



SIDEIUS
EMPOWERING EXCELLENCE



Bilancio di Sostenibilità 2025

redatto secondo gli Standard GRI Global Reporting Initiative



TEC EUROLAB
WE MAKE YOU FEEL SURE



SKILLANTIS
EMPOWER PEOPLE EMPOWER INDUSTRY



VALOR
WE CERTIFY EXCELLENCE



BLUETENSOR
INLINE CONTROL & PROCESS AUTOMATION

**EMPOWERING
EXCELLENCE**

Indice

Highlights di Sostenibilità 2025	04
PREFAZIONE DEL PRESIDENTE	06
CORPORATE GOVERNANCE	07
35 anni di storia	
Allargare gli orizzonti senza cancellare il passato	
Company profile	
Valori e obiettivi valoriali	
Società, Organigramma e Governance	
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	
Networking e partnership	
Stakeholder	
Qualità: Accreditazioni, Verifiche ispettive, Circuiti di prova interlaboratorio	
I settori in cui operiamo	
Ricerca e Sviluppo	
Eventi	
STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ	35
Governance della sostenibilità	
Impegno per gli obiettivi SDGs Agenda 2030	
Analisi di Materialità	
LE PERSONE: SIDEIUS SIAMO NOI	43
Persone, valori e cultura aziendale	
Il 2025 in numeri	
Occupazione	
Analisi del turnover	
Il Team	
Benessere Organizzativo	
Formazione	
Stage. Tirocini. Alternanza scuola-lavoro	
Rapporti sindacali	
Eventi di Team Building	
Sicurezza e Salute	
Gli attori della sicurezza	
RESPONSABILITÀ ECONOMICA	65
Commento sulle prestazioni del 2025	
Conto Economico	
Valore aggiunto	
Stato Patrimoniale: Equilibri fonti/impieghi, posizione finanziaria netta	
Flussi di Liquidità	
Dettaglio Valori Immobilizzazioni	
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	73
Sostenibilità ambientale	
Materiali acquistati	
Filiera e territorio	
Efficienza energetica	
La trasformazione dei processi aziendali: l'impatto del RENTRI	
Gestione dei Rifiuti	
Emissioni climalteranti e Carbon Footprint	
Gestione delle Risorse Idriche	
RESPONSABILITÀ SOCIALE VERSO IL TERRITORIO	83
Contributi alla comunità	
Supporto alle attività sportive	
Iniziative culturali e sociali e di supporto alla formazione	
Raggiungimento obiettivi ESG 2025	88
Obiettivi ESG 2026	97
Nota metodologica	101
Indice contenuti GRI	103

Governance

- **35** anni di storia
- 85% di investimenti in **innovazione e sostenibilità**
- **+14%** di fatturato record
- **70%** patrimonio netto sul totale delle fonti

Ambiente

- 24% dei consumi energetici coperti con **autoproduzione**
- **59,38 tCO₂eq** emissioni evitate
- **254.954 kWh** prodotti da impianti fotovoltaici
- **428 kWp** potenza installata impianti fotovoltaici

Insieme costruiamo un futuro più sostenibile

Persone

- **94,7%** contratti stabili
- **+40%** ore di formazione erogate vs 2024
- **certificazione** UNI PdR 125 **Parità di Genere**
- **premi** di risultato riconosciuti ai collaboratori
- ampia **flessibilità dell'orario** di lavoro

Responsabilità sociale

- 10 iniziative **culturali, sociali e sportive** sostenute
- **26** stage attivati
- progetto **SIDEIUS per l'arte**
- partnership con **scuole, ITS e università**



Prefazione

al Bilancio di Sostenibilità 2025

Parlare di sostenibilità significa spesso concentrarsi sulle questioni ambientali, sulle emissioni, sulle risorse e sulla loro gestione efficiente. Questo approccio, per quanto fondamentale, rischia di essere limitato se non si considerano in maniera altrettanto approfondita le altre due dimensioni della sostenibilità: quella sociale e quella della governance. Il nostro Bilancio di Sostenibilità non si limita a descrivere il nostro impegno ambientale, ma evidenzia con altrettanta forza l'importanza di una governance responsabile e di un impatto sociale positivo.

Governance e Sociale non sono elementi accessori della sostenibilità, ma ne costituiscono l'ossatura. La governance determina il modo in cui le decisioni vengono prese, come vengono coinvolti gli stakeholder, come si garantisce la trasparenza e l'integrità nei processi aziendali. A sua volta, una governance solida genera impatti positivi sulle persone, sul benessere dei lavoratori, sulla crescita professionale e sulla capacità di attrarre e trattenere le persone. In questo senso, la governance diventa un catalizzatore per il miglioramento continuo anche sul fronte ambientale.

Non è possibile affrontare il tema della sostenibilità esclusivamente dal punto di vista tecnico-operativo, limitandosi alla verifica dell'impatto ambientale dei processi. Questo approccio rischia di essere riduttivo e poco efficace nel lungo periodo. È invece necessario partire da modelli di governance capaci di creare un equilibrio virtuoso tra efficienza aziendale, rispetto dell'ambiente e benessere delle persone. La sostenibilità, per essere autentica, deve essere parte integrante della cultura aziendale e non un semplice adempimento normativo o un insieme di pratiche isolate.

Per questo, nella nostra azienda, puntiamo sulla condivisione degli obiettivi e sul coinvolgimento attivo di tutti i collaboratori. Ognuno, con le proprie competenze e responsabilità, contribuisce a un sistema in cui il benessere delle persone e la tutela dell'ambiente si integrano armoniosamente nella strategia aziendale. Questo principio trova un solido riferimento nell'articolo 46 della Costituzione Italiana, che sancisce la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende.

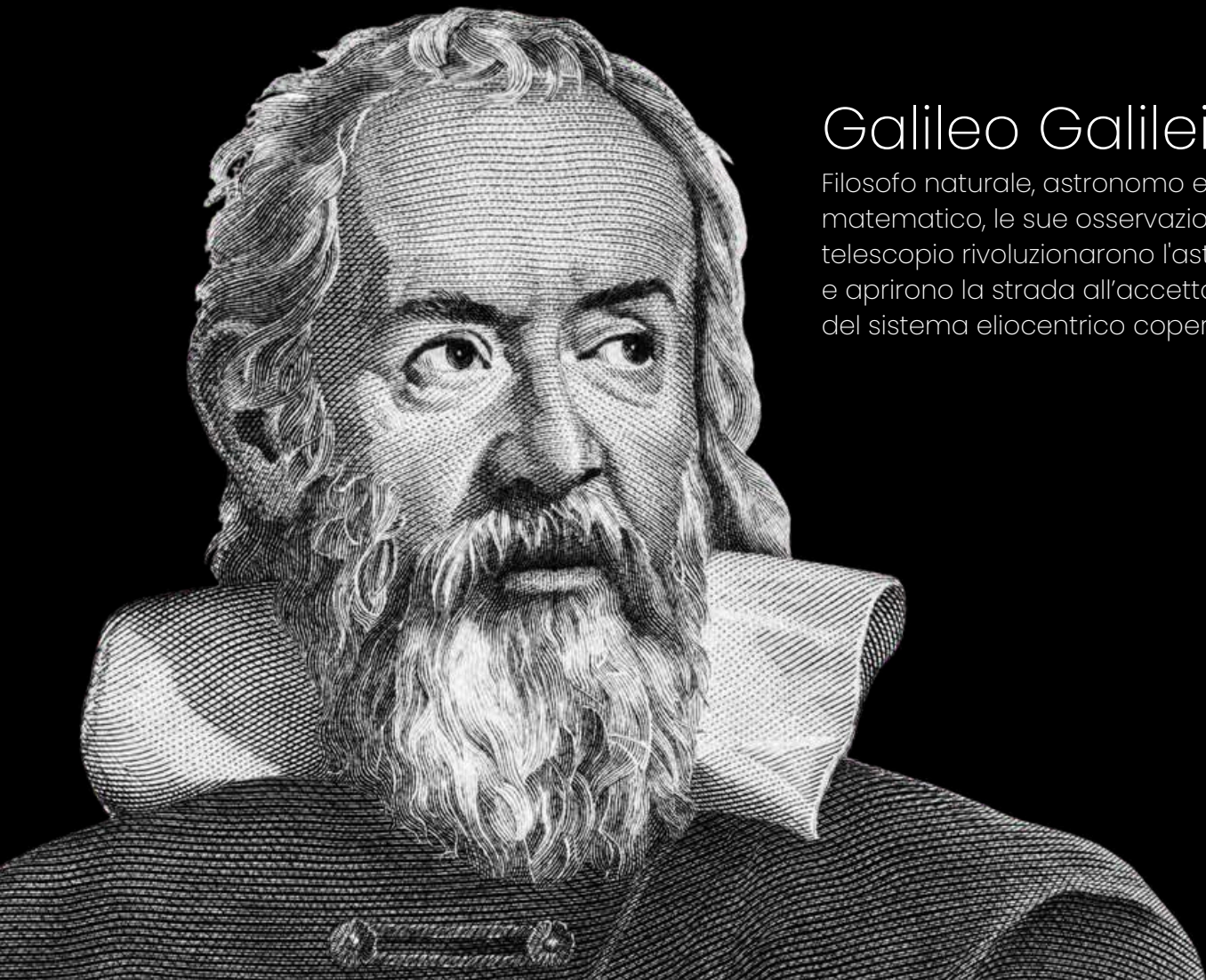
In quest'ottica, il nostro Comitato GATE46 rappresenta uno strumento essenziale per tradurre questi principi in azioni concrete. Attraverso il dialogo e il confronto, il Comitato favorisce un ambiente in cui la sostenibilità non è solo una dichiarazione di intenti, ma una realtà quotidiana.

Il nostro impegno si riassume in tre semplici concetti: **fare bene, stare bene, fare il bene**. Questo significa perseguire il miglioramento continuo, promuovere un ambiente di lavoro sereno e stimolante e contribuire al benessere della società nel suo complesso. La costruzione di un futuro sostenibile, per la nostra azienda come per le altre, è possibile solo attraverso un approccio integrato, che consideri in modo equilibrato i temi della governance, del sociale e dell'ambiente.



Paolo Moscatti
Presidente

Corporate Governance



Galileo Galilei

Filosofo naturale, astronomo e matematico, le sue osservazioni al telescopio rivoluzionarono l'astronomia e aprirono la strada all'accettazione del sistema eliocentrico copernicano.

35 anni di storia

Anni '90

La fondazione

Il 4 giugno 1990 nasce a Modena Eurolab snc fondata da Alberto Montagnani e Paolo Moscatti. Il laboratorio inizialmente esegue test chimici, meccanici e metallografici a supporto delle aziende metalmeccaniche. Nel 1993 ottiene il suo primo accreditamento dal SINAL (oggi ACCREDIA) e l'anno successivo il laboratorio si trasferisce a Campogalliano dove allarga i propri servizi alle prime prove non distruttive con metodi superficiali: controllo visivo, liquidi penetranti, particelle magnetiche.

Anni 2000

La crescita

Nel 2002 viene inaugurata la sede di Viale Europa e gli spazi si ampliano, arrivando nel 2006 a 2.100 mq. Nel 2005 la ragione sociale diventa TEC Eurolab srl e il marchio viene registrato a livello europeo. Si ottiene il riconoscimento di Alenia Aeronautica e inizia la collaborazione con aziende del settore aeronautico. Si introducono le prove non distruttive con metodi volumetrici radiografia e ultrasuoni. Viene inoltre conseguito l'accreditamento quale Organismo di Certificazione del Personale.

2008 - 2012

Crisi finanziaria globale e ripresa

Nel 2009, a causa della crisi economica mondiale si interrompe un processo di crescita che fino a quel momento aveva visto, anno per anno, il consolidamento del fatturato aziendale. Quell'anno il fatturato del 2009 cala del 32% rispetto all'anno precedente, ma, grazie ad una oculatissima gestione, il bilancio si chiude comunque in pareggio. Nel 2010 si ottiene l'accreditamento NADCAP, consolidando così l'opportunità di servire le aziende dei settori aeronautico e difesa. Il 2011 è un anno di decisa ripresa, l'azienda torna a crescere in termini di struttura, competenze, accreditamenti, fatturato e margine.

2013 - 2016

Il centro tomografico

Il 2013 vede un significativo cambiamento nella direzione d'impresa, con l'ingresso nel Consiglio di Amministrazione del responsabile tecnico e della responsabile amministrazione e controllo di gestione. Viene inaugurato il centro tomografico, primo in Italia. Nel 2015 viene acquistato l'immobile di via Grieco, dove l'anno successivo si trasferisce il nuovo reparto di tomografia che viene potenziato con l'installazione di un tomografo a 450 kV e il consolidamento delle competenze tecniche.

2017 - 2019

Nuovi spazi per il centro controlli non distruttivi

Con il trasferimento in via Grieco dei reparti prove non distruttive, tomografia, dimensionale, ispezioni, organismo di certificazione e formazione, negli spazi di viale Europa vengono allargati i reparti chimico, metallurgico, prove meccaniche e officina. Vengono effettuati nuovi investimenti in ambito prove meccaniche, chimico e camere climatiche. Si potenziano anche gli investimenti nella struttura informatica e in Cyber Security. Si investe nella digitalizzazione dei processi, adottando il nuovo gestionale Sage X3. Nel 2019 viene installato un tomografo LINAC con potenza di 6 MeV, co-progettato insieme al produttore. TEC Eurolab è il primo laboratorio privato europeo, operante come centro servizi di terza parte, a disporre di tale tecnologia.

2020 - 2021

La reazione alla pandemia

Nel 2020, la concomitanza tra la pandemia e la crisi tecnica di un primario costruttore aeronautico determina una contrazione del fatturato del 30%. TEC Eurolab reagisce con un'immediata politica di efficientamento della spesa corrente, senza tuttavia rinunciare agli investimenti strategici in tecnologia, competenze e sicurezza. In questa fase di resilienza, l'azienda avvia la riqualificazione della sede storica di via della Resistenza per il nuovo Centro Prove Funzionali e adotta il Modello Organizzativo 231 a tutela della governance. La strategia favorisce una rapida ripresa nel 2021: nonostante il perdurare del blocco nel settore aerospace, il fatturato cresce del 24% rispetto al 2020 (superando del 9% i livelli pre-pandemici del 2019) e si registra un numero record di clienti serviti.

2022 - 2023

Nuovi investimenti

Nonostante l'instabilità economica causata dal conflitto in Ucraina e dall'inflazione, TEC Eurolab prosegue il piano di investimenti strategici acquisendo il 30% di BlueTensor, con una partnership che mira a integrare soluzioni di Intelligenza Artificiale nei processi di valutazione della conformità di materiali e componenti. Nonostante il forte rincaro di energia e materiali di consumo, un rigoroso controllo di gestione e il consolidamento commerciale permettono di chiudere l'esercizio in positivo, con un fatturato in leggera crescita.

2024

Anno da record e nuove anime

TEC Eurolab raggiunge il record storico di fatturato con 12,5 milioni di euro (+27%). In ottica di sviluppo, la divisione Academy viene scorporata in Skillantis, Società Benefit controllata e dedicata alla formazione avanzata per l'industria. L'azienda acquisisce la maggioranza (70%) di BlueTensor, consolidando la propria posizione nell'IA applicata al controllo qualità. Proseguono inoltre gli investimenti per l'efficientamento dei processi e il contenimento dei costi energetici.

2025

Nasce SIDEIUS

Il 2025 ha segnato una tappa fondamentale nel percorso evolutivo dell'azienda, registrando un ulteriore incremento delle performance economiche con un fatturato record di 14 milioni di euro, superando i risultati già eccellenti dell'esercizio precedente. In concomitanza con il traguardo dei 35 anni di attività, celebrati con iniziative dedicate a tutti gli stakeholder, è stato avviato un processo di rebranding volto a razionalizzare la diversificazione di competenze. Dal 1° dicembre 2025, **SIDEIUS S.r.l.** è la nuova ragione sociale che sostituisce ufficialmente TEC Eurolab S.r.l.; un'operazione che pur mantenendo invariato l'assetto societario definisce un'organizzazione più rigorosa attribuendo un'identità propria a ogni brand. In questo nuovo assetto si consolidano le diverse anime aziendali: **TEC Eurolab** per il laboratorio, **Valor** per la certificazione, **Skillantis** per la formazione tecnica e **BlueTensor** per l'automazione del controllo di processo. In questa configurazione, Skillantis mantiene la propria autonomia giuridica come Società Benefit, pur convergendo pienamente nella strategia di marca SIDEIUS. A conferma di questa spinta, nel 2025 è stato dato il via libera per i lavori della nuova sede operativa nel terreno a fianco dell'attuale sede di via Grieco, che accoglierà le attività attualmente in viale Europa. Questa evoluzione degli asset riflette la maturità di una realtà capace di coniugare una visione industriale unitaria con la specializzazione verticale delle sue unità operative.

