoro che favorisca la crescita professionale e il miglioramento della qualità della vita. In linea con i principi del Gruppo, IFR ha implementato un sistema di welfare aziendale volto a migliorare il benessere e la motivazione dei nostri collaboratori, con particolare attenzione alle loro esigenze quotidiane.

Per migliorare la **qualità della vita lavorativa**, sono stati sviluppati strumenti ad hoc, tra cui:

- **Welfare aziendale**, con un contributo economico annuale per ciascun dipendente destinato a previdenza complementare, rimborsi, buoni acquisto e altri servizi a supporto del benessere dei dipendenti;
- **Assistenza sanitaria integrativa**, che garantisce coperture mediche per cure specialistiche, prevenzione, odontoiatria e assistenza domiciliare attraverso un network di centri convenzionati;
- **Rendita integrativa della pensione pubblica**, che supporta il mantenimento del tenore di vita di ogni lavoratore al termine del rapporto di lavoro;

² *l'importo è stato derivato facendo riferimento a <http://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/login.asp>

- **Smart working**, adottato come modalità di lavoro flessibile per migliorare l'organizzazione, migliorare l'organizzazione, favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale e ridurre gli spostamenti in un'ottica sostenibile. Questa soluzione è resa disponibile a quasi tutta la forza lavoro, garantendo un significativo impatto positivo in termini di efficienza e benessere.

GRI 401: Occupazione

Smart-working	Unità di misura	2024
Totale personale abilitato allo smart working	n.	98
Totale personale abilitato allo smart working - di cui dirigenti	n.	2
Totale personale abilitato allo smart working - di cui non dirigenti	n.	96
Totale giornate usufruite di smart working	n.	7.522
Totale giornate usufruite di smart working - di cui dirigenti	n.	30
Totale giornate usufruite di smart working - di cui non dirigenti	n.	7.492

Tabella 21 - GRI 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time

Diritti

IFR garantisce alla propria forza lavoro il pieno rispetto dei **diritti fondamentali**, promuovendo condizioni di lavoro eque e dignitose, per un ambiente sempre più inclusivo e sicuro, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e tutelata. In particolare, sono assicurate:

- **Retribuzione equa** e diritto al **riposo settimanale** e alle **ferie retribuite**;
- **Salute e sicurezza sul lavoro** come priorità assoluta, attraverso l'adozione di misure preventive e protocolli rigorosi;
- **Parità di trattamento e non discriminazione**, indipendentemente da genere, età, nazionalità, orientamento sessuale, religione o stato di salute;
- **Libertà sindacale** e dialogo costruttivo con i lavoratori. A conferma di questo impegno, al momento della redazione del presente bilancio, IFR sta formalizzando i primi contratti con le organizzazioni sindacali, rafforzando il proprio percorso di collaborazione e tutela dei diritti.

GRI 2: General Disclosure

Lavoratori coperti da contratti collettivi	Unità di misura	2024
Numero di lavoratori coperti da contratti collettivi	n.	114
Numero di dipendenti iscritti ad un sindacato	n.	4
Numero di dipendenti coperti dai rappresentanti dei lavoratori	n.	114

Tabella 22 - GRI 2-30 Contratti collettivi

Per assicurare la massima trasparenza e correttezza nelle relazioni lavorative, **IFR** mette a disposizione dei dipendenti, tramite il sito internet aziendale, una piattaforma "Whistleblowing" dedicata per la segnalazione di eventuali irregolarità o comportamenti non conformi. IFR garantisce un sistema di segnalazione sicuro, riservato ed efficace, a tutela dei diritti di ogni persona.

Il benessere dei nostri dipendenti rappresenta un elemento chiave per la creazione di un ambiente di lavoro positivo, motivante e produttivo. In linea con il nostro impegno verso la sostenibilità e nel rispetto della normativa **SRG 88088**, IFR ha istituito il **Team di Valutazione del Benessere (TVB)**, con l'obiettivo di supportare l'Azienda nell'applicazione dei **Principi Etici e Sociali (PES)** previsti dalla norma.

Il TVB svolge un ruolo attivo nella promozione del benessere organizzativo, contribuendo alla definizione degli **Obiettivi e del Piano di miglioramento** per la riduzione dei rischi all'interno del **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**. Il team è composto da una rappresentanza di lavoratori eletti direttamente dai dipendenti, garantendo un'ampia partecipazione e trasparenza. È importante sottolineare che il TVB non sostituisce in alcun modo la libera rappresentanza sindacale già presente nell'Organizzazione, ma opera in sinergia con essa per rafforzare il dialogo e il benessere aziendale.

Crescita e talento

Fin dalla sua costituzione il Gruppo FS ha posto grande attenzione alle ambizioni e allo sviluppo della propria forza lavoro. Anche IFR, fin dalla sua costituzione, ha considerato la crescita professionale come un elemento centrale della strategia aziendale. In questa ottica, le risorse sono inserite in percorsi strutturati di sviluppo in funzione del livello di inquadramento e secondo criteri meritocratici.

Per rispondere alle esigenze di vita e carriera delle persone, IFR adotta due diverse politiche retributive:

- **Dirigenti e Quadri:** previsto un **sistema di incentivazione (MBO)**, in cui la componente variabile della retribuzione è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi. Tali obiettivi, definiti in coerenza con il piano strategico, vengono misurati attraverso indicatori di performance predefiniti.
- **Posizioni impiegate strategiche:** per le figure professionali di particolare rilevanza per la missione aziendale, adottiamo specifici **sistemi di incentivazione e valutazione delle performance per obiettivi**, basati su criteri chiari e misurabili.

Per il personale non dirigente, IFR progetta e coordina il processo di sviluppo delle risorse, in coerenza con le strategie aziendali e le procedure definite a livello di Gruppo. Tale processo include la definizione di **tempistiche, metodologie, strumenti e criteri di valutazione**, fondamentali per monitorare la crescita professionale.

Per garantire percorsi di sviluppo equi e strutturati, è infatti previsto un **processo di valutazione** articolato in due fasi:

- **Orientamento professionale**, basato sull'osservazione della risorsa e supportato da metodologie standard di valutazione del potenziale (Assessment);
- **Monitoraggio della performance**, attraverso l'assegnazione di attività e obiettivi specifici, registrati in una **scheda di valutazione della performance individuale**.

Come parte del Gruppo FS, IFR si avvale del **sistema di Talent Management**, un programma strutturato volto a individuare, sviluppare e valorizzare i talenti presenti in azienda. Questo sistema ha l'obiettivo di:

- Promuovere lo **sviluppo continuo del know-how** e delle performance aziendali;
- Assicurare **equità, trasparenza e partecipazione** nei processi di individuazione dei talenti;
- Garantire la **readiness delle linee di successione** per le posizioni chiave;
- Rafforzare le capacità di **retention e valorizzazione dei talenti**;
- Sostenere lo **sviluppo di una cultura manageriale** solida all'interno del Gruppo.