Allargare gli orizzonti senza cancellare il passato

Il 4 giugno 2025 TEC Eurolab ha celebrato 35 anni di attività, un traguardo costruito nel tempo grazie alla visione e alla determinazione dei soci fondatori Paolo Moscatti, Alberto Montagnani, Loretta Gozzi e Anna Grassi, insieme al contributo di tutte le persone che hanno partecipato allo sviluppo dell'azienda. Questo anniversario ha assunto un significato ulteriore, segnando anche la nascita di SIDEIUS, la nuova identità che nasce dall'evoluzione del percorso di TEC Eurolab.

Per celebrare questa ricorrenza, il 10 giugno si è svolto l'evento "Raccontare l'impresa. Costruire il futuro" dedicato a tutti i nostri stakeholder, un'occasione speciale in cui abbiamo ripercorso, con grande emozione, la nostra storia, fatta di persone, competenze e crescita continua. Un viaggio imprenditoriale che ci ha portato, negli anni, a consolidare nuove aree di attività oltre al laboratorio, mantenendo sempre al centro la qualità tecnica e la specializzazione.

 **TEC·Eurolab**

 35
anni



“

In questi trentacinque anni d'impresa, oltre a investimenti in attrezzature, competenze e mercati, abbiamo messo in campo fiducia, competenze e coraggio, condividendo, sviluppando e consolidando una cultura d'impresa che vede nel motto fare bene, stare bene, fare il bene la migliore espressione dei nostri valori”.

Paolo Moscatti, Presidente di SIDEIUS

“

Una sera, dopo il lavoro, mentre ci salutavamo per andare a casa, ho detto a Paolo: 'Dai, facciamo qualcosa insieme'. Aprire un laboratorio ci sembrava abbastanza semplice, poi, però, ci consultavamo con il commercialista e lui iniziava a fare i conti, ci metteva davanti a mille difficoltà... Nonostante ciò, con poche macchine usate, tanto entusiasmo e tanta voglia di fare, è iniziata la nostra meravigliosa avventura che oggi proviamo a raccontare”

Alberto Montagnani, vicepresidente SIDEIUS

“

“Sono nato nel 1988, appartengo alla generazione dei Millenials, quella che viene spesso definita purpose generation. Per noi non basta fare: è fondamentale comprendere perché facciamo. Io questo 'perché' l'ho trovato nell'impresa, nella nostra azienda: TEC Eurolab. Non abbiamo un nostro prodotto: offriamo servizi. E questo, per noi, è un onore e una responsabilità. Perché significa contribuire ogni giorno all'eccellenza dei prodotti e dei processi dei nostri clienti, in un territorio che per chi ama la meccanica non ha eguali al mondo. Questo spirito è chiaro a chiunque parli con i nostri collaboratori: nessuno si limita a 'fare il proprio Compito', perché per noi è una missione contribuire all'eccellenza del nostro territorio.”

Marco Moscatti, CEO di SIDEIUS



Company profile

SIDEIUS nasce dall'**esperienza e dalla storia di TEC Eurolab**, realtà di riferimento nei servizi di testing, certificazione e formazione tecnica per i settori industriali ad alta specializzazione.

Dopo anni di crescita e consolidamento nel campo delle prove distruttive e non distruttive, formazione, qualifiche di processo e certificazioni accreditate, si è aperta la necessità di dare una nuova forma e **una nuova identità a un insieme di servizi che progressivamente si sono estesi oltre alla concezione tradizionale del laboratorio.**

SIDEIUS rappresenta l'approdo di questo percorso: **una realtà industriale che eredita il patrimonio tecnico-scientifico e il rigore operativo di TEC Eurolab**, ma che nasce con l'obiettivo **di integrare servizi, conoscenza e metodo scientifico** in modo ancora più ampio, trasversale e strategico.



SIDEIUS
EMPOWERING EXCELLENCE

Il nome

"**SIDE**-" richiama il mondo siderurgico, la trasformazione dei metalli, il legame con la materia e la tecnologia, elementi fondanti del nostro percorso industriale.

"-**IUS**", dal latino, evoca il concetto di norma, legge, rigore metodologico e rispetto degli standard. È il richiamo al contesto normativo e accreditato in cui operiamo ogni giorno.

A questa sintesi si aggiunge un riferimento più ampio e culturale: il *Sidereus Nuncius* di Galileo Galilei. Un richiamo al pensiero scientifico moderno, basato su osservazione, misura e sperimentazione. Ma anche un'apertura ideale verso la dimensione dell'esplorazione e della frontiera: come Galileo scrutava il cielo ampliando i confini della conoscenza, SIDEIUS guarda allo spazio, all'innovazione tecnologica e ai nuovi ambiti di indagine scientifica.

Il logotipo

L'ispirazione del *Sidereus Nuncius* si esprime nel logotipo di SIDEIUS. All'opera di Galilei sono dedicate le 4 lune da lui scoperte: Io, Europa, Ganimede e Callisto. I quattro satelliti galileiani richiamano innovazione, precisione, esplorazione e rigore tecnico-scientifico. Essi simboleggiano idealmente le divisioni che compongono SIDEIUS: Laboratorio, Formazione, Certificazione, Test Engineering e Controllo in linea e automazione di processi.

La traiettoria che li avvolge disegna il nostro orientamento verso l'innovazione, lo sviluppo, la scoperta continua.

Un percorso che guarda avanti, verso il futuro, verso lo spazio come orizzonte aperto di ricerca e progresso.

Empowering Excellence

Il payoff *Empowering Excellence* esprime la proposta di valore di SIDEIUS verso l'industria:

un partner che agisce come **catalizzatore di competenze, conoscenze e servizi specialistici, per aiutare le aziende a operare ai massimi livelli nei propri mercati di riferimento.**

In questa logica, ogni business unit di SIDEIUS contribuisce, con il proprio ambito di competenza, a sostenere i processi tecnici, produttivi e organizzativi dei clienti.

In ognuna di queste dimensioni, SIDEIUS non si limita a erogare un servizio puntuale:

affianca l'organizzazione cliente per la continua crescita tecnica e il rafforzamento della competitività.



Laboratorio indipendente di terza parte che offre supporto analitico e sperimentale tramite **analisi distruttive e non distruttive** per validare materiali, componenti e processi produttivi, riducendo il rischio tecnico e consolidando l'affidabilità di prodotto.

La divisione di **Test Engineering** si occupa di ingegneria applicata al testing e alla validazione di componenti e assiemi complessi, affiancando i clienti nell'industrializzazione e nell'improvement delle caratteristiche del prodotto.



Skillantis è Academy industriale costituita come società benefit e brand di SIDEIUS. È il punto di riferimento per **la formazione avanzata al servizio dell'industria manifatturiera**, con l'obiettivo di trasferire competenze aggiornate e specialistiche a tecnici, professionisti e aziende, rafforzando il capitale umano interno.



SIDEIUS opera, tramite il brand Valor, come Organismo di Certificazione accreditato da ACCREDIA secondo le norme ISO/IEC 17024, 17065 e 17021. Certificiamo persone, processi, prodotti e sistemi per rafforzare la credibilità tecnica e la competitività delle imprese. Supportiamo imprese e professionisti nella dimostrazione oggettiva della conformità ai principali standard nazionali e internazionali.



BlueTensor è il partner tecnologico di SIDEIUS per l'integrazione dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi. Specializzata nello sviluppo di soluzioni basate su **Computer Vision** e **Natural Language Processing**, BlueTensor progetta e implementa applicazioni su misura per il controllo qualità automatizzato, la classificazione dei difetti e l'automazione dei processi documentali.

Valori e obiettivi valoriali

Nel corso del 2023 SIDEIUS ha promosso un percorso formativo e di counseling sul tema della Spiritualità del Lavoro, coinvolgendo circa 90 collaboratori.

Da questo progetto nel 2024 è nato **Il Patto di Senso e di Impegno**, un documento vivo e partecipato che esprime i valori fondanti della nostra cultura organizzativa, in linea con la Costituzione Italiana e l'art. 46, promuovendo la collaborazione tra impresa e persone.

Il Patto definisce un nuovo modo di vivere il lavoro, fondato su tre dimensioni fondamentali: *Fare Bene* (professionalità e consapevolezza), *Stare Bene* (benessere relazionale e personale), *Fare il Bene* (impatto positivo sul contesto e sulla comunità).

Queste linee guida rappresentano l'impegno dell'azienda e dei suoi collaboratori a costruire un ambiente di lavoro etico, inclusivo, umano, dove ciascuno possa esprimere il proprio valore.

Il documento è stato co-costruito attraverso riflessioni, testimonianze, momenti di confronto e il supporto teorico del filosofo Alberto Peretti e vuole promuovere un approccio lavorativo che integra valori come responsabilità, ascolto, entusiasmo, rispetto, innovazione e collaborazione. L'obiettivo è generare una cultura del lavoro capace di restituire senso all'agire quotidiano, favorendo relazioni autentiche, qualità del vivere e impatto positivo dentro e fuori dall'organizzazione.

Per garantirne continuità e per mantenere vivo il Patto nel tempo, in Maggio 2024 è stato istituito il gruppo "**GATE46**" Gruppo Attivatori TEC Eurolab, con un chiaro rimando all'Art. 46 Cost.

Gli obiettivi del GATE46 mirano a promuovere la diffusione del Patto di Senso e di Impegno attraverso il dialogo, la condivisione di buone prassi, iniziative migliorative e una consapevolezza collettiva, per accrescere la qualità della vita e del lavoro in azienda.



Il GATE46 ha il mandato di sviluppare, applicare e agire l'articolo 46 della Costituzione Italiana

Articolo 46 della Costituzione Italiana

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Durante la seconda metà del 2024 il GATE46 si è interrogato sui valori aziendali, ritrovandosi nei tre pilastri individuati durante il corso svolto con il prof. Alberto Peretti: *Fare Bene, Stare Bene, Fare il Bene*. Tali valori si concretizzano ciascuno in due obiettivi valoriali, riconducibili al Lavoro Eudaimonico

FARE BENE

SVILUPPO DELLE COMPETENZE
QUALITÀ DELLA COMUNICAZIONE

LAVORO EUDAIMONICO

Il lavoro eudaimonico è un concetto che deriva dall'idea di **eudaimonia**, traducibile come "fioritura umana" o "realizzazione del proprio potenziale". Nel contesto lavorativo consente alla persona di realizzare il proprio potenziale, vivere in coerenza con i propri valori e contribuire al bene comune, generando un senso profondo di significato e soddisfazione.

STARE BENE

BENESSERE LAVORATIVO
CURA DELLE RELAZIONI

FARE IL BENE

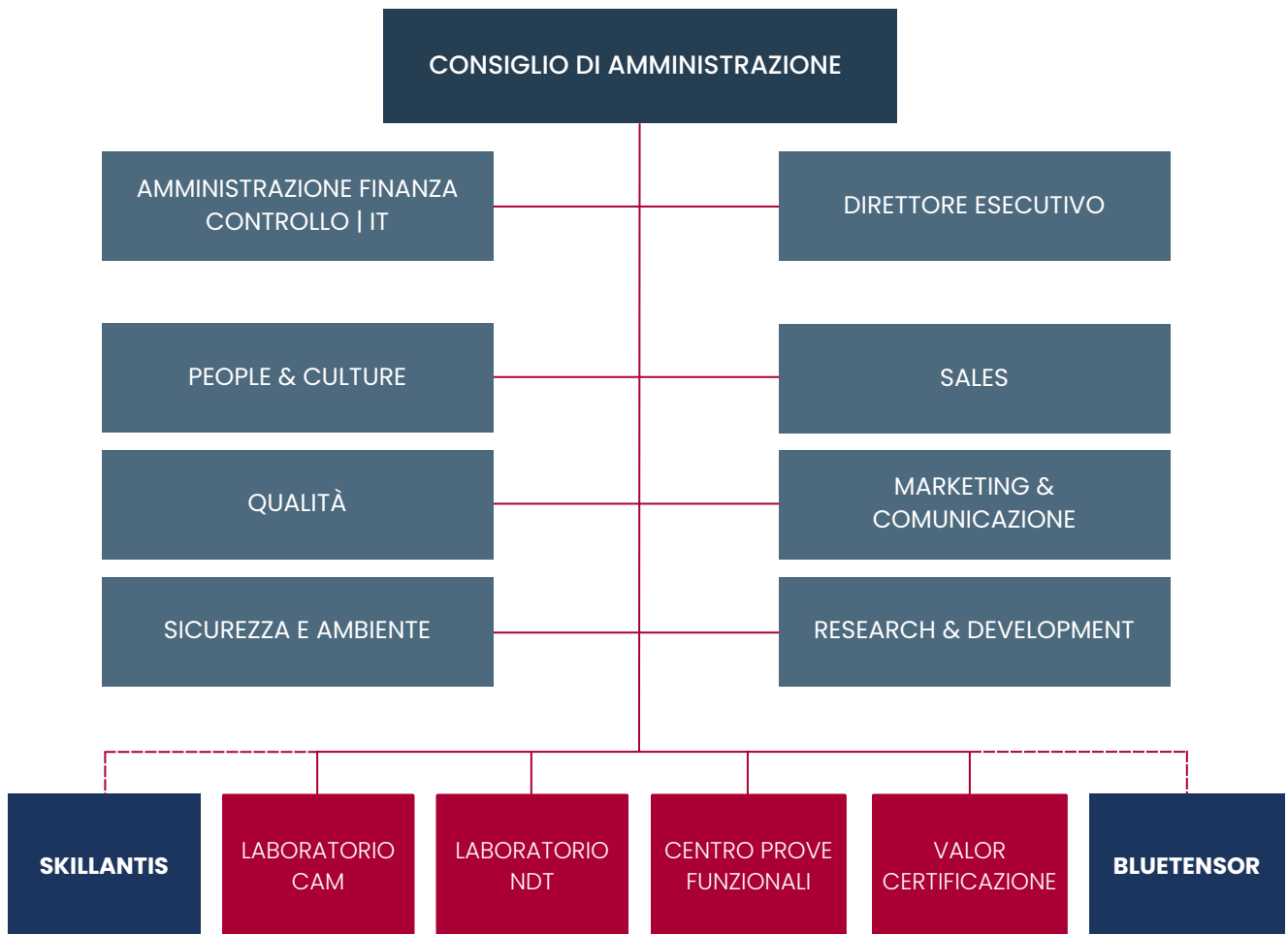
CULTURA DELLA FRONTIERA
CONDIVISIONE DEL VALORE CREATO

Società e organigramma

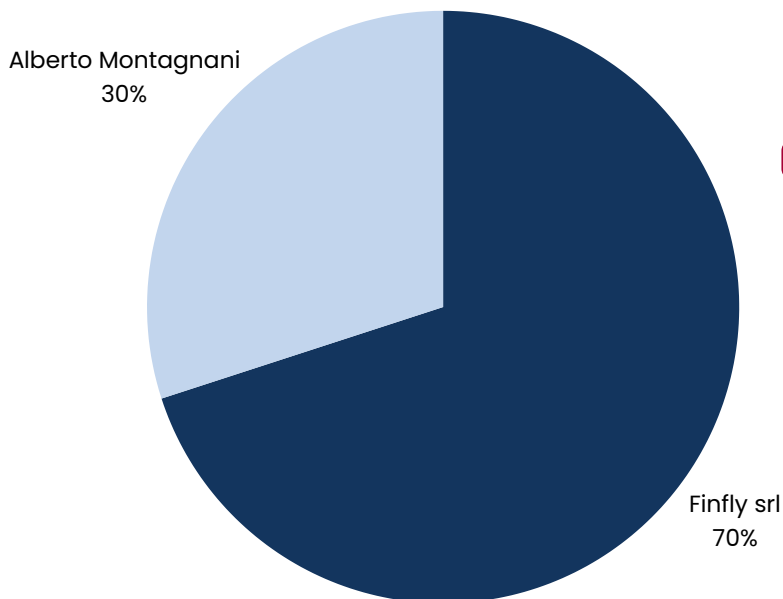
SIDEIUS srl * - Viale Europa, 40 - 41011 Campogalliano (MO)
REA Modena 304470 - P.IVA e C.F. 02452540368
Cap. Soc. 98.800,00 € i.v.

***Cambio di ragione sociale dal 1° dicembre 2025**

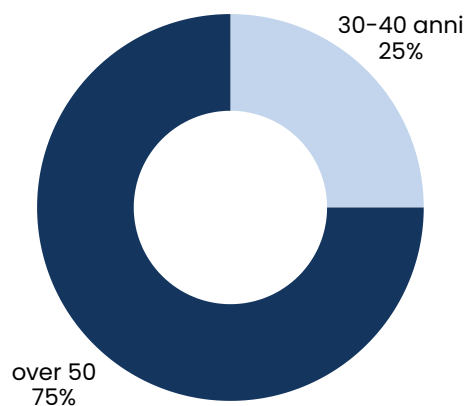
L'oggetto sociale, piuttosto ampio, è comunque focalizzato alla gestione di laboratori per l'esecuzione di analisi chimiche, fisiche, meccaniche, dimensionali su materiali e prodotti. Le attività si estendono all'erogazione di servizi di formazione e di certificazione di sistemi di gestione, processi, prodotti e personale.



Governance



Età dei membri del cda



Consiglio di amministrazione

La gestione della società è affidata al CdA, di cui fanno parte:

- **Paolo Moscatti** - Presidente
- **Alberto Montagnani** - Vice Presidente
- **Marco Moscatti** - CEO
- **Silvia Bressan** - CFO

Per la gestione e lo sviluppo di SKILLANTIS è stato nominato:

- **Luca Moscatti** - CEO di SKILLANTIS



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'adozione di un Modello Organizzativo conforme al Decreto Legislativo 231/2001 rappresenta un'importante opportunità per SIDEIUS, sia in termini di vantaggi interni che di benefici per i suoi stakeholder.

Tale modello consente di rafforzare la governance, migliorare il controllo interno e prevenire il rischio di commissione di reati che potrebbero comportare responsabilità amministrativa. Questo si traduce in una maggiore tutela del patrimonio aziendale, una riduzione delle sanzioni potenziali e un miglioramento della reputazione sul mercato.

Da non trascurare l'effetto positivo sullo sviluppo di una cultura aziendale fondata sul coinvolgimento dei collaboratori e sull'integrità e la trasparenza dei processi decisionali.

Oltre a canali strutturati per raccogliere osservazioni e suggerimenti da parte dei collaboratori, SIDEIUS, a partire da dicembre 2023, ha introdotto un sistema di segnalazione Whistleblowing, regolato da una policy interna, presentato a tutti i collaboratori e diffuso sul sito web al fine di garantirne il possibile utilizzo anche da parte degli stakeholder.

Per gli stakeholder, l'adozione del modello rappresenta un segnale concreto dell'impegno dell'azienda verso l'etica, la trasparenza e la legalità, accrescendo la fiducia di clienti, partner, investitori e dipendenti. Consideriamo l'integrazione di tale modello come elemento strategico per garantire, nel lungo termine, la sostenibilità e la competitività della nostra impresa.

Rating di legalità

Il rating di legalità è un riconoscimento biennale attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Misurato in stellette (da 1 a 3), ha l'obiettivo di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali, di trasparenza e responsabilità sociale. Nel 2025 abbiamo rinnovato il nostro rating con un punteggio di 2 stellette ++.

Networking e partnership

Siamo convinti che l'apertura alle collaborazioni e al networking offra opportunità di crescita personale e professionale che si ripercuotono positivamente sulle competenze dell'azienda, aumentandone la capacità di rispondere prontamente alle sollecitazioni del mercato.

Nel tempo TEC Eurolab, e ora SIDEIUS, ha sviluppato una significativa rete di conoscenze e collaborazioni, collegandosi a centri di competenza quali università, istituti tecnici, associazioni d'impresa, fondazioni e reti d'impresa che operano in diversi settori industriali.

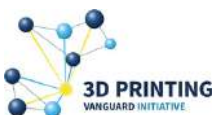
Associazioni di rappresentanza



Università ed enti di formazione



Associazioni tecniche e territoriali



Stakeholder

Sono tanti i soggetti portatori di interesse verso la nostra azienda e siamo più che mai convinti che la creazione di valore tangibile e intangibile che ci proponiamo di perseguire e quindi la sostenibilità stessa della nostra organizzazione dipendono dalla qualità del rapporto che lega l'azienda ai suoi portatori di interesse. Portiamo grande rispetto ai nostri stakeholder e siamo convinti che il valore aggiunto creato dall'impresa non si misuri unicamente dai dati contabili, ma debba necessariamente tenere conto delle risorse tangibili e intangibili che, magari inconsapevolmente, può contribuire a depauperare.

Coinvolgimento degli stakeholder

SIDEIUS è impegnata a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con i propri portatori di interesse per allinearsi alle aspettative del mercato, migliorare i servizi offerti e rafforzare il proprio impegno per la sostenibilità.

L'azienda ha svolto un percorso strutturato di Stakeholder Engagement volto alla definizione dei temi materiali ESG dell'azienda, propedeutici alla redazione del bilancio di sostenibilità, consultando 370 interlocutori tra dipendenti, clienti, fornitori, Istituti Bancari, Pubbliche Amministrazioni e Terzo Settore attraverso una survey online. Inoltre, un campione di 11 stakeholder chiave sono stati coinvolti in un Focus Group per approfondire i punti di forza e le aree di miglioramento del profilo di sostenibilità di SIDEIUS. Questo approccio proattivo ci permette di anticipare le tendenze e le esigenze del settore, mantenendo relazioni sane e durature basate sulla fiducia con gli stakeholder.

Nella pagina seguente è possibile vedere le specifiche modalità di coinvolgimento delle categorie di stakeholder.

Collaboratori e familiari

Clienti

Fornitori

Comunità

Istituti di credito

Enti locali

Enti di ricerca

Scuole e università

Associazioni RSI

Associazioni tecniche

Associazioni datoriali e sindacali

Stakeholder	Modalità di coinvolgimento per la strutturazione del bilancio di sostenibilità
Collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario su priorità tematiche ESG dell'azienda • Attività di Team Building • Fiere • Webinar • Corsi di formazione • Riunioni plenarie su tematiche aziendali e sociali • Iniziative per ridurre l'impatto ambientale (es. borracce ed erogatori d'acqua) • Newsletter aziendale con aggiornamenti anche a tema sostenibilità • Distribuzione del bilancio di sostenibilità • Colloqui periodici (semestrali)
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario su priorità tematiche ESG dell'azienda • Focus Group multistakeholder di condivisione e ascolto su temi materiali e obiettivi di miglioramento ESG • Fiere • Webinar • LinkedIn • Sito web • Newsletter mail • Eventi fisici in azienda
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario su priorità tematiche ESG dell'azienda • Focus Group multistakeholder di condivisione e ascolto su temi materiali e obiettivi di miglioramento ESG • Sito web • LinkedIn • Condivisione codice etico in fase di qualifica
Istituti di credito	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario su priorità tematiche ESG dell'azienda • Focus Group multistakeholder di condivisione e ascolto su temi materiali e obiettivi di miglioramento ESG
Scuole e università	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario su priorità tematiche ESG dell'azienda • Accoglienza di giovani studenti in Stage, Tirocini, Alternanza Scuola-Lavoro • Iniziative culturali di supporto alla formazione • Visite del laboratorio per scuole • Partecipazione a progetti in collaborazione con università • Eventi fisici in azienda in collaborazione con università
Enti di ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazioni e partnership per innovazione tecnologica ed efficienza energetica
Associazioni tecniche	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazioni e partnership per innovazione tecnologica
Associazioni datoriali e sindacali	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazioni e partnership
Associazioni di settore	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership per ricerca e innovazione tecnologica
Pubbliche amministrazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Focus Group multistakeholder di condivisione e ascolto su temi materiali e obiettivi di miglioramento ESG • Questionario su priorità tematiche ESG dell'azienda
Associazioni territoriali (CNA, Confindustria)	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership e partecipazione ad eventi sul territorio

Qualità

Accreditamenti

Riteniamo che esista un solo modo per misurare la qualità del nostro servizio: misurare la soddisfazione del nostro Cliente.

Fin dalla sua fondazione SIDEIUS ha scelto l'accREDITamento e la certificazione di parte terza quale strategia per perseguire, in modo oggettivo, la soddisfazione del Cliente.

La conformità alle normative internazionali rappresenta per noi la base sulla quale costruire poi elementi di differenziazione in grado di rendere unico il servizio offerto ai nostri Clienti.

ACCREDIA

I cittadini richiedono garanzie crescenti circa la qualità e la sicurezza di beni e servizi acquistati. Produttori e fornitori sono chiamati a garantire tali fattori sia per rispettare requisiti legislativi sia per affrontare la concorrenza in mercati sempre più complessi. Solo i Laboratori e gli Organismi di certificazione e ispezione accreditati sono in grado di fornire al mercato dichiarazioni di conformità affidabili, credibili ed accettate a livello internazionale.

(ACCREDIA - Ente Italiano di AccREDITamento - Unico organismo nazionale autorizzato dallo Stato a svolgere attività di accREDITamento).

Di seguito l'elenco degli accREDITamenti, certificazioni e riconoscimenti ottenuti da SIDEIUS.

UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018

AccREDITamento del Laboratorio di Prova: esecuzione di prove di laboratorio su materiali, sia distruttive che non distruttive.



UNI CEI EN ISO/IEC 17024:2012

AccREDITamento per la certificazione di personale: saldatori e brasatori, saldatori di materie plastiche, operatori di saldatura e brasatura, personale addetto alle prove non distruttive (PND) di livello 1-2-3 (settori industriale e ferroviario), esperti ATP, personale F-GAS.



UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012

AccREDITamento per la Certificazione di prodotti/processi/servizi: procedimenti di saldatura e brasatura, prodotti di saldatura secondo ISO 3834, imprese F-GAS.



UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015

AccREDITamento per la certificazione di sistemi di gestione per la qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015.



SAE AS7003 NADCAP (NATIONAL AEROSPACE AND DEFENSE CONTRACTORS ACCREDITATION PROGRAM) PROGRAM REQUIREMENTS

Accreditamento Nadcap MTL (AC 7101): Laboratorio di Prova accreditato per l'esecuzione di prove distruttive su materiali (chimiche, metallografiche, meccaniche e prove di corrosione in nebbia salina).

Accreditamento Nadcap NDT (AC 7114): Laboratorio di Prova accreditato per l'esecuzione di prove non distruttive per il settore aerospaziale e della difesa (metodi RT Film e PT).

Accreditamento Nadcap AQS (AC 7004): Laboratorio di Prova NDT con sistema di gestione per la qualità aerospaziale accreditato.



UNI EN ISO 9001:2015

Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità

Erogazione di servizi di analisi e prove di laboratorio su materiali in ambito chimico, metallografico e meccanico; controlli non distruttivi, collaudi dimensionali in laboratorio.

EN 9100:2018

Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità delle organizzazioni dell'aeronautica, dello spazio e della difesa

Erogazione di servizi di analisi e prove di laboratorio in ambito chimico, metallografico e meccanico; controlli non distruttivi; collaudi dimensionali in laboratorio. Laboratorio di prova per l'industria aeronautica ed aerospaziale. Lavorazioni meccaniche, preparazione provini e collaudi dimensionali su specifica cliente.



Entità terza per la certificazione di personale ai sensi della direttiva 2014/68/UE

Autorizzazione MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Entità terza riconosciuta per l'approvazione del personale che esegue giunzioni permanenti per le attrezzature a pressione delle categorie II, III, IV (punto 3.1.2 allegato I); approvazione del personale addetto all'esecuzione di controlli non distruttivi ai sensi dell'allegato I punto 3.1.3 alla direttiva 2014/68/UE PED.



**Ministero delle Imprese
e del Made in Italy**

Qualifiche aeronautiche

Approvazione **GE AEROSPACE**

Approvazione quale Laboratorio di prova per l'esecuzione di test chimici, metallografici, meccanici secondo specifica **GE S-SPEC-35 (S-400)**. Approvazione del processo di **tomografia computerizzata** a raggi X. Approvazione del Sistema di Gestione per la Qualità secondo specifica **GE S-SPEC-1 (S-1000)**.

Fornitore qualificato **AIRBUS**

Approvazione come fornitore qualificato per l'esecuzione di **prove chimiche, metallografiche e meccaniche**.

Fornitore qualificato **AVIO SPA**

Approvazione come fornitore qualificato per l'esecuzione di **controlli non distruttivi metodi liquidi penetranti, radiografico e tomografia**.

Fornitore qualificato **AVIO AERO SPA**

Approvazione come Laboratorio qualificato per l'esecuzione di **prove distruttive in ambito meccanico, chimico e metallografico, controlli tomografici e dimensionali**.

Fornitore qualificato **NUOVO PIGNONE**

BAKER HUGHES

Approvazione come fornitore qualificato per l'esecuzione di **test meccanici, analisi chimiche e controlli non distruttivi**.

Fornitore qualificato **LEONARDO SPA**

DIVISIONE ELICOTTERI (ex Agusta Westland)

Approvazione come fornitore per analisi di laboratorio su materiali, **test e validazione di metalli e compositi**.

Fornitore qualificato **LEONARDO SpA**

DIVISIONE VELIVOLI (ex Alenia Aeronautica)

Approvazione come fornitore qualificato per **analisi chimiche, prove chimico/fisiche, meccaniche per prove di accettazione su materiali grezzi metallici, elastomerici e compositi** (anche curati) e per prove di controllo processo. Prove di corrosione in **nebbia salina**.

Fornitore qualificato **LEONARDO SpA**

DIVISIONE ELECTRONICS

Approvazione come fornitore qualificato per l'esecuzione di **controlli non distruttivi metodi liquidi penetranti e radiografico**.

Approvazione **BOEING COMPANY**

Approvazione quale Laboratorio di prova per l'esecuzione di **test chimici, metallografici, meccanici** su elementi di fissaggio, fibra di carbonio, resine. **Prove di corrosione** in nebbia salina. Controllo di soluzioni di processo.



Verifiche ispettive

Gli Enti di Accreditamento pianificano verifiche di sorveglianza periodiche al fine di controllare il mantenimento dei requisiti di conformità alle normative da parte del laboratorio e dell'Organismo di Certificazione.

Altre verifiche ispettive, chiamate audit interni, vengono pianificate dallo stesso sistema di gestione per la qualità aziendale, con l'obiettivo di mantenersi costantemente allineati a normative e regolamenti tecnici e gestionali, nonché individuare rischi potenziali ed opportunità di miglioramento.

I numeri delle verifiche ispettive

Nel corso delle Verifiche Ispettive di parte terza (Accredia DL, Accredia DC, Intertek, Nadcap) e parte seconda gestite durante l'esercizio 2025, per un totale rispettivamente di 11 audit, ciascuno per gli ambiti di competenza, sono state rilevate complessivamente: 3 non conformità, 43 osservazioni (nc minori) e 17 commenti/opportunità di miglioramento.

3
non conformità

43
osservazioni

17
commenti

I numeri della produzione

Nel corso dell'esercizio 2025 sono stati emessi 25.365 rapporti di prova dal Laboratorio SIDEIUS (brand TEC Eurolab). 5.264 sono stati invece i certificati emessi sotto accreditamento dall'Organismo di Certificazione SIDEIUS (brand Valor) e 140 i corsi di formazione erogati dalla Società SKILLANTIS.

25.365
rapporti di
prova

5.264
certificazioni
emesse

140
corsi
erogati



I nostri clienti

Nel 2025, i nostri clienti serviti hanno registrato una crescita significativa, passando da 2.117 a 2.272 clienti (incluse le eventuali diverse sedi operative). I settori aerospace e automotive hanno mostrato l'espansione più marcata.

A livello geografico, il nostro focus principale è sul mercato italiano, generando ricavi per €13.751.334, in aumento del 14% rispetto al 2024.

Distribuzione geografica della clientela	2024		2025	
	Clienti [n]	Ricavi [€]	Clienti [n]	Ricavi [€]
Italia	2.066	12.011.834	2.205	13.751.334
Estero	51	764.514	67	1.061.255
Totale	2.117	12.776.348	2.272	14.812.589



I confronti internazionali

Allo scopo di verificare accuratezza, ripetibilità e riproducibilità dei risultati dei test effettuati, partecipiamo a numerosi circuiti di prove interlaboratorio, organizzati da enti accreditati sulla base della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17043, i cosiddetti Proficiency Testing Providers.

L'organizzatore del circuito invia a più laboratori un determinato numero di campioni, simili a quelli sui quali il laboratorio esegue le prove di routine. A ciascun campione viene assegnato un codice la cui corrispondenza con il vero identificatore del materiale è nota solo all'organizzatore, vincolato tuttavia al segreto. I laboratori partecipanti analizzano i campioni e comunicano i risultati all'organizzatore.

L'organizzatore elabora i risultati pervenuti, ottenendo degli indici che riassumono le prestazioni di tutti i laboratori nel loro complesso e dei singoli laboratori in dettaglio.

A tutti i partecipanti viene quindi inviata una relazione sulle conclusioni derivanti dalle elaborazioni dei risultati. Ogni partecipante sarà in grado di valutare la qualità delle proprie prestazioni sia in termini assoluti che per confronto con gli altri laboratori, dei quali viene resa nota l'identità ma non il codice che ne identifica i risultati, assicurando in tal modo l'anonimato.

Circuiti di prova interlaboratorio

Nel corso del 2025 i laboratori SIDEIUS hanno preso parte ai circuiti di prove interlaboratorio elencati in queste pagine. Si evidenzia l'elevato numero di circuiti interlaboratorio partecipati, con un importante impegno sia economico che di risorse per la nostra struttura. Sono stati selezionati diversi enti, al fine di avere migliore flessibilità di scelta, tempistiche più idonee alle dinamiche aziendali ed una più ampia possibilità di confronto, tra i quali gli enti PTP (Francia), ATG (Repubblica Ceca), ROCKY MOUNTAIN (USA), ecc.

Per il mantenimento della qualifica GE Aviation secondo S-400 sono stati invece eseguiti dei circuiti interlaboratorio specifici con il loro laboratorio di riferimento (DIRATS).

I circuiti partecipati sono stati in totale 30; laddove i circuiti hanno fornito risultati non soddisfacenti sono state immediatamente attivate le procedure di indagine e ripetizione delle prove, in particolare partecipando a nuovi circuiti, oltre che individuando le opportune azioni di miglioramento.