Infrarail, in linea con quanto previsto dal Gruppo, individua nell'apprendimento un elemento strategico per la realizzazione professionale della forza lavoro e per il successo aziendale. Con il fine di garantire tale utilità, il sistema di Talent Management.

STRUTTURA DEL TALENT MANAGEMENT DEL GRUPPO FS ITALIANE



Figura 18 - Talent management

Inclusione

Il riconoscimento della diversità e la promozione della non discriminazione sono principi fondamentali della cultura aziendale di Gruppo che si riflettono in tutti gli aspetti delle attività quotidiane e nelle relazioni che Infrarail intrattiene con tutti gli stakeholder. In linea con il **Codice Etico di Gruppo**, viene richiesto a tutte le risorse – dal **Top Management** al **Management** e a ogni **singolo collaboratore** – di agire sempre nel pieno rispetto degli altri, senza discriminazioni di alcun tipo.

Infrarail è a conoscenza del fatto che la diversità riguarda sia **fattori visibili** (come genere, età, origine etnica) che **fattori meno visibili** (come istruzione, stato civile, esperienze personali). Ogni individuo porta con sé un **mix di diversità che lo rende unico**, contribuendo alla crescita e al successo dell'azienda. Pertanto, attraverso il **Diversity Management**, IFR si impegna a valorizzare le differenze e a creare un ambiente inclusivo, consapevoli che la pluralità di prospettive rappresenta una leva strategica per:

- Favorire l'**innovazione e la creatività**;
- Migliorare la capacità di relazione con i **fornitori** e la comprensione del mercato;
- Rafforzare l'**attrazione e valorizzazione dei talenti**;
- Promuovere la **crescita del know-how aziendale**.

Per queste ragioni, garantiamo che tutte le decisioni relative a **reclutamento, selezione, assunzione, accesso alla formazione, sviluppo di carriera e compensation** siano basate esclusivamente su **merito e competenze**, senza alcuna discriminazione.

Ribadendo questi principi come **elementi imprescindibili della nostra cultura aziendale**, IFR è lieta di non aver registrato, nell'anno di riferimento, alcun episodio di discriminazione grazie al rispetto, nello svolgimento delle attività, di 4 principi (elencati nella figura di seguito) che influenzano i nostri comportamenti quotidiani nei rapporti intra-organizzativi e inter-organizzativi (Altre aziende e stakeholder).



Figura 19 - Comportamenti Inclusivi

GRI 406: Non discriminazione

Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese	Unità di misura	2024
Numero episodi discriminazione e azioni	n	0
Numero di denunce presentate da dipendenti attraverso i canali predisposti per segnalare preoccupazioni attraverso meccanismi di reclamo e/o attraverso i punti di contatto nazionali per le imprese multinazionali dell'OCSE	n	0
Importo monetario totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce	n	0
Numero di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa nel periodo di riferimento	n	0
Importo monetario totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce	n	0

Tabella 23 - GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

In linea con l'impegno promosso dal Gruppo FS, Infrarail nel rispetto della **parità di opportunità** e della **valorizzazione del talento** garantisce la **parità di trattamento economico** in conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) **a prescindere dal sesso o dall'orientamento sessuale**. Inoltre, la nostra forza lavoro è distribuita **su tutto il territorio nazionale**, con una presenza che spazia dal **Nord al Sud Italia**, a testimonianza della nostra volontà di garantire opportunità di crescita e sviluppo professionale in diverse aree geografiche.

Distribuzione del personale per area geografica	Unità di misura	2024
Totale organico	n.	114
Nord	n. %	5 4%
Centro	n. %	69 61%
Sud Isole	n. %	40 35%
Estero	n. %	0 0,0

Tabella 24 - Distribuzione del personale per area geografica

In considerazione dell'importanza che Infrarail e l'intero Gruppo FS apporta a queste tematiche e rispetto ad i criteri meritocratici adottati godiamo di una forza lavoro, con **un'età media di 43 anni** e un range che va dai **21 agli oltre 60** (a prescindere dalle condizioni di accessibilità/disabilità). Ciò per Infrarail rappresenta un equilibrio perfetto tra

esperienza consolidata e nuove prospettive, favorendone il trasferimento di conoscenze, l'innovazione e una cultura aziendale inclusiva."

GRI 405: Diversità e pari opportunità

Distribuzione del personale per fasce d'età	Unità di misura	2024
Totale organico	n.	114
- di cui donne	n.	30
- di cui uomini	n.	84
Dirigenti	n.	2
- di cui donne	n.	0
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	0
Da 31 a 40 anni	n.	0
Da 41 a 50 anni	n.	0
Da 51 a 60 anni	n.	0
Oltre 60 anni	n.	0
- di cui uomini	n.	2
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	0
Da 31 a 40 anni	n.	0
Da 41 a 50 anni	n.	0
Da 51 a 60 anni	n.	1
Oltre 60 anni	n.	1
Quadri	n.	11
- di cui donne	n.	3
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	0
Da 31 a 40 anni	n.	0
Da 41 a 50 anni	n.	3
Da 51 a 60 anni	n.	0
Oltre 60 anni	n.	0
- di cui uomini	n.	8
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	0
Da 31 a 40 anni	n.	2
Da 41 a 50 anni	n.	4
Da 51 a 60 anni	n.	1
Oltre 60 anni	n.	1
Impiegati	n.	90
- di cui donne	n.	27
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	1
Da 31 a 40 anni	n.	17
Da 41 a 50 anni	n.	7
Da 51 a 60 anni	n.	2
Oltre 60 anni	n.	0
- di cui uomini	n.	63
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	8
Da 31 a 40 anni	n.	25

Da 41 a 50 anni	n.	15
Da 51 a 60 anni	n.	5
Oltre 60 anni	n.	10
Operai	n.	11
- di cui donne	n.	0
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	0
Da 31 a 40 anni	n.	0
Da 41 a 50 anni	n.	0
Da 51 a 60 anni	n.	0
Oltre 60 anni	n.	0
- di cui uomini	n.	11
Fino a 20 anni	n.	0
Da 21 a 30 anni	n.	2
Da 31 a 40 anni	n.	0
Da 41 a 50 anni	n.	4
Da 51 a 60 anni	n.	3
Oltre 60 anni	n.	2

Tabella 25 - GRI 405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti

Dipendenti con disabilità	Unità di misura	2024
Dipendenti con disabilità	n.	2

Tabella 26 - GRI 405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti -

Supporto alla genitorialità

Per IFR la genitorialità è un tema sul quale poniamo un'attenzione specifica, sostenendo i nostri dipendenti anche nella conciliazione tra vita familiare e lavoro, offrendo misure specifiche per i genitori:

- Integrazione dell'indennità di maternità al 100% dello stipendio;
- Congedo parentale con retribuzione al 100% per il primo mese e all'80% per il secondo;
- 30 giorni di malattia bambino retribuiti al 100% fino ai tre anni di età del figlio.