PROVA	PROVIDER	ESITO
Analisi chimica ICP base AL	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO (dopo rivalutazione interna)
Analisi chimica ICP base TI	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Analisi chimica ICP base FE	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
MOCA- Heavy metals	ROCKY MOUNTAIN	IN ATTESA RISULTATI
Gas Spettrometria Infrarossa: CARBONIO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas Spettrometria Infrarossa: CARBONIO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas Spettrometria Infrarossa: ZOLFO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas nei metalli: IDROGENO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas nei metalli: AZOTO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas nei metalli: AZOTO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas nei metalli: OSSIGENO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
Gas nei metalli: OSSIGENO	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO
MOCA - Migrazione specifica	DRRR	SUPERATO (con AC interna)
MOCA - Migrazione specifica	DRRR	SUPERATO
MOCA - Migrazione globale	DRRR	SUPERATO
DMA	PTP (EXOVA)	in fase di ripetizione dopo implementazione AC
Analisi chimica OES Base AL	ROCKY MOUNTAIN	SUPERATO (con azione interna)
Durezza BRINELL	PTP (EXOVA)	SUPERATO (dopo rivalutazione interna)
Esame metallografico: classificazione della grafite (ghise)	COMPALAB	SUPERATO
Esame metallografico: grain size	COMPALAB	IN ATTESA RISULTATI
Esame metallografico: grain size	CTS	SUPERATO
Esame metallografico: inclusion rating	COMPALAB	IN ATTESA RISULTATI
Esame metallografico: inclusion rating	PTP (EXOVA)	SUPERATO (dopo rivalutazione interna)
Esame metallografico: spessore di strati superficiali induriti	PTP (EXOVA)	SUPERATO (dopo rivalutazione interna)
Corrosione in nebbia salina neutra	PTP (EXOVA)	SUPERATO
Trazione a temperatura ambiente	PTP (EXOVA)	SUPERATO (dopo rivalutazione interna)
Trazione a temperatura ambiente	PTP (EXOVA)	SUPERATO (dopo rivalutazione interna)
Resilienza	PTP (EXOVA)	IN CORSO
Giunti saldati: trazione trasversale	COMPALAB	SUPERATO
PND PT	ATG	SUPERATO

I settori in cui operiamo

Aerospace & Defence
Space
Nucleare
Biomedicale
Fasteners
Oil&Gas
Automotive & Racing



Ricerca e Sviluppo



In SIDEIUS il nostro impegno verso la Ricerca e Sviluppo rappresenta uno dei pilastri fondamentali della nostra strategia di crescita e innovazione. Investire in R&D ci permette di mantenere una continua innovazione sul fronte tecnologico per poter fornire sempre soluzioni all'avanguardia ai nostri clienti. Nel 2025 abbiamo destinato **1.752.356€ ad attività di ricerca e sviluppo, investendo in progetti, competenze e tecnologia, e vincendo bandi che andranno a coprire costi di ricerca e sviluppo pari a 701.350€.**

Partecipazione a progetti europei

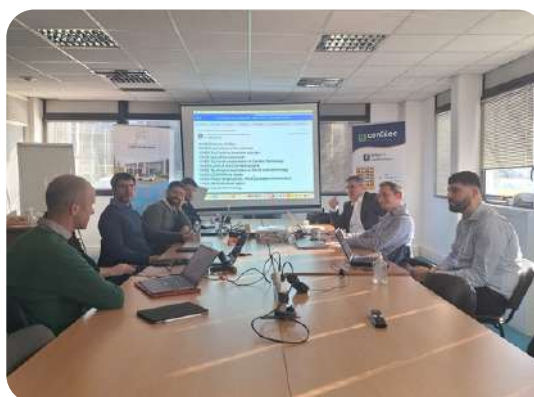
SSEGA1

con Santer REPLY, Aleistyn, ABF LT, InTechCentras
Sviluppo di una soluzione AI based per analisi non distruttive di materiali



Contain

con Centiloc, SOLID, Thinkin
Sviluppo di un Digital Twin "on the shelf" per la gestione intelligente degli inventari chimici



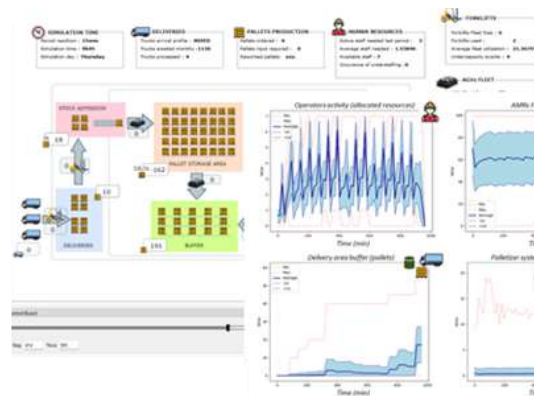
DSRRD

con Collins Aerospace, SUPSI, IndustryApps
Miglioramento della tracciabilità dei dati e dei componenti durante le fasi di sviluppo, design e testing.



Syditom

con Beko Europe, Systemic Intelligence, GoodYear
Software di modellazione e simulazione basata su AI a supporto del project management per confrontare rapidamente le alternative decisionali.



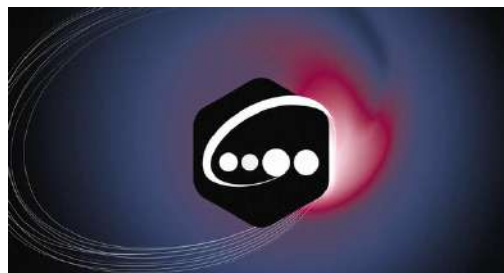
Nuovi materiali di comunicazione



Nuova brochure di presentazione SIDEIUS



Video presentazione SIDEIUS



Nuova newsletter di SIDEIUS



Nuova newsletter per l'R&D



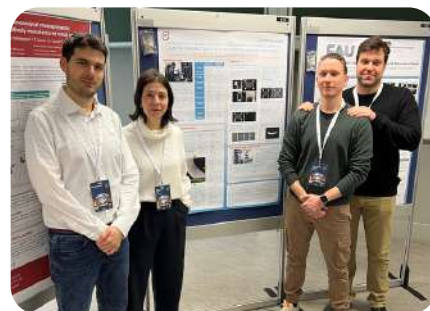
Eventi

Nel corso del 2025 abbiamo organizzato diversi eventi in collaborazione con nostri partner strategici e ospitando figure di spicco del mondo accademico e industriale. Abbiamo poi partecipato a numerose fiere e convegni italiani e internazionali, momenti di incontro nei quali i nostri esperti hanno potuto condividere le loro competenze tecniche ed entrare in contatto nuove tecnologie e professionisti del settore.

14th Conference on Computed Tomography

4-7 Febbraio | Anversa, Belgio

Stefano Benuzzi e Davide Borghi hanno presentato una pubblicazione scientifica chiamata *"Mitigation of human factor in tomographic post processing of additive manufactured critical parts for aviation application"*. Gli autori Stefano Benuzzi, Davide Borghi, Maria Grazia Righi, Natanaele Galavotti e Fabio Esposito analizzano le principali fonti di errore nell'analisi dei difetti su parti ad alta densità e propongono strategie per mitigarle.



JEC World

20 marzo | Parigi

Una delegazione tecnica e commerciale composta da Nicole Mela, tecnico Laboratorio Chimico, e Giacomo Fornaciari, Account Manager, ha partecipato all'evento internazionale dedicato ai materiali compositi per approfondire le principali innovazioni di settore. La visita ha permesso di aggiornare le competenze su materiali, processi e tecnologie, oltre a sviluppare nuove opportunità di collaborazione attraverso incontri con i principali player del mercato.



Dalla meccanica all'aerospace: skills e certificazioni

4 aprile | Tecnopolo Reggio Emilia

Nel contesto del progetto SMART-ER dedicato alla filiera meccatronica e aerospaziale, Daniela Lucà, Responsabile dell'Organismo di Certificazione di SIDEIUS (VALOR) ha evidenziato il ruolo della formazione e della certificazione come leve strategiche per qualificare persone, processi e tecnologie e rafforzare l'affidabilità lungo la filiera.



Cleared for take off

17 aprile | Torino

L'evento, organizzato da SIDEIUS insieme al partner Allinox Components, ha favorito il confronto tra aziende e partner della filiera aerospaziale su qualità, innovazione e sviluppo delle competenze, rafforzando una collaborazione strategica orientata alla creazione di valore per il settore e il territorio.



Fiera Lamiera

6-9 maggio | FieraMilano

Alla fiera di riferimento per il comparto dei metalli, SIDEIUS ha presentato i servizi del proprio Organismo di Certificazione. L'attività si è focalizzata su certificazione dei processi di saldatura, qualifica del personale e sistemi di gestione qualità, con l'obiettivo di supportare le aziende nel garantire affidabilità ed efficienza produttiva.



Space Meetings Veneto

20-22 maggio | Venezia

Giacomo Fornaciari, Account Manager, e Simone Trevisan, Predictive Analytics Manager di BlueTensor, hanno partecipato a uno dei principali eventi dedicati alla space industry, presentando soluzioni di testing avanzato e applicazioni di analisi predittiva con intelligenza artificiale.



International Paris Air Show

16-22 giugno | Parigi

La presenza all'evento internazionale di riferimento per l'aerospazio ha permesso di approfondire le principali innovazioni tecnologiche e confrontarsi con i key player del settore. La visita commerciale ha contribuito a raccogliere esigenze specifiche e spunti utili per sviluppare servizi di testing e supporto tecnico sempre più mirati.



Industry meets ESRF

16-17 giugno | Grenoble

Fabio Esposito (R&D Manager) e Matteo Gavioli (Tomographic Center Technician) hanno partecipato per approfondire le applicazioni avanzate della tomografia computerizzata e delle tecnologie basate su sincrotrone. Fabio Esposito ha inoltre presentato lo speech "Vision to Reality. R&D in TEC Eurolab", illustrando l'approccio alla ricerca applicata e l'integrazione di tecnologie avanzate nei processi di testing industriale.



FARETE

3-4 settembre | Bologna

Farete è stato un momento molto importante, in quanto abbiamo presentato per la prima volta SIDEIUS e tutte le sue anime: TEC Eurolab, Skillantis, Valor e BlueTensor. Un'occasione molto speciale che abbiamo avuto il piacere di condividere con i nostri clienti e con chi ci è venuto a trovare allo stand!



RM Forum

1-2 ottobre | Milano

All'evento di riferimento per l'Additive Manufacturing, Fabio Esposito, R&D Manager, ha portato un contributo tecnico focalizzato su progetti di ricerca finanziati e sull'integrazione di digitalizzazione e AI nei processi di testing e validazione. Ha inoltre presentato un caso applicativo di tomografia industriale per il controllo di componenti prodotti con tecnologie additive.



Oltre il talento - Innovations and Skills Lab

16 ottobre | SKILLANTIS

Nei rinnovati spazi di SKILLANTIS abbiamo ospitato un evento dedicato ai temi della retention e della valorizzazione del talento, favorendo il confronto tra professionisti HR. L'iniziativa ha rappresentato anche un'occasione per presentare ambienti formativi progettati per ospitare attività aziendali, workshop e momenti di condivisione professionale.



Campioni del mondo. Campioni d'impresa

27 novembre | SKILLANTIS

I relatori Andrea Zorzi (ex campione del mondo di pallavolo, sportcaster e formatore) Giorgio Santoni (Initiatives Manager in Philip Morris) e Luca Moscatti (CEO di Skillantis), grazie alla logica del confronto tra performance sportiva e dinamiche organizzative, hanno approfondito diversi temi: gestione dell'imprevisto, sviluppo delle competenze e ruolo della formazione e certificazione come leve di crescita per persone e organizzazioni.



Aerospace e Defence Meetings

2-4 dicembre | Torino

Michela Giovanardi (Sales Manager) e Fabio Esposito (R&D Manager) hanno partecipato a uno dei principali eventi del settore Aerospazio e Difesa per presentare i servizi di SIDEIUS. In parallelo, una delegazione ha contribuito alle attività del cluster regionale ANSER, con l'obiettivo di rafforzare relazioni e valorizzare le competenze del territorio.



Strategia di sostenibilità



Giove

Il pianeta più grande del Sistema solare. Gigante gassoso composto principalmente da idrogeno ed elio, non possiede una superficie solida. La sua atmosfera è percorsa da venti violenti e organizzata in bande parallele di diversa composizione e temperatura. Il suo tratto più iconico è la Grande Macchia Rossa, un uragano attivo da secoli con dimensioni paragonabili a quelle della Terra.

Governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'**elaborazione, approvazione e monitoraggio della strategia aziendale relativa allo sviluppo sostenibile** dei processi aziendali: garantisce l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nella visione complessiva dell'organizzazione, promuovendo una cultura aziendale orientata al lungo termine, che considera gli impatti economici, ambientali e sociali delle attività aziendali.

La governance della sostenibilità si basa su un **approccio partecipativo**, che prevede un dialogo continuo interno ed esterno. A livello interno, il Consiglio si avvale del contributo e del confronto con i **responsabili delle principali aree aziendali**, le cui osservazioni e proposte sono raccolte in momenti di lavoro dedicati, strutturati in incontri periodici che confluiscono in un'analisi complessiva durante le riunioni mensili del Consiglio di Amministrazione. A livello esterno, tiene conto delle istanze e delle aspettative dei **principali stakeholder**, tra cui **collaboratori, clienti, fornitori, pubbliche amministrazioni, associazioni di settore e consorzi**, attraverso momenti di ascolto e tavoli di confronto.

L'avvio del percorso di definizione della strategia ESG aziendale, che ha portato anche alla redazione del primo bilancio di sostenibilità, rappresenta un passo fondamentale in questa direzione. Per supportare questo processo, è stato istituito un Team di lavoro multidisciplinare che coinvolge figure chiave delle seguenti aree aziendali:

- Amministrazione e Controllo: per la raccolta, gestione e verifica dei dati necessari alla reportistica di sostenibilità;
- Marketing e Comunicazione: per l'elaborazione e la diffusione delle iniziative ESG e la sensibilizzazione degli stakeholder;
- People & Culture: per l'integrazione dei principi ESG nelle politiche di gestione del personale e nella promozione di una cultura aziendale sostenibile;
- Qualità, Sicurezza e Ambiente: per il monitoraggio e il miglioramento degli impatti ambientali e della sicurezza nei processi aziendali.

L'impegno della direzione aziendale per promuovere un **percorso di crescita sostenibile** che contempli non solo il successo economico, ma anche la creazione di valore per le persone e l'ambiente, è supportato da strumenti che ampliano le conoscenze degli amministratori sullo sviluppo sostenibile, attraverso un approccio basato sull'ascolto, sul confronto attivo con stakeholder esterni e sulla partecipazione a reti e associazioni di settore, sia a livello nazionale che internazionale.

Presidente del CDA

- Past-President della **Federazione delle Associazioni Nazionali dei Laboratori Europei**: posizione che garantisce un confronto costante con le esigenze, le normative e le migliori pratiche in ambito sostenibile adottate a livello europeo.
- Vicepresidente di **ASSOTIC**, associazione fondata nel 2020 che oggi rappresenta un unico punto di riferimento per l'intero settore, unendo cinque associazioni precedenti. Questo consente di essere direttamente coinvolti nella definizione delle priorità del settore, inclusa la promozione di iniziative per lo sviluppo sostenibile.
- Membro del consiglio direttivo di **ACCREDIA, l'Ente Italiano di Accreditamento**: un ruolo che consente un confronto diretto con l'evoluzione degli schemi di accreditamento, delle normative e delle pratiche di valutazione della conformità, anche in ambito sostenibilità.

CEO e Amministratore Delegato

- Presidente del **Gruppo Giovani Imprenditori di Confindustria Emilia**: Questo ruolo favorisce un contatto continuo con stakeholder esterni, permettendo di intercettare le esigenze emergenti delle nuove generazioni di imprenditori e di sviluppare strategie innovative e sostenibili, in linea con le tendenze economiche e sociali del territorio e oltre. Le informazioni e le best practice apprese vengono integrate nelle strategie aziendali, rafforzando l'impegno di SIDEIUS verso uno sviluppo sostenibile responsabile e innovativo.
- Membro del Consiglio di amministrazione di **UNIMORE**: un ruolo estremamente importante che favorisce il dialogo tra mondo accademico e industria, contribuendo allo sviluppo di sinergie su formazione, ricerca applicata e trasferimento tecnologico.

Impegno per gli obiettivi SDGs Agenda 2030

L'azienda adotta un approccio strategico alla sostenibilità, identificando e valutando, tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 ONU, quali sono i più pertinenti e collegati alla propria attività. Per rendere operativi questi impegni, destiniamo risorse dedicate, definiamo procedure operative mirate e creiamo team di lavoro interni per l'implementazione di specifici progetti di sostenibilità. Questo approccio non solo ci consente di raggiungere obiettivi coerenti con i valori aziendali e con gli SDG selezionati, ma contribuisce anche al successo del nostro business, favorendo la prosperità dell'impresa nel lungo periodo.