GRI 401: Occupazione

Congedi parentali	Unità di misura	2024
Numero di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	n.	13
- di cui maternità	n.	3
- di cui paternità	n.	5
- di cui parentale	n.	2
- di cui donne	n.	2
- di cui uomini	n.	0
- di cui altro	n.	0
- di cui non comunicato	n.	0
- di cui prestatori di assistenza	n.	3
- di cui donne	n.	1
- di cui uomini	n.	2
- di cui altro	n.	0
- di cui non comunicato	n.	0

Tabella 27 - GRI 401-3 - Congedi parentali

Il nostro impatto ambientale

Gestione ambientale e monitoraggio degli impatti

IFR adotta un **Sistema di Gestione Ambientale (SGA)** conforme alla norma **UNI EN ISO 14001**, integrato all'interno del **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** aziendale. L'implementazione di tale sistema nelle diverse commesse avviene attraverso la predisposizione di un **Piano di Gestione Ambientale (PGA)**, che definisce le modalità operative e le responsabilità per garantire la conformità ambientale delle attività.

Il **PGA** costituisce lo strumento chiave per l'attuazione delle politiche ambientali di IFR, assicurando:

- **L'identificazione degli aspetti e impatti ambientali** associati alle attività aziendali;
- **L'adozione di misure di mitigazione e prevenzione** per ridurre gli impatti significativi;
- **La definizione di standard e procedure operative** per garantire il rispetto delle normative ambientali;
- **La valutazione dei fabbisogni formativi in ambito ambientale** e l'attuazione di programmi di sensibilizzazione per i dipendenti;
- **L'implementazione di un sistema di monitoraggio e revisione**, per verificare periodicamente l'efficacia delle misure adottate.

Ogni commessa è sottoposta a una **valutazione ambientale iniziale**, finalizzata all'individuazione di tutti gli **aspetti ambientali rilevanti**, comprese le condizioni operative ordinarie, anomale ed emergenziali, oltre alle prescrizioni normative applicabili.

Questa analisi costituisce la base metodologica per l'elaborazione di **strategie di gestione ambientale specifiche**, coerenti con la **Politica Integrata aziendale** e orientate alla **prevenzione degli impatti e al miglioramento continuo delle performance ambientali**.

La valutazione degli aspetti ambientali ha l'obiettivo di determinare:

- **Le possibilità di mitigazione e prevenzione degli impatti ambientali**;
- **Le soluzioni economicamente sostenibili per minimizzare l'impatto ambientale**, laddove non sia possibile eliminarlo;
- **Le priorità e la programmazione degli investimenti** per migliorare la gestione degli aspetti ambientali.

La metodologia per l'identificazione e la valutazione degli aspetti ambientali significativi è regolata da procedure interne e viene applicata sistematicamente in tutte le commesse. Le informazioni raccolte sono registrate nel **Registro degli Aspetti Ambientali**, che consente di tracciare e monitorare le azioni intraprese nel tempo.

L'impegno di IFR nella gestione ambientale si traduce in un **approccio strutturato e proattivo**, volto a minimizzare l'impatto delle attività aziendali e a garantire la piena conformità agli standard ambientali di riferimento.

Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori

Al fine di promuovere un coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo del **Sistema di Gestione della Sostenibilità**, Infrarail ha introdotto meccanismi strutturati di partecipazione.

Il coinvolgimento è coordinato dalla struttura QASS, con l'obiettivo di garantire una partecipazione efficace e continuativa attraverso:

- training neoassunti sui Principi Etici e Sociali (PES);
- Team di valutazione del benessere (TVB);
- corsi sulla sostenibilità;
- corsi sulle soft skills.

Tutto ciò serve per sensibilizzare, coinvolgere e responsabilizzare le proprie risorse sull'importanza delle loro azioni, funzioni e responsabilità e dell'agire con un'ottica di Sostenibilità, avendo a mente la soddisfazione degli Stakeholders grazie ad un approccio di ascolto attivo e loro coinvolgimento.

Sostenibilità ambientale e principali sfide

L'evoluzione del contesto economico e ambientale richiede un approccio strategico che sappia coniugare crescita sostenibile e responsabilità verso le generazioni future. In linea con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, il settore delle costruzioni ferroviarie gioca un ruolo chiave nel promuovere infrastrutture resilienti, a basso impatto ambientale e socialmente responsabili. La gestione delle attività del Sistema di Gestione in ambito Ambiente supporta Infrarail nel raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



Figura 20 - SDGs (2)

Siamo impegnati nella **realizzazione e manutenzione delle infrastrutture ferroviarie** con un approccio **orientato alla sostenibilità ambientale e alla tutela del territorio**. Operiamo in un contesto in cui la riduzione dell'impatto ambientale rappresenta una delle principali sfide, soprattutto in relazione al consumo di risorse naturali, alle **emissioni climalteranti** e agli **effetti sulle comunità locali**.

Le attività di costruzione e manutenzione della rete ferroviaria possono comportare **temporanee interruzioni del servizio**, con possibili impatti sulla **mobilità dei cittadini e sul territorio**. Per questo motivo, **Infrarail pianifica con attenzione gli interventi**, adottando strategie per **ridurre i disagi** e garantire che ogni operazione venga svolta nel **rispetto dell'ambiente e del benessere delle comunità**.

Parallelamente, ci impegniamo per la tutela degli ecosistemi in cui operiamo, adottando pratiche che minimizzano l'alterazione del suolo e delle risorse naturali, riducendo la produzione di rifiuti e promuovendo il riutilizzo di materiali. Il nostro obiettivo è contribuire a un modello di sviluppo infrastrutturale sostenibile, in cui l'efficienza del trasporto ferroviario si integri con il rispetto dell'ambiente e il benessere delle persone.

Per affrontare questa sfida, **Infrarail** ha adottato una visione integrata della sostenibilità, traducendo il proprio impegno in obiettivi concreti confluiti all'interno del **Piano Strategico 2025-2029 del Gruppo FS**. Lungo le tre dimensioni ESG – ambientale, sociale e di governance – sono stati individuati **target misurabili**, il cui progresso sarà monitorato attraverso indicatori di performance dedicati (KPI).

In linea con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, IFR si impegna a ridurre progressivamente l'impatto ambientale delle proprie attività e a contribuire attivamente alla transizione ecologica, attraverso il perseguimento di target chiari e misurabili:

- **Mobilità sostenibile**, attraverso l'adozione di una flotta aziendale di veicoli elettrici e l'analisi di soluzioni per mezzi di cantiere a basse emissioni (ibridi, elettrici, Stage V, Euro 6);
- **Digitalizzazione e innovazione**, con l'uso di droni per rilievi aerofotogrammetrici, strumenti digitali per il monitoraggio dei costi e la sicurezza nei cantieri, piattaforme collaborative e l'implementazione di sistemi BIM per la gestione avanzata dei progetti;
- **Efficienza energetica e infrastrutture ad impatto sostenibile**, con la realizzazione di una sede logistica a impatto quasi zero (NZEB), alimentata da energia rinnovabile e dotata di impianti fotovoltaici, colonnine di ricarica per veicoli elettrici e sistemi per il recupero dell'acqua piovana;

- **Gestione responsabile delle risorse idriche:** sviluppo di **progetti di Water Management** su scala nazionale per la realizzazione di infrastrutture volte a ridurre il consumo e l'impatto ambientale;
- **Economia circolare,** promuovendo il riutilizzo di terre e rocce da scavo nei cantieri e la riduzione dei rifiuti da inviare a recupero e smaltimento;
- **Sostenibilità nella supply chain,** criteri di **premieria nelle gare d'appalto** per selezionare operatori economici virtuosi in termini di sostenibilità e pratiche di business etiche;
- **Efficientamento logistico di cantiere,** con l'adozione di una politica di approvvigionamento a filiera corta per ridurre le emissioni legate al trasporto dei materiali, che tenga conto, già in fase di progettazione, degli ingombri dei materiali, delle componenti che richiedono il trasporto in cantiere e che dia priorità al reperimento di materiali da distanze comprese fra i 20 ed i 100 km dal cantiere;
- **Dialogo con il territorio,** attivazione di **processi di stakeholder engagement** con le comunità locali coinvolte nei progetti, per garantire trasparenza e condivisione dei benefici derivanti dalle opere realizzate.

Attualmente, non sono state avviate iniziative per ridurre il consumo energetico da parte di terzi, né sono stati effettuati investimenti in R&D a basso o zero contenuto di carbonio per le attività di trasporto. La gestione della risorsa idrica è affidata a Grandi Stazioni Rail (GS Rail), gestore in concessione dell'immobile.

IFR ha gli uffici di Firenze e Roma che si collocano all'interno o in prossimità di aree protette o aree ecologicamente sensibili.

Energia & Emissioni

L'energia consumata da IFR nel 2024 è principalmente elettrica, con un consumo di 392 GJ, con un consumo marginale di gasolio di 333,04 GJ e di gas naturale di 26 GJ.

GRI 302: Energia

Energia consumata da IFR	Unità di misura	2024
Totale energia non rinnovabile consumata da IFR	GJ	392
Energia elettrica	GJ	33,80
- di cui Garanzia d'Origine	GJ	0
Gasolio	GJ	333,04
Gas naturale	GJ	26
Energia consumata da IFR (dettaglio UM)		
Energia elettrica	GWh	0,0094
- Energia elettrica per trazione ferroviaria	GWh	0
- Energia elettrica per usi diversi	GWh	0,0030
- di cui Garanzia d'Origine	GWh	0
- di cui da borsa elettrica	GWh	0
- Energia elettrica per autoveicoli aziendali	GWh	0,0064
- Energia autoprodotta da impianti fotovoltaici	GWh	0
- di cui ceduta alla rete	GWh	0
Gasolio	litri	8.724
- Gasolio per autoveicoli, automezzi e attrezzature di lavoro	litri	8.724
- Gasolio per riscaldamento	litri	0
Gas naturale	Sm³	663
- Gas naturale per riscaldamento e attività industriali	Sm ³	663
- Gas naturale per autoveicoli, automezzi e attrezzature di lavoro	Sm ³	0

Tabella 28 - 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione

Energia consumata fuori da IFR	Unità di misura	2024
- Consumi energetici dei fornitori (beni e servizi capitalizzati)	GJ	5.954,98
- di cui Benzina	L	10
- di cui Gasolio	L	156.044
- di cui GPL per riscaldamento	L	0
- di cui Metano	L	0
- di cui HVO (100%eco-diesel)	L	0

Tabella 29 - GRI 302-2 - Consumo di energia esterno all'organizzazione

Intensità energetica	Unità di misura	2024
- Rapporto dell'intensità energetica	GJ/FTE	55,68
- Rapporto dell'intensità energetica interno	GJ/FTE	3,44
- Rapporto dell'intensità energetica esterno	GJ/FTE	52,24

Tabella 30 - GRI 302-3 - Intensità energetica

Le emissioni dirette di CO₂ equivalente (Scope 1) generate da Infrarail ammontano complessivamente a 233 tCO₂e, con due principali fonti emissive:

- l'utilizzo di **gasolio per autoveicoli aziendali**, pari a **219 tCO₂e**;
- il **gas naturale per riscaldamento e attività industriali**, che incide per **14 tCO₂e**.

Le emissioni indirette da consumo di energia elettrica (Scope 2) risultano invece molto contenute, attestandosi a 3 tCO₂e secondo l'approccio location-based e a 5 tCO₂e secondo l'approccio market-based, a conferma di un'impronta emissiva limitata per quanto riguarda l'approvvigionamento elettrico.

Per quanto riguarda i GTI 302-4 e 302-5, questi non possono essere identificati in quanto, essendo il primo anno di rendicontazione, non è disponibile un valore di riferimento per confrontare i consumi energetici rispetto agli anni precedenti. Di conseguenza, il dato di quest'anno costituirà la base per le future valutazioni, rendendo impossibile determinare una riduzione del consumo energetico rispetto a periodi passati.

GRI 305: Emissioni

Emissioni dirette di CO ₂ e - Scope 1 ³	Unità di misura	2024
Emissioni totali dirette di CO₂e	tCO₂e	233
- Gasolio per autoveicoli, automezzi e attrezzature di lavoro	tCO ₂ e	219
- Gas naturale per riscaldamento e attività industriali	tCO ₂ e	14

Tabella 31 - GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

Emissioni indirette di CO ₂ e da consumi energetici - Scope 2 (location based) ⁴	Unità di misura	2024
Emissioni totali indirette di CO₂e	tCO₂e	3
- Energia elettrica per usi diversi	tCO ₂ e	1
- Energia elettrica per autoveicoli aziendali	tCO ₂ e	2

Tabella 32 - GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)

Emissioni indirette di CO ₂ e da consumi energetici - Scope 2 (market based)	Unità di misura	2024
Emissioni totali indirette di CO₂e	tCO₂e	5
- Energia elettrica per usi diversi	tCO ₂ e	2
- Energia elettrica per autoveicoli aziendali	tCO ₂ e	3

Tabella 33 - GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)

Il rapporto di intensità energetica complessivo è 2,12 tCO₂e/FTE, quasi interamente derivato dallo Scope 1 (2,10 tCO₂e/FTE).