3 Salute e benessere

Abbiamo a cuore il benessere delle persone che lavorano in azienda e della comunità in cui operiamo. Promuoviamo la sicurezza sul posto di lavoro tramite rigorose procedure e la sensibilizzazione dei collaboratori verso una cultura del lavoro sicuro. Attraverso progetti di Welfare dedicati alla salute e al sostegno ad associazioni come AIL - Associazione Italiana contro le Leucemie, Linfomi e Mieloma - ci impegniamo costantemente per contribuire ad un maggiore accesso alla sanità e al benessere.

4 Istruzione di qualità

Collaboriamo con scuole e università per assicurare ai più giovani un'istruzione di qualità ed esperienze che avvicinino ogni ragazza e ragazzo al mondo del lavoro. Organizziamo nei nostri laboratori visite per le scuole, accogliamo studenti universitari e di ITS per stage formativi, sosteniamo progetti di educazione attiva organizzati dalla nostra comunità. Istruzione di qualità vuol dire anche formazione interna: le nostre competenze sono il nostro vantaggio competitivo e investiamo per il loro sviluppo.

5 Parità di genere

SIDEIUS riconosce l'importanza fondamentale dell'equità di genere. Abbiamo ottenuto la Certificazione per la Parità di Genere in conformità ai requisiti della Prassi di Riferimento UNI 125, per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in linea con l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030.

8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Ci impegniamo attivamente affinché la nostra impresa produca e consumi in maniera sostenibile. Garantiamo una remunerazione equa per le donne e gli uomini di SIDEIUS, cerchiamo di assicurare nella nostra attività un ambiente di lavoro sano.

11 Città e comunità sostenibili

Collaboriamo con realtà territoriali per favorire lo sviluppo del patrimonio culturale, contribuendo alla coesione sociale e alla sostenibilità delle nostre città e comunità. Siamo attenti all'efficiamento energetico, idrico e della gestione dei rifiuti.

17 Partnership per gli obiettivi





Collaboriamo con realtà nazionali e internazionali per l'accesso, lo sviluppo e la condivisione di nuove tecnologie e conoscenze attraverso progetti europei di ricerca e sviluppo e la partecipazione alla ricerca scientifica.

Analisi di materialità

SIDEIUS ha condotto l'analisi di Materialità, un processo di valutazione che supporta le scelte strategiche aziendali, e consente di individuare gli ambiti di Sostenibilità più rilevanti in termini di impatto sui quali l'azienda deve impegnarsi in modo prioritario attraverso azioni e obiettivi per rispondere alle esigenze dei suoi stakeholder.

Per realizzare la nostra analisi di materialità, abbiamo iniziato con una valutazione interna. Sono stati coinvolti i responsabili d'area (Finanza, Sicurezza e Ambiente, Risorse Umane, Acquisti, Marketing) per valutare quali sono i principali impatti ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) causati dalle attività dell'azienda verso persone e ambiente. Una volta individuati gli impatti positivi (+) e negativi (-) è stata fatta una classificazione degli impatti effettivi e quelli attualmente potenziali, infine sono stati valutati sulla base della loro rilevanza (gravità e probabilità). Il risultato di questa valutazione degli impatti ha permesso di focalizzare l'universo dei temi rilevanti per SIDEIUS.

Temi ambientali

Temi materiali	Impatti principali	+/-	Potenziale /effettivo	Rilevanza
Gestione energetica e riduzione delle emissioni climalteranti	Mitigazione dei cambiamenti climatici con efficientamento energetico e uso di risorse rinnovabili	+	Effettivo	
	Contributo in termini di gas serra ai cambiamenti climatici con emissioni dirette e indirette	-	Effettivo	
Uso responsabile dei materiali	Corretta gestione dei prodotti chimici (approvvigionamento, trasporto, stoccaggio e impiego)	+	Effettivo	
	Impatti negativi legati ad una non corretta gestione dei prodotti chimici (es. inquinamento e incidenti ambientali)	-	Effettivo	
Corretta gestione dei rifiuti	Corretta gestione delle diverse tipologie di rifiuti e rispetto delle normative per il loro smaltimento	+	Effettivo	
	Produzione di rifiuti	-	Effettivo	
Approvvigionamento sostenibile	Riduzione dell'impatto ambientale e sociale lungo la filiera, favorendo una maggiore attenzione nelle qualifiche della Supply Chain	+	Potenziale	
	Impatti negativi su persone e ambiente nella catena di fornitura	-	Effettivo	

Temi sociali

Temi materiali	Impatti principali	+/-	Potenziale /effettivo	Rilevanza
Sviluppo delle competenze	Crescita delle conoscenze dei collaboratori, aumento del loro coinvolgimento nei progetti e senso di appartenenza con conseguente crescita personale e professionale	+	Effettivo	
	Mancanza di nuovi stimoli per il collaboratore e perdita di Engagement	-	Potenziale	
Benessere e conciliazione vita-lavoro	Promozione di condizioni di benessere integrato dei collaboratori e aumento della loro soddisfazione	+	Effettivo	
	Stress e insoddisfazione dei collaboratori per mancanza di ascolto dei loro bisogni	-	Potenziale	
Diversità e inclusione	Creazione di una cultura di impresa inclusiva	+	Effettivo	
	Episodi di discriminazione	-	Potenziale	
Salute e sicurezza dei lavoratori	Ambiente di lavoro salubre e riduzione dei rischi per la salute/sicurezza dei collaboratori	+	Effettivo	
	Incremento di infortuni sul luogo di lavoro	-	Potenziale	
Rapporti con la comunità locale	Promozione dello sviluppo sociale e culturale della comunità locale	+	Effettivo	
	Lontananza tra l'azienda e le esigenze sociali-culturali del territorio	-	Potenziale	

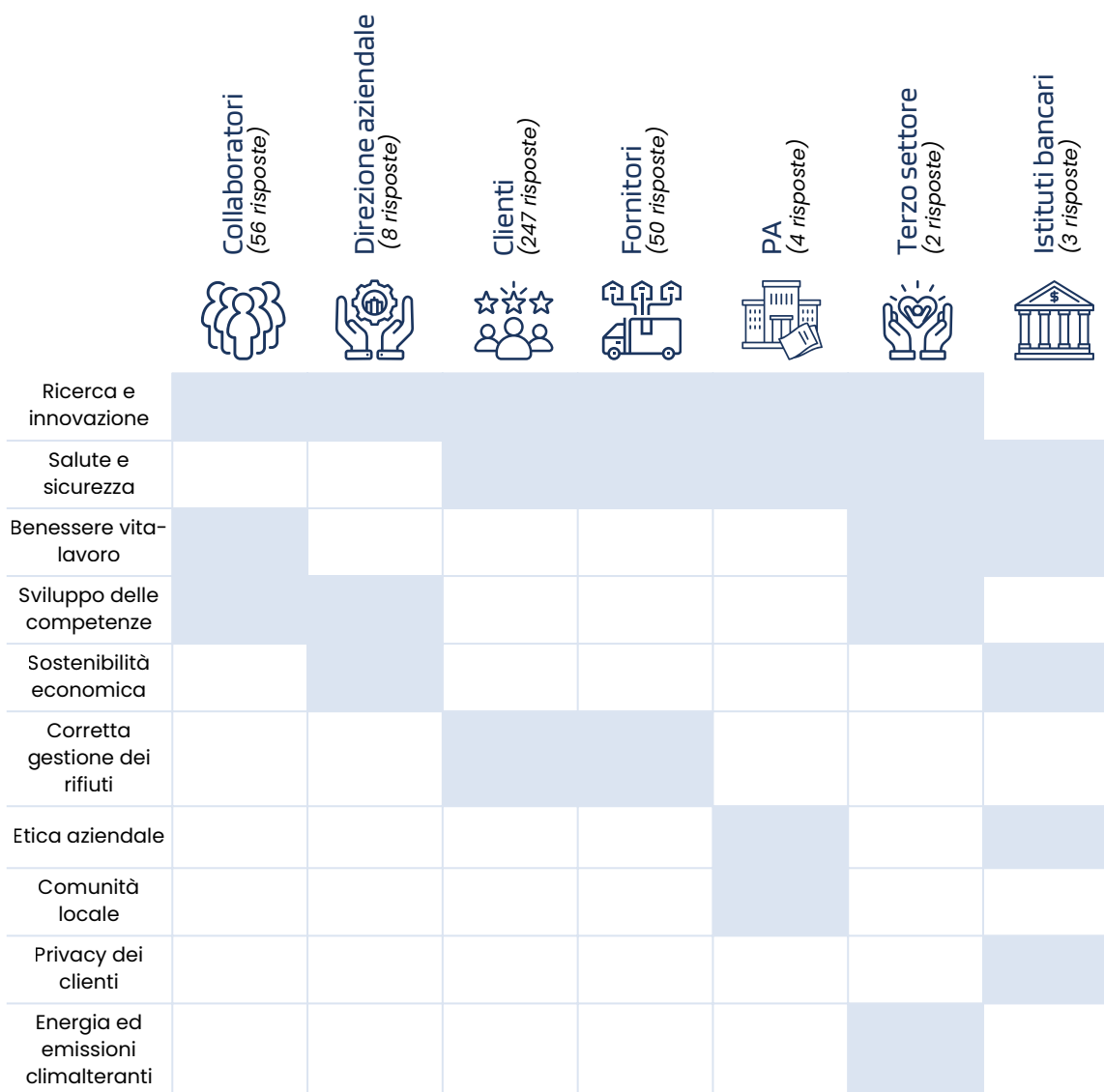
Temi di governance

Temi materiali	Impatti principali	+/-	Potenziale /effettivo	Rilevanza
Sostenibilità economica	Investimenti in innovazione e distribuzione del valore aggiunto a beneficio di tutti i suoi Stakeholders	+	Effettivo	
	Scarsi investimenti in innovazione e mancata distribuzione del valore aggiunto agli Stakeholders	-	Potenziale	
Etica aziendale	Rafforzare le relazioni con clientela e catena di fornitura promuovendo trasparenza e correttezza	+	Effettivo	
	Perdita di credibilità e fiducia presso gli Stakeholder (es. mancato rispetto di leggi, norme, accordi sottoscritti)	-	Potenziale	
Privacy dei clienti	Prevenzione di violazioni dei dati e relative conseguenze legali e reputazionali	+	Effettivo	
	Perdita di dati sensibili dei clienti	-	Potenziale	
Ricerca e innovazione	Miglioramento e sviluppo di potenziali nuovi servizi e tecnologie	+	Effettivo	
	Collaborazione sinergica con Università e Enti di Ricerca per perfezionare ed efficientare i processi	+	Effettivo	
	Difficoltà e chiusura verso progetti di innovazione tecnologica e conseguente rallentamento dello sviluppo di potenziali nuovi servizi e tecnologie	-	Potenziale	

Una volta determinati i temi maggiormente rilevanti per SIDEIUS in termini di impatti generati, l'analisi si è concentrata sull'ascolto e il confronto degli stakeholder interni ed esterni per definire quali temi materiali siano i più prioritari. La consultazione degli stakeholder sui temi materiali è stata realizzata attraverso due modalità di ingaggio: una survey on-line e un Focus Group multi-stakeholder.

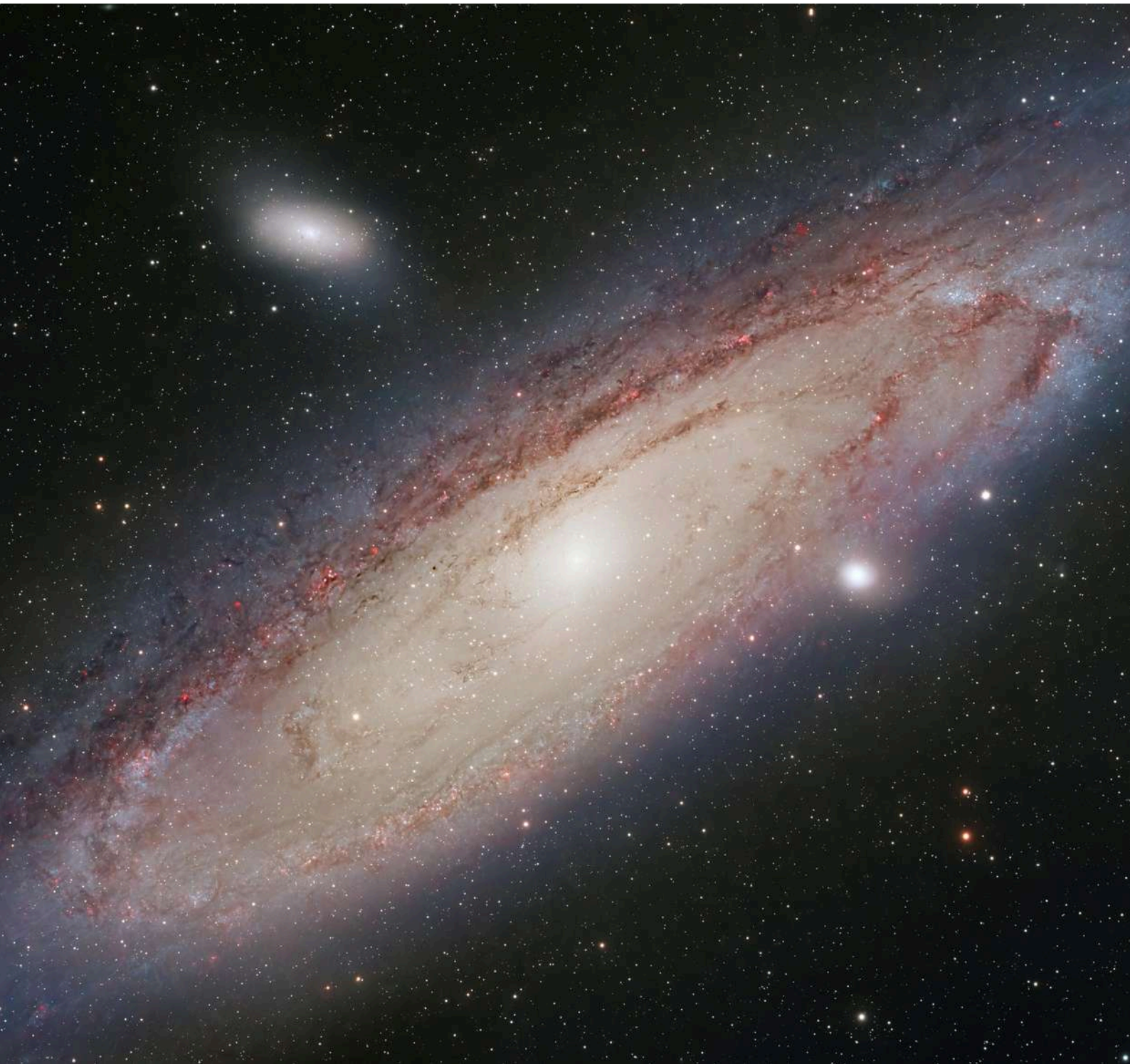
Survey online

Al fine di raccogliere i pareri quantitativi dei nostri stakeholder, abbiamo inviato un questionario anonimo ai principali interlocutori in cui è stato chiesto di esprimere un punteggio di rilevanza da 1 a 5 sui temi materiali ESG proposti. Hanno fornito il proprio contributo oltre 370 stakeholder di diverse categorie (collaboratori, direzione di SIDEIUS, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, Istituti Bancari e Terzo Settore). Da queste risposte si ha un quadro delle priorità tematiche delle diverse tipologie di stakeholder dell'azienda. Nel grafico sotto, le celle colorate indicano i temi maggiormente prioritari espressi dalle relative categorie di stakeholder.



Focus group multistakeholder

Successivamente l'azienda ha approfondito i risultati del questionario tramite lo strumento del Focus Group. Il valore aggiunto dato da questo strumento è un'analisi qualitativa dettagliata, che fornisce dei pareri soggettivi e permette un momento aperto di scambio di informazioni con gli stakeholder. Hanno partecipato a questo incontro 11 persone appartenenti alle categorie di fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, Partner commerciali e Istituti Bancari. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare le proprie percezioni sul profilo di sostenibilità di SIDEIUS e quali sono i temi sui quali vorrebbero vedere un maggiore impegno in futuro. Dalle loro risposte e osservazioni sono state raccolte idee e suggerimenti interessanti dai diversi punti di vista che rafforzano la strategia di sostenibilità di SIDEIUS.



Matrice di materialità

La Matrice di Materialità è l'elaborazione dell'output del processo di Analisi di Materialità, che mostra in forma grafica come si posizionano i temi materiali in relazione alla loro rilevanza per gli Stakeholder interni ed esterni. Questo grafico è il risultato della valutazione degli impatti svolta da SIDEIUS e della consultazione degli Stakeholder.

I risultati ottenuti dalla Matrice evidenziano nel quadrante in alto a destra quelli che sono i temi maggiormente prioritari per SIDEIUS e i suoi Stakeholder.

Nello specifico il tema di maggiore rilevanza per gli Stakeholder esterni è **"Salute e Sicurezza dei lavoratori"**, un tema che è alla base delle attività di SIDEIUS, che cerca di migliorare di anno in anno le proprie performance di sicurezza sul lavoro.

Internamente il tema più rilevante risulta la **"Sostenibilità economica"**, che consente lo svolgimento di tutte le iniziative di carattere volontario come investire in ricerca, nel benessere delle persone e nel sostegno della comunità che la ospita.