Rapporto intensità energetica	Unità di misura	2024
Rapporto dell'intensità energetica Complessivo	tCO₂e/FTE	2,12
Rapporto dell'intensità energetica Scope 1	tCO ₂ e/FTE	2,04
Rapporto dell'intensità energetica Scope 2	tCO ₂ e/FTE	0,023

Tabella 34 - GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)

Al momento, le emissioni di Scope 3 non sono ancora oggetto di rendicontazione, in quanto non sono disponibili dati sufficientemente completi. IFR è consapevole della rilevanza di questa categoria di emissioni e si impegna ad avviare un percorso volto alla raccolta e alla strutturazione delle informazioni necessarie, con l'obiettivo di includere Scope 3 nel perimetro di rendicontazione a partire dal prossimo esercizio.

Le nostre risorse: rifiuti e materiali

IFR utilizza maggiormente terre riciclate (3,21 t) rispetto a terre di approvvigionamento. Nel 2024, l'utilizzo del calcestruzzo è dovuto alla costruzione di un magazzino.

³ Fattori di emissione: Defra, 2024.

⁴ Fattori di emissione: AIB, 2023.

GRI 301: Materiali

Materie prime utilizzate per peso o volume	Unità di misura	2024
Materie prime	t	1
- Terre - approvvigionamento	t	-
- Calcestruzzo	t	-
- Materiale inerte	t	-
- Acciaio per armamento ferroviario e infrastrutture stradali	t	-
- Acciaio per sistemi tecnologici ferroviari	t	-
- Traverse CAP	t	-
- Ferro	t	-
- Alluminio	t	-
- Rame	t	-
- Gas tecnici	t	-
- Ghisa	t	-
- Lubrificanti	t	-
- Carte per uso d'ufficio	t	1
Materie prime riciclate	t	0
- Terre - riutilizzo	t	0
- Terre - riutilizzo riqualificazioni ambientali	t	0

Tabella 35 - GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume

Materie prime utilizzate per peso o volume (fornitori)	Unità di misura	2024
Materie prime	t	634
- Terre - approvvigionamento	t	-
- Calcestruzzo	t	630
- Materiale inerte	t	3
- Acciaio per armamento ferroviario e infrastrutture stradali	t	-
- Acciaio per sistemi tecnologici ferroviari	t	-
- Traverse CAP	t	-
- Ferro	t	-
- Alluminio	t	-
- Lampade a fluorescenza	t	1
- Rame	t	-
Materie prime riciclate	t	234
- Ferro proveniente da riciclo	t	25
- Materiale inerte proveniente da riciclo	t	209
- Terre - riutilizzo	t	2.200
- Terre - riutilizzo riqualificazioni ambientali	t	1.012

Tabella 36 - GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume

Materie prime riciclate (da fornitori cantieri)	Unità di misura	2024
Percentuale dei materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato	%	100,0
Percentuale di terre riutilizzate	%	100,0

Tabella 37 - GRI 301-2 Materiali in ingresso riciclati utilizzati

IFR produce rifiuti in diversi ambiti operativi:

- Via Marsala 41 - Roma (Uffici): la gestione dei rifiuti è affidata a GS Rail, proprietario dell'immobile;
- Via Valfonda - Firenze (Unità locale): la gestione dei rifiuti è affidata a GS Rail, proprietario dell'immobile;
- Via Castelguidone - Roma (Area logistica, non ancora attiva): sono stati demoliti due manufatti per consentire la costruzione dei magazzini. IFR ha incaricato un'azienda specializzata per il trasporto a discarica dei rifiuti derivanti dalla demolizione;
- Cantieri su tutto il territorio nazionale: IFR rendiconta la gestione dei rifiuti prodotti nei cantieri all'interno della sezione dedicata.

I principali codici CER associati ai rifiuti generati sono:

- CER 17.09.04 – Rifiuti misti dell’attività di costruzione e demolizione, non contenenti sostanze pericolose.
- CER 08.01.11 – Pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose.

GRI 306: Rifiuti

Rifiuti prodotti per tipologia	Unità di misura	2024
Totale rifiuti prodotti	t	4.142
Rifiuti urbani	t	-
- di cui raccolta differenziata	t	-
Rifiuti urbani delle stazioni	t	-
- di cui raccolta differenziata	t	-
Rifiuti speciali non pericolosi	t	4.142
Rifiuti speciali pericolosi	t	-

Tabella 38 - GRI 306-3 Rifiuti generati

Rifiuti inviati a trattamento	Unità di misura	2024
Totale rifiuti inviati a trattamento	t	4.142
Rifiuti speciali non pericolosi inviati a trattamento	t	4.142
- di cui a recupero	t	4.142
<i>Rifiuti speciali non pericolosi - inviati a recupero - di cui a preparazione per il riutilizzo e messa in riserva</i>	%	100

Tabella 39 - GRI 306-4/5 Rifiuti non conferiti in discarica / Rifiuti conferiti in discarica

Tassonomia

L’8 marzo 2018, la Commissione Europea ha presentato il Piano d’Azione per la Finanza Sostenibile, con l’obiettivo di orientare i mercati finanziari verso investimenti sostenibili e in linea con l’Accordo di Parigi sul clima.

Uno degli obiettivi chiave del Piano è riorientare i flussi di capitali verso progetti sostenibili. Per farlo, è stato introdotto il Regolamento UE 2020/852, noto come Regolamento Tassonomia, che fornisce un sistema di classificazione unificato per identificare le attività economiche che contribuiscono in modo significativo agli obiettivi ambientali. La Tassonomia crea un linguaggio comune per gli investitori, facilitando decisioni consapevoli e favorendo investimenti con impatto positivo su clima e ambiente.