Per gli Stakeholder esterni sono molto importanti anche i temi di Governance come **"Etica aziendale"**, che l'azienda presidia con l'adozione volontaria del Modello di Organizzazione e gestione 231, e **"Ricerca innovazione"**, un caposaldo della cultura di impresa di SIDEIUS, che collabora con numerose Università ed enti di ricerca.

Internamente sono molto rilevanti anche i temi che riguardano i collaboratori dell'azienda, come **"Benessere e conciliazione vita-lavoro"** e **"Sviluppo delle competenze"** su cui l'azienda sta puntando molto come dimostrano gli impegni in ore di formazione, eventi di Team Building, servizi di Welfare e sperimentazione di flessibilità oraria. L'intento aziendale è quello di rendere più stimolante e soddisfacente l'ambiente di lavoro delle persone che vivono l'azienda ogni giorno.

Il tema ambientale più rilevante è **"Corretta gestione dei rifiuti"** che, viste le numerose tipologie di rifiuti prodotte e la complessità normativa della loro gestione, è un tema che l'azienda non sottovaluta e presidia con cura.

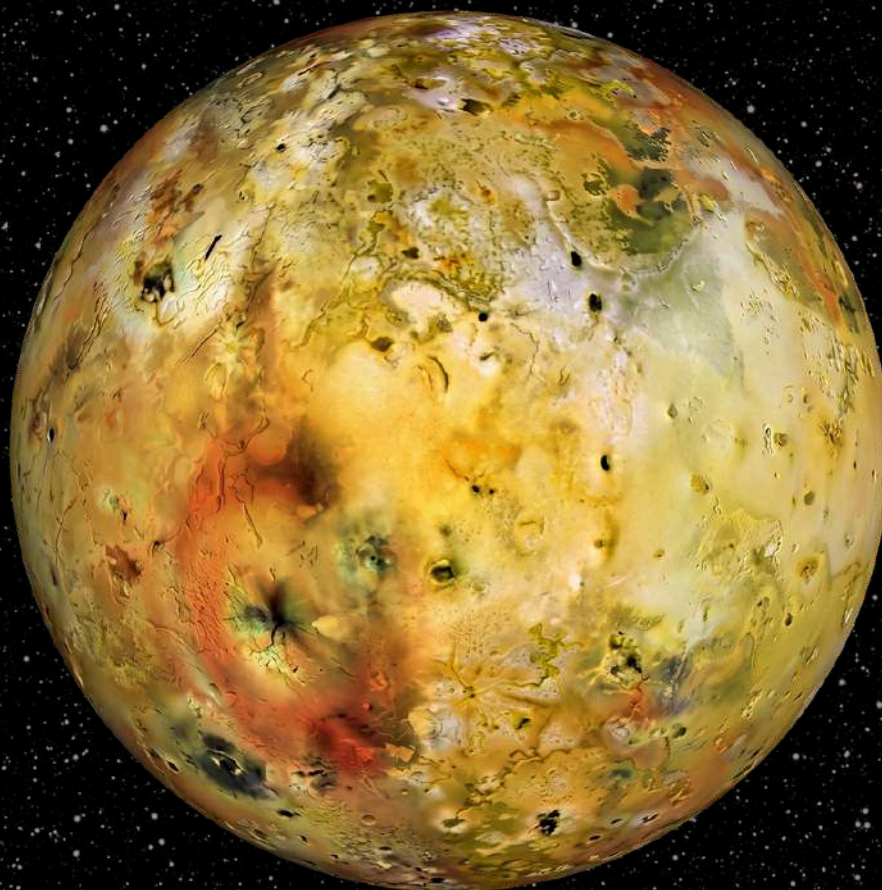
Matrice di Materialità

● Environment ● Social ● Governance



Le persone

SIDEIUS siamo noi



Io

Il satellite più vicino a Giove. È il corpo geologicamente più attivo del Sistema solare. La sua superficie è dominata da oltre 300 vulcani in continua eruzione, alimentati dalle intense forze di marea esercitate da Giove. I suoi getti di zolfo si proiettano nello spazio per centinaia di chilometri, rendendo il satellite un paesaggio in perpetua trasformazione.

Persone, valori e Cultura aziendale

Nel 2025 SIDEIUS ha proseguito il proprio percorso di crescita sostenibile consolidando una visione organizzativa fondata sulla centralità delle persone, sulla responsabilità condivisa e sulla costruzione di un contesto di lavoro sempre più inclusivo, flessibile e orientato al benessere. In uno scenario economico e sociale in continua evoluzione, abbiamo continuato a investire nel capitale umano come leva strategica per accompagnare lo sviluppo aziendale, rafforzare la cultura organizzativa e sostenere l'innovazione.

L'organico aziendale è cresciuto del 4,5%, raggiungendo 94 collaboratori, dato che conferma il consolidamento strutturale e organizzativo avviato negli ultimi anni. Parallelamente, è aumentata la componente femminile, che rappresenta oggi il 42,5% della popolazione aziendale, con una crescita significativa anche nei ruoli impiegatizi e di responsabilità. La stabilità occupazionale continua a rappresentare uno degli elementi distintivi del nostro modello organizzativo: il 94,7% delle persone è infatti impiegato con rapporti di lavoro stabili tra contratti a tempo indeterminato e apprendistati, a testimonianza di una progettualità orientata al lungo periodo e alla valorizzazione delle competenze.

Nel corso dell'anno abbiamo consolidato le iniziative introdotte nel 2024 in ambito di flessibilità organizzativa, trasformando il nuovo modello di flessibilità oraria in una scelta strutturale capace di coniugare autonomia, responsabilizzazione e performance. Anche lo smart working si è confermato uno strumento strategico di benessere e sostenibilità organizzativa, coinvolgendo oltre la metà della popolazione aziendale. A questo si affiancano il rafforzamento del welfare aziendale, la continuità dei premi di risultato, l'attenzione alla conciliazione vita-lavoro e gli investimenti nella formazione, che nel 2025 hanno registrato un incremento superiore al 40% delle ore erogate rispetto all'anno precedente.

Particolare rilievo assume inoltre il percorso compiuto sul fronte dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità. Alla fine del 2025 SIDEIUS ha infatti ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125 per la Parità di Genere, riconoscimento che conferma l'impegno concreto dell'organizzazione nella promozione di politiche e pratiche orientate all'equità, alla trasparenza e alle pari opportunità. Un risultato che rappresenta non un punto di arrivo, ma un ulteriore passo all'interno di un percorso culturale più ampio, volto a costruire un ambiente di lavoro sempre più equo, consapevole e sostenibile.



Con questo Bilancio vogliamo raccontare un'organizzazione che continua a evolvere mettendo le persone al centro delle proprie scelte, riconoscendo nel benessere individuale e collettivo una condizione essenziale per generare valore duraturo, innovazione e crescita sostenibile.

Barbara Sammarini
Responsabile Persone & Cultura

Il 2025 in numeri

32,6% incidenza costo del lavoro su fatturato

94,7% assunti a tempo indeterminato

6 anni media di anzianità lavorativa

150.703 ore lavorate

94 collaboratori

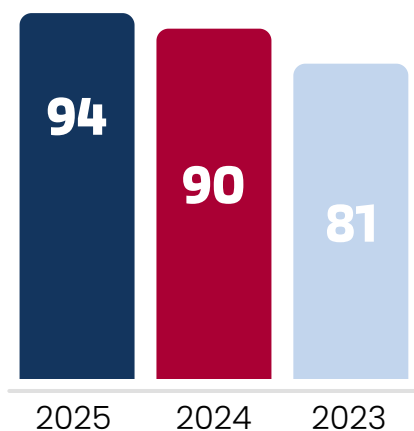
26 stage attivati

Occupazione

Il lavoro in SIDEIUS

Numeri, tipologie contrattuali, dinamiche occupazionali

Numero collaboratori



Nel 2025 SIDEIUS ha registrato una crescita occupazionale più contenuta rispetto all'anno precedente, con un incremento dell'organico pari al 4,5%, passando da 90 a 94 persone.

Il dato conferma il consolidamento dell'assetto strutturale e organizzativo raggiunto nel 2024, evidenziando una fase di crescita più stabile e sostenibile.

A livello di inquadramento, si rileva un incremento della componente femminile, che passa da 35 a 40 persone e raggiunge il 42,5% dell'organico complessivo. L'aumento riguarda in particolare le figure impiegatizie che crescono di 4 unità.



Nel complesso, il 2025 si chiude con un bilancio positivo in termini occupazionali, confermando la capacità di SIDEIUS di crescere in modo costante, coerente con l'andamento del fatturato aziendale e con le politiche di rafforzamento organizzativo avviate negli ultimi anni.

Inquadramenti	2024 [n]			2025 [n]		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	4	4	8	4	5	9
Impiegati	46	31	77	46	35	81
Operai	5	0	5	4	0	4
Totale	55	35	90	54	40	94

Nel 2025 la struttura contrattuale di SIDEIUS evidenzia un ulteriore rafforzamento dell'occupazione, in linea con una crescita complessiva dell'organico che passa da 90 a 94 persone.

Considerando congiuntamente i contratti a tempo indeterminato e i percorsi di apprendistato, l'incidenza dei rapporti stabili si attesta al 94,7% del totale, confermando una strategia fortemente orientata alla continuità occupazionale e alla costruzione di percorsi professionali di lungo periodo.

I contratti a tempo determinato rimangono invariati (5 unità), a dimostrazione di un utilizzo limitato e mirato della flessibilità contrattuale, funzionale principalmente alla gestione di esigenze temporanee o di transizione.

Un elemento di particolare rilievo riguarda la crescita della componente femminile, che passa da 35 a 40 unità, con un incremento significativo anche nei rapporti a tempo indeterminato.

Questo andamento contribuisce a un progressivo riequilibrio della presenza di genere all'interno dell'organizzazione, in coerenza con gli obiettivi di inclusione e valorizzazione delle diversità.

Si conferma inoltre stabile il numero degli apprendisti (13), dato che testimonia la continuità dell'investimento aziendale nei percorsi di inserimento e sviluppo dei giovani, considerati leva strategica per il rafforzamento del capitale umano e per il ricambio generazionale.



Nel complesso, il 2025 consolida un modello occupazionale solido ed equilibrato, capace di coniugare stabilità, sviluppo e attenzione alle dinamiche di inclusione, in piena coerenza con il percorso di crescita sostenibile e con le politiche di rafforzamento organizzativo portate avanti dall'azienda.

Contratti	2024 [n]			2025 [n]		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	41	30	71	40	36	76
Determinato	4	1	5	4	1	5
Apprendistato	9	4	13	10	3	13
Totale	70	51	121	54	40	94

Full-time	53	28	81	50	34	84
Part-time	2	7	9	4	6	10
Totale	55	35	90	54	40	94

Analisi del Turnover

Nel 2025 l'analisi del turnover evidenzia un incremento rispetto all'anno precedente, con un andamento che si discosta dal livello particolarmente contenuto registrato nel 2024. Il dato si inserisce tuttavia in un contesto di crescita dell'organico e di rafforzamento delle attività di inserimento, come evidenziato dall'aumento delle assunzioni nel corso dell'anno.

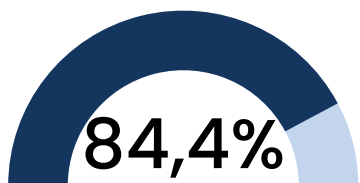
L'incremento delle uscite è riconducibile a una pluralità di fattori, in larga parte fisiologici e legati alle dinamiche tipiche delle fasi di sviluppo organizzativo. In particolare, una quota delle cessazioni è associata al mancato superamento del periodo di prova, elemento che riflette un processo di selezione e allineamento reciproco sempre più accurato tra azienda e collaboratori. A ciò si aggiungono alcune conclusioni di rapporti a tempo determinato non rinnovati, in coerenza con le esigenze organizzative e con una gestione attenta della flessibilità contrattuale. Una parte delle uscite è inoltre riconducibile a dimissioni volontarie legate a scelte personali e professionali, che rientrano nelle normali dinamiche del mercato del lavoro, ma che sono anche legate alla configurazione generazionale. La significativa presenza di popolazione giovane, sotto i 35 anni, ha sicuramente contribuito a una maggiore mobilità interna ed esterna.

In questo contesto, l'azienda continua a monitorare con attenzione i principali driver di attrattività e retention, tra cui le condizioni economiche, le opportunità di sviluppo e il benessere organizzativo. Nonostante l'aumento del turnover, SIDEIUS conferma una struttura occupazionale solida, caratterizzata da una prevalenza di rapporti stabili e da una capacità costante di attrarre nuove risorse. Il bilanciamento tra ingressi e uscite evidenzia infatti una crescita dell'organico e una continuità nelle politiche di sviluppo del capitale umano.



Nel complesso, il dato 2025 viene interpretato come espressione di una fase di assestamento e di evoluzione organizzativa, nella quale l'azienda prosegue il proprio percorso di crescita mantenendo il focus sulle persone, sul miglioramento continuo dei processi di selezione e l'attenzione alle leve di engagement e fidelizzazione.

Tassi di turnover	2024 [n]			2025 [n]		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Assunzioni	13	6	19	15	7	22
Dimissioni	3	2	5	15	3	18
Tasso di assunzione nuovi collaboratori	23,6%	17,1%	21,1%	27,8%	17,5%	23,4%
Tasso di turnover	5,5%	5,7%	5,6%	27,8%	7,5%	19,1%



Tasso di stabilità a un anno



età media dei
nuovi assunti
27 anni

Il team

Anagrafica, generazioni, professioni, titoli di studio

Il Team di SIDEIUS è composto da 54 uomini e 40 donne.
Tavolo dei Responsabili (TRF) - Direzione Aziendale: 8 donne, 4 uomini.



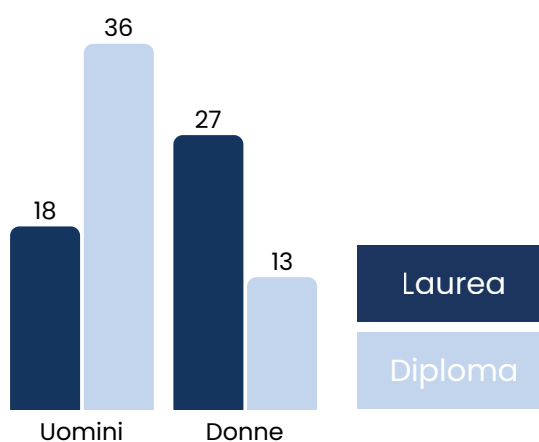
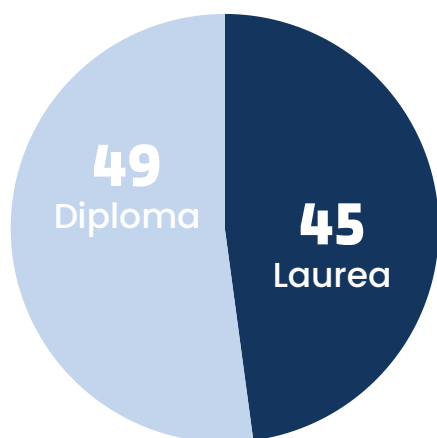
Composizione organico

Tecnici
60

Staff
22

Responsabili di funzione
12

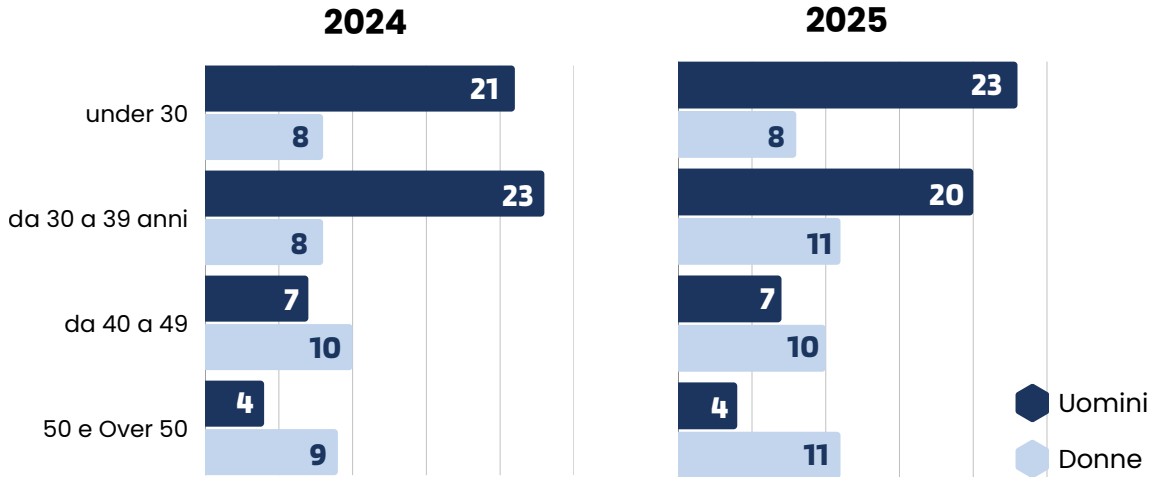
Titoli di studio



Aree di studio

Area di studio	n	%
Laurea indirizzo scientifico/ingegneristico	32	34,1%
Laurea indirizzo umanistico/economico	13	13,8%
ITS	10	10,6%
Diploma tecnico meccanico/elettronico/chimico	24	25,5%
Diploma contabile amministrativo/informatico/scientifico/altri indirizzi	15	16%

Classi d'età



Età media
36

Anzianità media
6

Generazioni

La distribuzione generazionale della popolazione aziendale evidenzia una prevalenza di Millennials (43,6%), seguiti dalla Generazione Z (30,9%) e dalla Generazione X (25,5%).