OBIETTIVI AMBIENTALI	RIFERIMENTI NORMATIVI
1. <i>Mitigazione dei cambiamenti climatici</i>	– Regolamento delegato (UE) 2021/2139 – c.d. Climate Delegated Act
2. <i>Adattamento ai cambiamenti climatici</i>	– Regolamento delegato (UE) 2021/2178 – c.d. Disclosure Delegated Act
3. <i>Transizione verso una economia circolare</i>	– Regolamento delegato (UE) 2022/121426 - c.d. Complementary Climate Delegated Act
4. <i>Uso sostenibile della risorsa idrica</i>	– Regolamento delegato (UE) 2023/248527
5. <i>Prevenzione e riduzione dell’inquinamento</i>	– Regolamento delegato (UE) 2023/2486 – c.d. Environmental Delegated Act
6. <i>Protezione della biodiversità</i>	

Figura 21 - Obiettivi ambientali e riferimenti normativi

È stata condotta un’analisi delle attività ammissibili avente ad oggetto il raffronto tra:

- le attività economiche elencate e descritte all’interno del Climate Delegated Act e dell’Environmental Delegated Act;
- le attività economiche svolte da IFR.

**ATTIVITÀ
AMMISSIBILI**

CRITERI DI VAGLIO TECNICO

6.14. Infrastrutture per il trasporto ferroviario

- **contributo sostanziale alla mitigazione:** l'infrastruttura e gli impianti sono adibiti al trasbordo di merci tra le modalità: infrastrutture e sovrastrutture di terminali per il carico, lo scarico e il trasbordo di beni
- **rispetto DNSH per gli obiettivi ambientali applicabili:** adattamento, economia circolare, risorsa idrica, inquinamento e biodiversità
- **rispetto garanzie minime di salvaguardia**

Figura 22 - Attività ammissibili

Il **Regolamento UE 2020/852** stabilisce che un'attività economica è considerata ecosostenibile se contribuisce in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali, non arreca danno significativo agli altri obiettivi (**principio DNSH - Do No Significant Harm**) e rispetta le garanzie minime di salvaguardia sociali.

Facendo parte del **Gruppo FS, IFR** ha verificato per ogni attività ammissibile la capacità di contribuire significativamente agli obiettivi di **mitigazione e adattamento climatico**, distinguendo tra **attività di transizione**, ossia attività prive di alternative a basse emissioni ma con le migliori prestazioni del settore, che non ostacolano lo sviluppo di soluzioni più sostenibili, e **attività abilitanti**, che supportano altre attività nel fornire un contributo sostanziale a un obiettivo ambientale. Per garantire il rispetto del principio **DNSH**, IFR ha identificato evidenze documentali per ogni attività economica, tra cui:

- certificazioni ambientali (**ISO14001, ISO50001**), analisi dei rischi climatici e valutazione della vulnerabilità degli asset;
- valutazioni di impatto ambientale (**VIA**) e dichiarazioni ambientali di prodotto (**EPD**)
- criteri ambientali minimi (**CAM**) inclusi nei contratti e nelle procedure negoziali, procedure per la gestione dei rifiuti e misurazione dell'impronta carbonica.

Inoltre, IFR, facendo parte del **Gruppo FS**, garantisce il rispetto dei **diritti umani**, operando nel quadro della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e delle **Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO)**.

Per l'esercizio 2024, il livello di allineamento delle attività economiche di **IFR** alla **Tassonomia UE**, in relazione al loro contributo sostanziale agli obiettivi di **mitigazione e adattamento climatico**, è stato determinato nel rispetto del **principio di non arrecare danno significativo (DNSH)** agli altri obiettivi ambientali e delle **garanzie minime di salvaguardia**. I risultati di questa valutazione sono riportati di seguito:

		2024 ⁵	
Turnover KPI	Quota non ammissibile	21.348,41	0,12%
	Quota ammissibile	16.790.582,2	99,88%
	Di cui ecosostenibile	16.790.582,2	100%
OpEx KPI	Quota non ammissibile	210.262,00	1,34%
	Quota ammissibile	15.421.903,78	98,66%
	Di cui ecosostenibile	11.262.074,21	73,00%
CapEx KPI	Quota non ammissibile	172.907,52	67,10%
	Quota ammissibile	257.715,34	32,90%
	Di cui ecosostenibile	257.715,34	100%

Tabella 40 - Allineamento delle attività economiche IFR

⁵ Riclassificati secondo i principi contabili internazionali IFRS, in linea con il Gruppo. IFR utilizza i principi contabili nazionali ai fini della predisposizione del bilancio di esercizio.

Content Index - GRI e interoperabilità ESRS

Dichiarazione d'uso	Infrarail ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato il GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

	DISCLOSURE	CAPITOLO	PAGINA	OMISSIONE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 2: General Disclosure 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Company Overview	Pag. 8		Vedere i requisiti della DIRETTIVA 2013/34/EU
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	Pag. 7		ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) e (b) i
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	Pag. 7		ESRS 1 §73
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica	Pag. 7		ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a) a (b)
	2-5 Assurance esterna			Non viene condotto nessun audit	Vedi i requisiti dell'Assurance esterna della direttiva (EU) 2022/2464
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Company Overview	Pag. 8-9		ESRS 2 SBM-1 §40 (a) i a (a) ii, (b) a (c), §42 (c)
	2-7 Dipendenti	Valorizziamo le persone	Pag.25		ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) a (b) e (d) a (e), §51 a §52
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Valorizziamo le persone	Pag.25		ESRS S1 S1-7 §55 a §56

	2-9 Struttura e composizione della governance	Company Overview	Pag. 11		ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b) Vedere anche i requisiti della dichiarazione sul governo societario di cui alla direttiva 2013/34/UE per gli enti di interesse pubblico
	2-10 Normina e selezione del massimo organo di governo	Company Overview	Pag.12		Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità in ESRS 1 AR §16.
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Company Overview	Pag. 11		
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Company Overview	Pag. 11-12		ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a) a (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Company Overview	Pag. 12		ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 16		ESRS 2 GOV-5 §36; IRO-1 §53 (d)
	2-15 Conflitti d'interesse	Etica del business	Pag. 13-14		Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità in ESRS 1 AR §16.
	2-16 Comunicazione delle criticità	Benessere delle persone	Pag. 34-40		ESRS 2 GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 §18 (c)
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo				ESRS 2 GOV-1 §23
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo				Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità in ESRS 1 AR §16.

	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni				ESRS 2 GOV-3 §29 (a) to (c); ESRS E1 §13. Vedere anche gli obblighi di relazione sulle remunerazioni di cui alla direttiva (UE) 2017/828 per le imprese quotate
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Benessere delle persone	Pag. 34-40		ESRS 2 GOV-3 §29 (e). Vedere anche gli obblighi di relazione sulle remunerazioni di cui alla direttiva (UE) 2017/828 per le imprese quotate
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale				ESRS S1 S1-16 §97 (b) to (c)
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 16		ESRS 2 SBM-1 §40 (g)
	2-23 Impegno in termini di policy	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 16		ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) a (c) e (f); ESRS S1 S1-1 §19 to §21, e §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16 a §17, §19, e §AR 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 a §17 e §AR 11; ESRS S4 S4-1 §15 a §17, e §AR 13; ESRS G1 G1-1 §7 e §AR 1 (b)
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 16		ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §AR 35; ESRS S2 S2-4 §AR 30; ESRS S3 S3-4 §AR 27; ESRS S4 S4-4 §AR 27; ESRS G1 G1-1 §9 e §10 (g)

	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Benessere delle persone	Pag. 35		ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) e (c), §AR 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) e (c), §AR 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) and (c), §AR 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) e (c), §AR 23; S4-4 §32 (c)
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Benessere delle persone	Pag. 35		ESRS S1 S1-3 §AR 32 (d); ESRS S2 S2-3 §AR 27 (d); ESRS S3 S3-3 §AR 24 (d); ESRS S4 S4-3 §AR 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Etica del business	Pag. 13		ESRS 2 SMB-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §AR 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) to (d) and §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)
	2-28 Appartenenza ad associazioni			In fase decisionale	L'impegno politico è una questione di sostenibilità per G1 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.

	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	La sostenibilità per Infrarail	Pag.17-19		ESRS 2 SMB-2 §45 (a) i a (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) e §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) e §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) e §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) e §21
	2-30 Contratti collettivi	Benessere delle persone	Pag. 35		ESRS S1 S1-8 §60 (a) e §61
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 19-21		ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii a (b) iv
	3-2 Elenco di temi materiali	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 22-24		ESRS 2 SBM-3 §48 (a) e (g)
	3-3 Gestione dei temi materiali	La sostenibilità per Infrarail	Pag. 16-24		ESRS 2 SBM-1 § 40 (e); SBM-3 §48 (c) i e (c) iv; MDR-P, MDR-A, MDR-M, e MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 e AR 40 (a); S1-5 §47 (b) to (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 e §AR 36 (a); S2-5 §42 (b) to (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b) a (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, e §AR 33 (a); S4-5 §41 (b) to (c). Vedere sotto per ulteriori collegamenti ad argomenti specifici.

GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito				Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità in ESRS 1 AR §16.
	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico				ESRS 2 SBM-3 §48 (a), e (d) a (e); ESRS E1 §18; E1-3 §26; E1-9 §64
	201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit e altri piani pensionistici				Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità in ESRS 1 AR §16.
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo				
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1 Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale				ESRS S1 S1-10 §67-71 e §AR 72 to 73
	202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale				I diritti economici, sociali e culturali delle comunità sono una questione di sostenibilità per S3 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.

GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati				
	203-2 Impatti economici indiretti significativi				ESRS S1 S1-4 §AR 41; ESRS S2 S2-4 §AR 37; ESRS S3 S3-4 §AR 36
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS G1 G1-2 §12
	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali				I diritti economici, sociali e culturali delle comunità sono una questione di sostenibilità per S3 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
GRI 205: Anticorruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Company Overview	Pag. 13		ESRS G1 G1-1 §7; G1-3 §16 e §18 (a) e §24 (b)
	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione				ESRS G1 G1-3 §AR 5
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Company Overview	Pag. 13		ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) e (c) e §AR 7 e 8
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottata	Company Overview	Pag. 13		ESRS G1 G1-4 §25

GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Company Overview	Pag. 14	
GRI 207: Tasse 2019	207-1 Approccio alle imposte			Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità in ESRS 1 AR §16.
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio			
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte			
	207-4 Reportistica per Paese			
GRI 301: Materiali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impatto ambientale	Pag. 45-48	ESRS E5 E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21
	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Il nostro impatto ambientale	Pag. 46	ESRS E5 E5-4 §31 (a)
	301-2 Materiali in ingresso riciclati utilizzati	Il nostro impatto ambientale	Pag. 46	ESRS E5 E5-4 §31 (c)

	301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Il nostro impatto ambientale	Pag. 46		I deflussi di risorse relativi a prodotti e servizi" e i "rifiuti" sono questioni di sostenibilità per l'E5 coperte dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
GRI 302: Energia 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impatto ambientale	Pag.43-45		ESRS E1 E1-2 §25 (c) a (d); E1-3 §26; E1-4 §33
	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Il nostro impatto ambientale	Pag.44		ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) e (f)
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	Il nostro impatto ambientale	Pag. 44		"Energia" è una questione di sostenibilità per l'E1 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	302-3 Intensità energetica	Il nostro impatto ambientale	Pag. 44		ESRS E1 E1-5 §40 to §42

	302-4 Riduzione del consumo di energia	Il nostro impatto ambientale	Pag.45		"Energia" è una questione di sostenibilità per l'E1 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare
	302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Il nostro impatto ambientale	Pag.45		secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	3-3 Gestione dei temi materiali			IFR non ha prelevato né scaricato acqua nell'anno di riferimento	ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 and §19; E2-3 §20; ESRS E3 E3-1 §9; E3-2 §15, §17 to §18; E3-3 §20
	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa			Non applicabile	ESRS 2 SBM-3 §48 (a); MDR-T §80 (f); ESRS E3 §8 (a); §AR 15 (a); E3-2 §15, §AR 20
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua			Non applicabile	ESRS E2 E2-3 §24

	303-3 Prelievo di acqua			Non applicabile	I prelievi d'acqua sono una questione di sostenibilità per l'E3 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	303-4 Scarico di acqua			Non applicabile	Gli scarichi idrici sono una questione di sostenibilità per l'E3 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	303-5 Consumo di acqua			Non applicabile	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) e (e)
GRI 304: Biodiversità 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS E4 E4-1 §AR 1 (b) e (d); E4-2 §20 e §22; E4-3 §25 e §28 (a); E4-4 §29

	304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree			Non applicabile	ESRS E4 §16 (a) i; §19 (a); E4-5 §35
	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità			Non applicabile	ESRS E4 E4-5 §35, §38, §39, §40 (a) e (c)
	304-3 Habitat protetti o ripristinati			Non applicabile	ESRS E4 E4-3 §28 (b) e §AR 20 (e); E4-4 §AR 26 (a)
	304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni			Non applicabile	ESRS E4 E4-5 §40 (d) i
GRI 305: Emissioni 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impatto ambientale	Pag.45		ESRS E1 E1-2 §22; E1-3 §26; E1-4 §33 e §34 (b); E1-7 §56 (b) e §61 (c); ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 e §19; E2-3 §20
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Il nostro impatto ambientale	Pag. 45		ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) a (d); §AR 40; AR §43 (c) a (d)

	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)	Il nostro impatto ambientale	Pag. 44		ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) a (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), e (f)
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 3)	Il nostro impatto ambientale			ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (c); §51; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) a (d); §AR 46 (a) (i) a (k)
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Il nostro impatto ambientale	Pag. 45		ESRS E1 E1-6 §53; §54; §AR 39 (c); §AR 53 (a)
	305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)			Non applicabile, poiché questo è il primo anno di rendicontazione	ESRS E1 E1-3 §29 (b); E1-4 §34 (c); §AR 25 (b) e (c); E1-7 §56
	305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)				L'inquinamento atmosferico" è una questione di sostenibilità per l'E2 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.