Tale configurazione riflette un'organizzazione caratterizzata da una significativa presenza di popolazione giovane, elemento che contribuisce a sostenere dinamismo, capacità di innovazione e adattabilità ai cambiamenti. Allo stesso tempo, la presenza della Generazione X garantisce continuità, consolidamento delle competenze e trasmissione del know-how tecnico e organizzativo.



Nel complesso, il mix generazionale risulta equilibrato e funzionale al bilanciamento tra innovazione e stabilità.



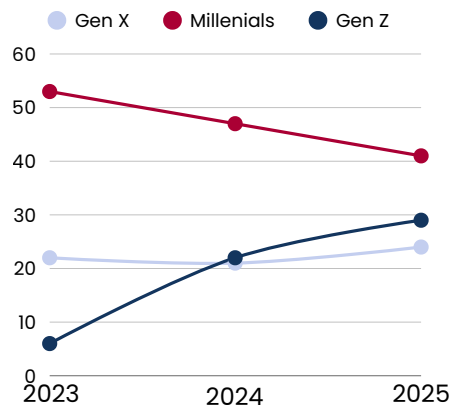
GENERAZIONE Z
(nati fra il 1997 e il 2012) **29**



MILLENNIALS (GEN Y)
(nati fra il 1980 e il 1996) **41**



GENERAZIONE X
(nati fra il 1965 e il 1979) **24**



Parità di genere

Analisi della retribuzione media oraria per genere e inquadramento

L'analisi della retribuzione media oraria è stata effettuata sulla base della RAL rilevata al 31/12/2025, in coerenza con la fotografia della popolazione aziendale alla medesima data.

I valori sono calcolati su base oraria utilizzando un monte ore teorico annuo standard pari a 1.720 ore, in linea con le prassi comunemente adottate in ambito HR per garantire la comparabilità dei dati e riproporzionati in termini di Full-Time Equivalent (FTE).

Rapporto retribuzione donne/uomini per inquadramento professionale [RAL media oraria]	2024 [€]			2025 [€]		
	Uomini	Donne	D/U	Uomini	Donne	D/U
Quadri	32,48	29,57	0,91	36,99	34,19	0,92
Impiegati	15,89	15,93	1,00	18,64	19,27	1,03
Operai	12,66	/	/	15,66	/	/

L'analisi del rapporto tra retribuzione media oraria femminile e maschile, condotta per inquadramento professionale, evidenzia un quadro complessivamente equilibrato e non caratterizzato da differenze sistemiche a svantaggio di uno dei due generi.

Nel dettaglio, per la categoria dei Quadri si rileva un rapporto pari a 0,92, indicativo di uno scostamento contenuto. Tale differenza risulta riconducibile a fattori oggettivi quali anzianità aziendale, esperienza professionale e specificità dei ruoli ricoperti, e non evidenzia elementi di criticità strutturale, pur rappresentando un ambito da monitorare nel tempo.

Per la categoria degli Impiegati, che rappresenta la popolazione numericamente più rilevante, il rapporto si attesta a 1,03, evidenziando una sostanziale parità retributiva con un lieve differenziale a favore della componente femminile. Questo dato costituisce un indicatore positivo in termini di equità interna e coerenza dei processi retributivi adottati dall'organizzazione.

Per quanto riguarda la categoria degli Operai, non è stato possibile calcolare il rapporto in assenza della componente femminile.

Nel complesso, i dati analizzati confermano la presenza di un sistema retributivo orientato all'equità, in cui le differenze riscontrate risultano contenute e coerenti con fattori oggettivi.



L'organizzazione mantiene comunque un presidio costante sul tema della parità retributiva, in linea con i principi di inclusione, valorizzazione delle competenze e sostenibilità del capitale umano e intende proseguire nel monitoraggio periodico degli indicatori di equità retributiva, rafforzando la trasparenza dei processi di gestione e sviluppo delle persone.

Nel 2025 sono stati concessi 6 congedi parentali tutti al femminile.

Le collaboratrici che hanno concluso il periodo di congedo sono tutte rientrate in servizio, segnando un tasso di rientro del 100%.

Uno di questi rientri al lavoro è stato oggetto di trasformazione part-time.

Questo risultato riflette l'attenzione dell'azienda alla conciliazione vita-lavoro e al benessere delle persone, in linea con gli impegni di sostenibilità sociale.

Certificazione PdR 125

Parità di genere

Un sistema valoriale solido precede sempre l'adeguamento normativo. Nel 2025 in SIDÉIUS abbiamo ottenuto la Certificazione per la Parità di genere (UNI/PdR 125:2022), ma il percorso non è iniziato per rispondere a un requisito tecnico.

È partito da una precisa visione direzionale: considerare l'equità non come un'iniziativa isolata, ma come l'asse portante della nostra cultura aziendale e della gestione delle persone.

Quando i valori aziendali sono reali, smettono di essere concetti astratti e diventano prassi quotidiana. Hanno guidato le nostre scelte organizzative, spingendoci a implementare politiche di welfare strutturato che tutelano l'equilibrio di vita di ogni persona del team e a definire percorsi basati sulla valorizzazione oggettiva delle competenze del singolo.



La certificazione rappresenta quindi un punto di validazione esterna. Conferma che il nostro modello di gestione delle persone, basato su un ecosistema di valori ben definito, è solido, strutturato e in grado di generare un impatto reale e misurabile.



Benessere Organizzativo

Lavorare meglio - Vivere meglio



SIDEIUS è particolarmente attenta al benessere lavorativo dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici e concretizza azioni a sostegno tramite:

- Flessibilità dell'orario di lavoro
- Utilizzo del part time
- Smart Working
- Piano Welfare
- Buono Mensa
- Premi di risultato
- Percorsi Formativi

Flessibilità dell'orario di lavoro

Flessibilità Oraria: un Nuovo Modello per il Benessere e l'Organizzazione del Lavoro

In continuità con quanto avviato nel 2024, il percorso di flessibilità oraria introdotto in via sperimentale è stato consolidato nel corso del 2025, diventando a tutti gli effetti un modello organizzativo strutturale per SIDEIUS.

I riscontri raccolti hanno evidenziato un impatto positivo sia sul piano del benessere delle persone – con un aumento della soddisfazione e della percezione di equilibrio tra vita privata e lavoro – sia sul piano delle performance aziendali.

In particolare, l'estensione della flessibilità non ha generato effetti negativi sui risultati economici, ma ha anzi accompagnato un miglioramento delle performance complessive, contribuendo positivamente all'andamento del fatturato.



Questo conferma come modelli organizzativi basati su fiducia, responsabilizzazione e autonomia possano rappresentare un elemento fondamentale non solo per la qualità della vita delle persone, ma anche per la sostenibilità e la crescita dell'impresa.

A rafforzamento di questo concetto, i risultati positivi ottenuti nel 2025 hanno gettato le basi per un ulteriore passo avanti, aprendo alla possibilità di intraprendere un'evoluzione del modello organizzativo orientata al progressivo superamento delle timbrature, in coerenza con un approccio sempre più fondato su responsabilità e orientamento ai risultati.

Part-time

In SIDEIUS il contratto part-time si conferma uno strumento rilevante di flessibilità organizzativa, in grado di rispondere alle esigenze delle persone e, al contempo, di garantire l'efficace funzionamento delle attività aziendali.

Nel corso del 2025 risultano attivi 10 rapporti part-time, di cui 6 riferiti a donne e 4 a uomini. L'accesso a tale modalità avviene prevalentemente su richiesta dei collaboratori ed è valutato in coerenza con le necessità operative dei singoli reparti. Le principali motivazioni alla base delle richieste sono riconducibili a esigenze familiari e a percorsi di studio universitario, a conferma del ruolo del part-time come leva di conciliazione vita-lavoro.

Generalmente, i contratti part-time vengono attivati con carattere temporaneo e sono oggetto di monitoraggio periodico, al fine di garantire un equilibrio sostenibile tra bisogni individuali e performance organizzativa.

Questo approccio consente di promuovere un modello di gestione delle risorse dinamico e inclusivo, capace di valorizzare le diverse esigenze lungo le varie fasi di vita delle persone.

In tale prospettiva, SIDEIUS continua a sostenere soluzioni organizzative orientate al benessere, contribuendo alla costruzione di un contesto lavorativo attento e sostenibile.

Smartworking

Nel corso del 2025 SIDEIUS ha confermato e rafforzato l'adozione dello smartworking come leva organizzativa a supporto della flessibilità e del benessere delle persone.

Complessivamente, 49 collaboratori hanno fruito di questa modalità – oltre il 50% della popolazione aziendale – per un totale di 9.900 ore. La distribuzione evidenzia un utilizzo equilibrato tra le diverse funzioni: il 46,5% delle ore è stato fruito da personale produttivo (28 collaboratori) e il 53,5% da personale di staff (21 collaboratori).

in sintesi



10

contratti part-time



49

persone che adottano
smartworking



9.900

ore di smartworking

Welfare aziendale

Nel corso del 2025 SIDEIUS ha proseguito nel proprio impegno a favore del benessere delle persone, consolidando il Piano Welfare aziendale tramite un'erogazione annuale di natura liberale e omogenea, messa a disposizione dalla Proprietà per l'intera popolazione aziendale, indipendentemente dal ruolo o dall'anzianità. Una scelta che riflette la volontà di garantire equità e accesso diffuso a strumenti di supporto concreti.

L'utilizzo avviene attraverso una piattaforma digitale dedicata, che consente a ciascun collaboratore di orientare in autonomia le proprie scelte tra un'ampia gamma di beni e servizi, costruendo un'esperienza realmente personalizzata.

L'analisi dei dati di utilizzo conferma anche nel 2025 una prevalenza della categoria Beni & Servizi, a testimonianza di un orientamento verso soluzioni pratiche e immediatamente fruibili, capaci di incidere concretamente sulla quotidianità e sul potere d'acquisto.



Nel complesso, il Piano Welfare continua a rappresentare non solo un beneficio tangibile, ma anche un elemento identitario della cultura aziendale, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione e la qualità dell'esperienza lavorativa.



Voci di spesa	Importo erogato
Beni & servizi	€ 37.245
Rimborsi Spese Scolastiche	€ 1.950
Viaggi, Sport, Benessere, Cultura e Divertimento	€ 4.738
Salute	€ 715
Fondi previdenza	€ 500

Buono mensa

Nel 2025 SIDEIUS ha continuato a investire in strumenti quotidiani che fanno la differenza nell'esperienza lavorativa delle persone.

Tra questi, il servizio di buono pasto rappresenta un supporto concreto e diffuso, accessibile a tutta la popolazione aziendale, inclusi i tirocinanti.

Più che un benefit, si tratta di un gesto di attenzione quotidiana che accompagna le giornate lavorative, semplificando la gestione della pausa pranzo e favorendo momenti di condivisione anche al di fuori degli spazi aziendali.

La continuità di questa iniziativa riflette la volontà dell'organizzazione di prendersi cura delle persone attraverso soluzioni semplici, ma ad alto impatto sul benessere percepito.

Premi di risultato

Nel 2025 SIDEIUS ha consolidato il sistema di premi di risultato, rafforzandone il ruolo come leva di condivisione dei risultati aziendali.

Gli obiettivi definiti sono stati raggiunti dalla quasi totalità dei reparti, consentendo l'erogazione del premio secondo i criteri previsti e l'applicazione del regime fiscale agevolato.

Laddove i target non sono stati pienamente centrati, la Direzione Aziendale ha scelto di intervenire comunque con un'integrazione economica, erogata in regime ordinario, riconoscendo il valore del contributo delle persone oltre il dato numerico.

Questa scelta racconta un approccio chiaro: premiare i risultati, senza perdere di vista le persone. Un equilibrio tra performance ed equità che rafforza il senso di appartenenza e la responsabilità condivisa nel generare valore.

in sintesi



€ 124.577
totale erogato



premi di risultato
condivisione del valore creato

Formazione

Nel 2025 l'impegno di SIDEIUS sulla formazione si conferma come leva strategica di sviluppo, evidenziando un incremento di oltre il 40% delle ore erogate, che passano da 2.466 a 3.509. Questo aumento si riflette anche sulle ore medie per collaboratore, cresciute da 30,4 a 37,3, segnale di un investimento più profondo e diffuso sulle competenze individuali. Parallelamente, si amplia la platea dei collaboratori coinvolti, da 81 a 94, a testimonianza di una crescente inclusività dei percorsi formativi.

Nonostante la riduzione complessiva dei costi (da 101.600€ a 89.450€), si evidenzia una maggiore efficienza degli investimenti, con una diminuzione della spesa media per collaboratore (da 1.254€ a 952€). Questo dato indica un'attenta internalizzazione e una migliore ottimizzazione delle risorse, grazie anche all'organizzazione di corsi svolti da persone di alcuni reparti a favore di persone appartenenti ad altri reparti con l'obiettivo di favorire una formazione tecnica sempre più trasversale e competitiva.



Nel complesso, il 2025 rappresenta un'evoluzione positiva: più formazione, più persone coinvolte e maggiore efficienza economica. La formazione si conferma così un pilastro del benessere organizzativo e della crescita sostenibile, rafforzando il legame tra sviluppo delle competenze e performance aziendali.

Ore di formazione per inquadramento professionale	2024 [n]			2025 [n]		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	54	128	182	126	167	293
Impiegati	1.415	781	2.196	1.895	1.295	3.190
Operai	88	0	88	26	0	26
Totale	1.557	909	2.466	2.047	1.462	3.509

in sintesi



3.509
ore di formazione in aula



37,3
ore medie di formazione per collaboratore



€89.450
costi di formazione



94
collaboratori coinvolti

Un'attenzione significativa viene riservata ai processi di inserimento dei nuovi collaboratori, nella consapevolezza che un onboarding efficace, fondato sulla condivisione della visione aziendale, dei valori, della cultura organizzativa e delle principali regole interne, costituisca un elemento fondamentale per costruire relazioni professionali solide e durature.

Per questo motivo, i neoassunti vengono accompagnati attraverso due percorsi distinti ma integrati tra loro:

- **PAC – Piano di Accoglienza Collaboratori:** un percorso strutturato di circa 10 ore di formazione generale, realizzato con il coinvolgimento della Proprietà e di diversi Referenti aziendali. Durante il programma vengono approfonditi aspetti centrali della realtà aziendale, tra cui cultura e organizzazione interna, sicurezza, qualità, attività operative, sistemi informativi e procedure aziendali.
- **Training on the job:** un percorso di affiancamento al personale senior del reparto di inserimento, definito in base al ruolo e al livello di esperienza della persona, che favorisce un apprendimento progressivo e concreto, facilitando l'integrazione nel team e lo sviluppo delle competenze richieste dal ruolo.

Attraverso questi strumenti, SIDEIUS rinnova la propria convinzione che la formazione continua, trasversale a tutte le funzioni e ai diversi livelli organizzativi, rappresenti un fattore strategico per sostenere i processi di crescita aziendale e rafforzare la competitività dell'impresa nei mercati di riferimento.

Ore di formazione per ambito tematico	2024 [n]	2025 [n]
Informatica		50
Economico finanziaria		25
Tecnica / operativa	1.570	1.900
Manageriale	250	298
Commerciale	166	98
Sicurezza	350	620
Qualità / ambiente	130	150
Diversità e Inclusione		80
Digitale		288
Totale	2.466	3.509



Stage, Tirocini, Alternanza Scuola-Lavoro

L'accoglienza e l'inserimento di studenti nei reparti aziendali rappresentano da sempre un impegno costante per SIDEIUS, con l'obiettivo di rafforzare il legame tra il mondo della formazione e quello del lavoro.

La collaborazione attiva con scuole, istituti tecnici e università costituisce uno dei tratti distintivi dell'azienda, nonché un valore fondamentale in cui crediamo fortemente.

Ogni anno ci impegniamo a offrire esperienze di stage e percorsi PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento) che favoriscano l'integrazione degli studenti nei contesti operativi reali, permettendo loro di mettere in pratica le conoscenze acquisite durante il percorso scolastico e universitario. I nostri tecnici senior affiancano i tirocinanti durante tutta la durata dell'esperienza formativa, promuovendo un apprendimento concreto e, in alcuni casi, supportandoli nello sviluppo di progetti sperimentali, spesso collegati alla realizzazione della tesi di laurea. Nel 2025 sono stati attivati 26 stage per un totale di 7.550 ore.