	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx), e altre emissioni nell'aria rilevanti				ESRS E2 E2-4 §28 (a); §30 (b) e (c); §31; §AR 21; §AR 26
GRI 306: Rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impatto ambientale	Pag.46-47		ESRS E5 §AR 7 (a); E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21
	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Il nostro impatto ambientale	Pag. 46		ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii e iv; ESRS E5 E5-4 §30
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Il nostro impatto ambientale		IFR non ha riscontrato impatti significativi correlati ai rifiuti	ESRS E5 E5-2 §17 e §20 (e) e (f); E5-5 §40 e §AR 33 (c)
	306-3 Rifiuti generati	Il nostro impatto ambientale	Pag. 47		ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 a §40
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Il nostro impatto ambientale	Pag. 47		ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 r §40
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Il nostro impatto ambientale	Pag. 47		ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 r §40
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			IFR nell'anno di riferimento non ha selezionato alcun fornitore con criteri ambientali	ESRS G1 G1-2 §12 r §15 (a)
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali			Non applicabile	ESRS G1 G1-2 §15 (b)
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate			Non applicabile	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i r iv

GRI 401: Occupazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizziamo le persone	25		ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)
	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Valorizziamo le persone	Pag. 26-28		ESRS S1 S1-6 §50 (c)
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Valorizziamo le persone	Pag. 35		ESRS S1 S1-11 §74; §75; §AR 75
	401-3 Congedo parentale	Valorizziamo le persone	Pag. 40		ESRS S1 S1-15 §93
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)

	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative				Dialogo sociale" e "contrattazione collettiva" sono questioni di sostenibilità per S1 coperte dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizziamo le persone	Pag.31-35		ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)
	403-1 Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Valorizziamo le persone	Pag 31-35		ESRS S1 S1-1 §23
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Valorizziamo le persone	Pag. 31-35		ESRS S1 S1-3 §32 (b) e §33

	403-3 Servizi per la salute professionale	Valorizziamo le persone	Pag. 31-35		Salute e sicurezza" e "Formazione e sviluppo delle competenze" sono questioni di sostenibilità per S1 coperte dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	403-4 Partecipazione e consultazioni dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Valorizziamo le persone	Pag. 32		
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Valorizziamo le persone	Pag. 30		

	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Valorizziamo le persone	Pag. 31-35		La "protezione sociale" è una questione di sostenibilità per S1 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Valorizziamo le persone	Pag. 31-35		ESRS S2 S2-4 §32 (a)
	403-8 Lavoratori coperti a un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Valorizziamo le persone	Pag. 33		ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90
	403-9 Infortuni sul lavoro	Valorizziamo le persone	Pag. 33-34		ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (c); §AR 82

GRI 404: Formazione e istruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizziamo le persone	Pag. 25	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Valorizziamo le persone	Pag.30	ESRS S1 S1-13 §83 (b) e §84
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Valorizziamo le persone	Pag.31	ESRS S1 S1-1 §AR 17 (h)
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Valorizziamo le persone	Pag.30	ESRS S1 S1-13 §83 (a) e §84
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizziamo le persone	Pag. 40	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)

	405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti	Valorizziamo le persone	Pag. 40		ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) a (b); S1-12 §79
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini				ESRS S1 S1-16 §97 r §98
GRI 406: Non discriminazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizziamo le persone	Pag. 38		ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §24 a) e (d); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39; §42 (b) e (c); ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13; §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) e (b); §35; §AR 30; §AR 33 (a); S4-5 §38; §41 (b) e (c)
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Valorizziamo le persone	Pag. 38		ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39; §42 (b) e (c)
	407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio				La "libertà di associazione" e la "contrattazione collettiva" sono questioni di sostenibilità per S1 e S2 coperte dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.

GRI 408: Lavoro minorile 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			Conformemente al Codice Etico, IFR si impegna a non approvvigionarsi da fornitori che impiegano lavoro minorile	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)
	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile			Non applicabile	ESRS S1 §14 (g); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			Conformemente al Codice Etico, IFR si impegna a non approvvigionarsi da fornitori che impiegano lavoro obbligatorio	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)
	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio			Non applicabile	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18
GRI 410: Pratiche di sicurezza 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			IFR nell'anno di riferimento non ha svolto nessun corso di formazione sui diritti umani	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, e §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) to (d), §33 (a) e (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43
	410-1 Personale di sicurezza che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti umani			Non applicabile	Gli impatti relativi alla sicurezza sono una questione di sostenibilità coperta per S3 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			Non applicabile	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, §15 e §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) a (d), §33 (a) e (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43
	411-1 Episodi di violazioni dei diritti delle popolazioni indigene			Non applicabile	ESRS S3 S3-1 §16 (c), AR 12; S3-4 §30, §32 (b), §33 (b), §36

GRI 413: Comunità locali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			Nonostante il coinvolgimento della comunità sia un tema materiale per IFR, al momento non sono state avviate iniziative, poiché l'attività è ancora in fase di strutturazione	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, e §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) a (d), §33 (a) e (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43
	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo			Non applicabile	ESRS S3 S3-2 §19; S3-3 §25; S3-4 §AR 34 (c)
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità			Non applicabile	ESRS 2 SBM-3 48 (c); ESRS S3 §9 (a) i a (b)
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			IFR nell'anno di riferimento non ha valutato alcun fornitore con criteri sociali	ESRS G1 G1-2 §12 e §15 (a)
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali			Non applicabile	ESRS G1 G1-2 §15 (b)
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese			Non applicabile	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i e iv
GRI 415: Politica pubblica 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS G1 G1-5 §27
	415-1 Contributi politici				ESRS G1 G1-5 §29 (b)
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) e (c)

	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi				La sicurezza personale dei consumatori e degli utenti finali è una questione di sostenibilità per S4 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi				ESRS S4 S4-4 §35
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31, §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) e (c)
	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi				L'impatto delle informazioni per i consumatori e gli utenti finali è una questione di sostenibilità per S4 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo l'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi				ESRS S4 S4-4 §35
	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing				ESRS S4 S4-4 §35
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali				ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13 e §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31, §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) e (c)
	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati				ESRS S4 S4-3 §AR 23; S4-4 §35