	Numero di stage	Ore in azienda
Scuole superiori di 2° grado	9	1.880
ITS	6	2.060
Università	11	3.610
Totale	26	7.550



A testimonianza dell'impegno costante verso la valorizzazione dei giovani e lo sviluppo dei loro percorsi professionali, abbiamo ottenuto per il terzo anno consecutivo due importanti Certificazioni rilasciate da Confindustria:

Bollino per l'Alternanza di Qualità (BAQ)

Il riconoscimento che Confindustria assegna alle imprese che si distinguono per la qualità dei percorsi di Alternanza scuola-lavoro attivati con le scuole secondarie di secondo grado e con i centri di formazione professionale.



Bollino Imprese in ITS (BITS)

Riconoscimento alle imprese che promuovono gli ITS del nostro territorio in un'ottica di partnership mirata sia all'ospitalità di studenti in stage che di partecipazione alle attività degli ITS.



Rapporti Sindacali

SIDEIUS riconosce ai dipendenti il diritto di aderire a qualsiasi Sindacato e di partecipare alle attività sindacali, permette ai RSA di comunicare con i propri iscritti utilizzando anche i mezzi aziendali (mail, bacheche aziendali, ...).

Nel 2025 i collaboratori iscritti a un sindacato erano 4.

Eventi di Team Building



Nel 2023 nasce il progetto **TEAM FUN**, una serie di iniziative organizzate per i collaboratori che hanno la finalità di rafforzare i legami e creare momenti di condivisione e armonia. Nel 2025 il progetto è continuato con altre 3 iniziative FUN:



Tecnologia e sicurezza: la digitalizzazione come leva di miglioramento

Negli ultimi anni, il quadro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha richiesto alle aziende un livello crescente di controllo, tracciabilità e capacità di dimostrare le attività svolte. Gli aggiornamenti più recenti, infatti, hanno rafforzato l'attenzione su prevenzione, gestione documentale e formazione, rendendo necessario un approccio più strutturato. Continuare ad utilizzare strumenti manuali o sistemi frammentati comporta un maggiore rischio di errori, duplicazioni e mancato rispetto delle scadenze. In questo contesto, non è sufficiente definire procedure: è necessario poter dimostrare la loro applicazione attraverso evidenze documentate, dati aggiornati e monitoraggi sistematici.

Per rispondere a queste esigenze è stato avviato un progetto di digitalizzazione dei principali processi HSE, basato sull'implementazione di un gestionale dedicato. Il primo perimetro di intervento ha riguardato la qualifica fornitori, la gestione della formazione e la sorveglianza sanitaria. L'obiettivo è stato quello di centralizzare le informazioni e rendere immediata la verifica dello stato, delle scadenze e della documentazione associata a persone e aziende esterne.

Sul fronte dei fornitori e dei lavoratori autonomi, il nuovo sistema consente la raccolta e la verifica strutturata della documentazione di base (es. visura camerale, DURC, polizze assicurative), garantendone l'aggiornamento periodico e il tracciamento delle scadenze. La gestione dei contratti e della documentazione di sicurezza (DUVRI e POS) è stata digitalizzata tramite portale, riducendo lo scambio di email e migliorando la tracciabilità delle versioni, anche attraverso processi di approvazione digitale e archiviazione documentale.

Sul fronte della formazione, il sistema permette di monitorare lo stato formativo del personale e di pianificare gli aggiornamenti in funzione delle scadenze. Le informazioni sono rese disponibili alle funzioni coinvolte (HSE, HR, RSPP), consentendo una gestione più coordinata delle attività e una riduzione delle verifiche manuali. Inoltre ha consentito di identificare prontamente il gap formativo derivante dai nuovi requisiti previsti dall'Accordo Stato Regioni 2025, permettendo di pianificare tempestivamente le azioni necessarie per il relativo adeguamento.

È stata inoltre digitalizzata la gestione della sorveglianza sanitaria, con pianificazione delle visite in base ai profili di rischio e alle periodicità definite. Il sistema consente il monitoraggio delle scadenze e la gestione dei flussi informativi condivisi con il medico competente, garantendo la tracciabilità delle informazioni e il rispetto dei requisiti di riservatezza.



Nel complesso, l'introduzione di questi strumenti ha permesso di ridurre le attività manuali ripetitive, migliorare il controllo delle scadenze e aumentare la disponibilità delle informazioni per le funzioni coinvolte. La sicurezza viene così gestita in modo più integrato, garantendo maggiore continuità tra aspetti documentali, organizzativi e operativi.

La raccolta sistematica dei dati consente inoltre una lettura più strutturata delle criticità ricorrenti (es. scadenze non rispettate, documentazione incompleta, aggiornamenti formativi), facilitando l'individuazione di interventi correttivi e il rafforzamento delle attività di miglioramento continuo. Le prossime evoluzioni in programma riguardano l'estensione dei moduli applicativi e il miglioramento delle capacità di analisi dei dati, a supporto di decisioni più tempestive e basate su dati.

Federica Rossi

Responsabile Sicurezza e Ambiente

Numeri di infortunio per genere

Numero di infortuni per anno e per genere	2024 [n]			2025 [n]		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale infortuni nell'anno	1	1	2	1	1	2
Giorni di lavoro persi	7	2	9	6	7	13
Infortuni / totale collaboratori	1,82%	2,86%	2,22%	1,85%	2,50%	2,13%
Infortuni sul lavoro	1	0	1	1	0	1
Infortuni in itinere	0	1	1	0	1	1

Indici di salute e sicurezza sul lavoro

Indici di salute e sicurezza sul lavoro	2024 [n]			2025 [n]		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di giorni persi per malattia, infortunio (inclusi gli infortuni di primo soccorso), incarichi pubblici, permessi donazione sangue e altri, handicap, assemblee/sciopero	189	186	375	388	110	498
Giorni teorici lavorativi	22.770			23.500		
Tasso di assenteismo	0,8%	0,8%	1,6%	1,7%	0,5%	2,1%
Tasso di infortunio	5,49	5,49	10,98	5,32	5,32	10,64
Tasso di giorni di lavoro persi (indice di gravità)	1,04	1,02	2,06	2,06	0,59	2,65
Tasso di infortunio sul lavoro	5,49	0,00	5,49	5,32	0,00	5,32
Tasso di infortunio in itinere	0,00	5,49	5,49	0,00	5,32	5,32

* Il tasso di assenteismo è il rapporto percentuale tra il numero di giorni persi per malattia, infortunio (inclusi gli infortuni di primo soccorso), incarichi pubblici, permessi donazione sangue e altri, handicap, assemblee/sciopero e giorni teorici lavorativi.

* Tasso di infortunio = (numero totale di infortuni nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000

* Tasso di giorni di lavoro persi (o indice di gravità) = (numero di giorni persi / numero totale delle ore lavorative) x 1.000.

* Tasso di infortunio sul lavoro = (numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

*Tasso di infortunio in itinere = (numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

Gli attori della sicurezza

dati aggiornati al 31/12/2025

17 addetti alle emergenze antincendio
(9 Viale Europa + 8 via Grieco)

13 addetti al primo soccorso
(7 Viale Europa + 6 via Grieco)

17 preposti
(12 Viale Europa + 5 via Grieco)

2 reparto ambiente e sicurezza
(1 responsabile + 1 tecnico)

2 esperti in materia di radioprotezione

2 RLS

1 medico competente

1 RSPP esterno

La sede di Torino, benché registrata ufficialmente presso la CCIAA in data 04/09/2025, non è stata conteggiata in quanto non ancora operativa al 31/12/2025, essendo ancora in fase di avvio.

Responsabilità economica



Europa

Europa è il quarto satellite di Giove per dimensioni. Leggermente più piccolo della Luna, è ricoperta da uno strato di ghiaccio che nasconde un oceano di acqua liquida. Questa caratteristica la rende uno dei luoghi del Sistema solare ritenuti più favorevoli alla comparsa di forme di vita. La sua superficie è la più liscia tra tutti i corpi celesti conosciuti.

Commento sulle prestazioni del 2025

Il 2025 conferma il percorso di crescita solida e sostenibile di SIDEIUS, con risultati economici e finanziari che rafforzano ulteriormente la struttura dell'azienda e la sua capacità di generare valore nel tempo.

I ricavi raggiungono i 14,2 milioni di euro, in crescita del 14% rispetto all'anno precedente, accompagnati da una marginalità operativa elevata, con un EBITDA pari a 4,4 milioni di euro (31%) e un utile netto di 2,2 milioni di euro (+17%).

Parallelamente, la gestione finanziaria evidenzia un ulteriore rafforzamento della solidità aziendale, con una posizione finanziaria netta positiva in miglioramento e una struttura patrimoniale equilibrata, in grado di sostenere gli investimenti e lo sviluppo futuro senza tensioni finanziarie.

Nel corso dell'esercizio, l'azienda ha continuato a investire nel proprio sviluppo, con interventi mirati su tecnologie, infrastrutture e competenze, consolidando la propria competitività e la qualità dei servizi offerti.

La creazione di valore economico si traduce concretamente nella capacità di sostenere i collaboratori, remunerare in modo equilibrato tutti gli stakeholder e contribuire allo sviluppo del territorio. In questo contesto, assume particolare rilievo il ruolo della filiera locale: una quota significativa degli acquisti è infatti concentrata sul territorio, generando un impatto economico diretto e diffuso.



I risultati raggiunti rappresentano l'espressione di un modello di gestione responsabile, orientato all'equilibrio tra crescita, solidità finanziaria e creazione di valore condiviso.

Silvia Bressan
CFO

2025 in sintesi

Crescita solida, redditività elevata, solidità finanziaria rafforzata a sostegno del nostro sviluppo sostenibile



Ricavi
14,2 mln €
+14% vs 2024



EBITDA
4,4 mln €
31% margine



Utile netto
2,2 mln €
+17% vs 2024



PFN
positiva
in miglioramento

Conto economico

valori in k€

Il 2025 conferma la solidità del modello di business di SIDEIUS, con una crescita a doppia cifra dei ricavi e un miglioramento della redditività a tutti i livelli.

L'efficienza operativa e il controllo dei costi permettono di generare valore in modo sostenibile, a beneficio di tutti gli stakeholder.

risultato economico	valore in k€	variazione vs 2024
Ricavi	14.235	↗ +14%
Costi operativi	9.821	↘ -9%
EBITDA	(31%) 4.414	↗ +18%
Risultato operativo (EBIT)	(23%) 3.325	↗ +40%
Utile netto	(15%) 2.187	↗ +17%

ROS
(return on sales)

23%

ROI
(return on investment)

17%

ROE
(return on equity)

19%

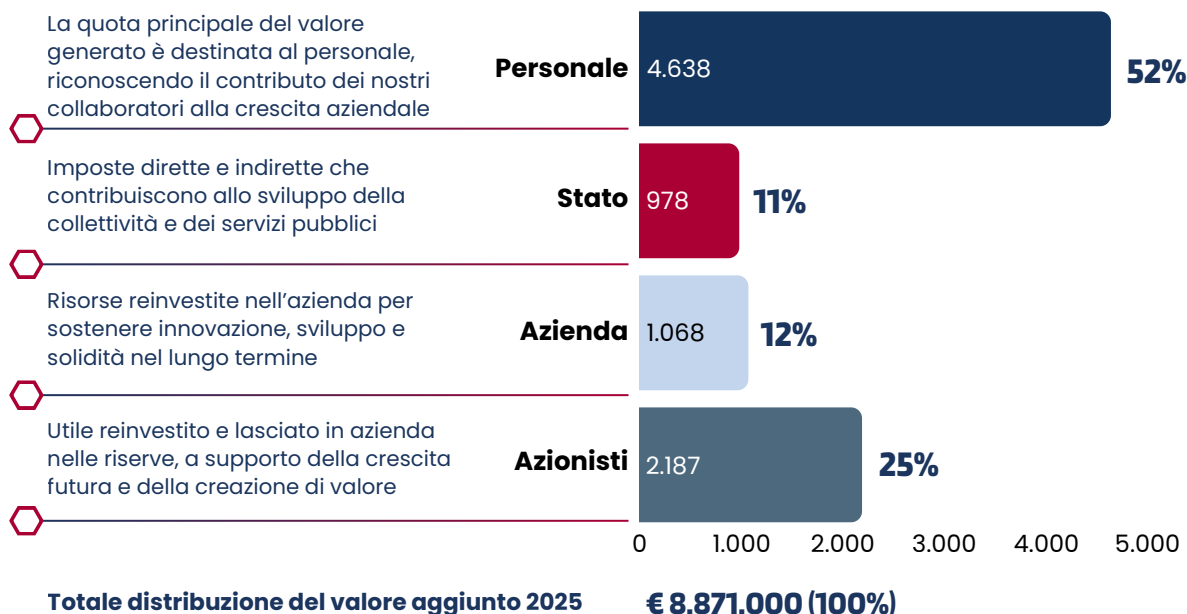
Valore aggiunto

valori in k€

Il valore aggiunto è un indicatore della capacità aziendale di produrre valore sul territorio, salvaguardando gli interessi economici dei propri interlocutori principali, consentendo così di evidenziare la ricchezza prodotta e la sua distribuzione tra i diversi stakeholders di più immediato riferimento. La distribuzione del valore aggiunto rappresenta il nostro impegno a generare valore in modo sostenibile, equilibrato e responsabile, a beneficio delle persone, della collettività, dell'azienda e dei nostri azionisti.

Valore aggiunto totale 2025
€ 8.871.000

Distribuzione del valore aggiunto 2025



Stato patrimoniale

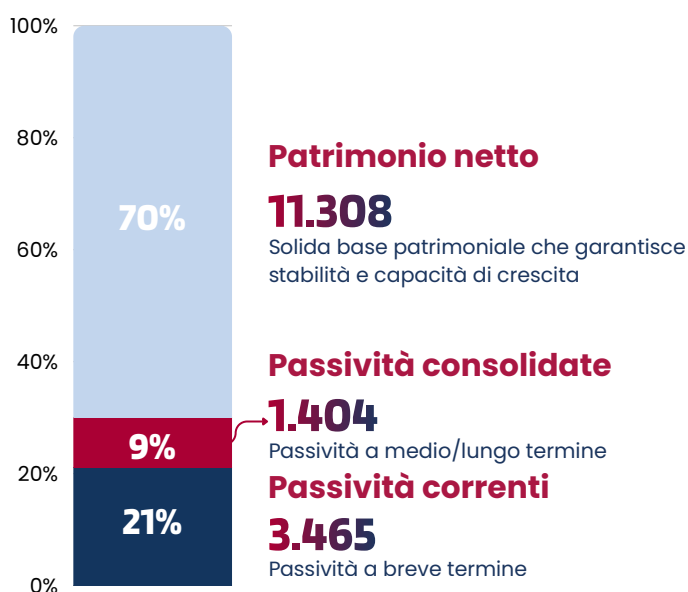
Equilibri fonti/impieghi (valori in k€)

La struttura patrimoniale di SIDEIUS si conferma solida ed equilibrata, con una prevalenza di mezzi propri e un equilibrio finanziario che garantisce stabilità, liquidità e capacità di sostenere gli investimenti e la crescita futura.

Totale impieghi **16.177**



Totale fonti **16.177**



in sintesi



Equilibrio di circolante

+7.192
(66%-21%)

Attivo corrente netto ampiamente superiore alle passività correnti



Copertura immobilizzazioni

100%

Il patrimonio netto (70%) copre interamente le attività immobilizzate (34%)



Struttura solida
Patrimonio netto

70%

Il 70% delle fonti è rappresentato da patrimonio netto, indice di elevata solidità patrimoniale



Equilibrio patrimoniale

Struttura finanziaria equilibrata e sostenibile, a supporto della crescita futura

Stato patrimoniale

Posizione finanziaria netta (valori in k€)

La gestione finanziaria efficiente ha generato un incremento della posizione finanziaria netta positiva di €1.845.000 rispetto al 2024, garantendo solidità e capacità di investimento.



Evoluzione della PFN nel corso dell'esercizio

Voci	PFN iniziale 01/01/2025	PFN finale 31/12/2025	Variazione periodo
Liquidità	4.184	4.277	+93
Attività finanziarie	500	573	+73
Debiti finanziari BT	-549	-344	+205
= Posizione finanziaria netta a breve	4.135	4.505	+371
Attività finanziarie	0	1.127	+1.127
Debiti finanziari	-835	-488	+347
= Posizione finanziaria netta	3.300	5.145	+1.845

in sintesi



PFN positiva
5.145.000

La posizione finanziaria netta si conferma positiva



Miglioramento complessivo
+1.845.000

Incremento della PFN positiva rispetto al 2024



Liquidità solida
4.277.000

Disponibilità liquide in crescita rispetto all'inizio dell'anno



**Gestione
efficiente**

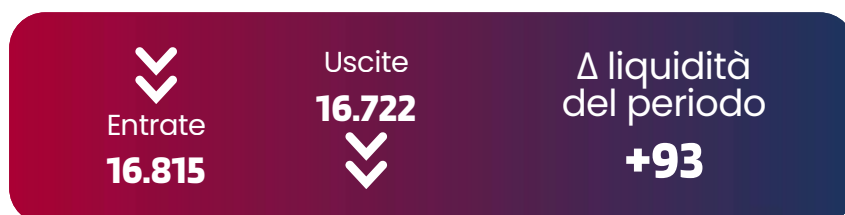
Riduzione dell'indebitamento e rafforzamento della solidità finanziaria

Flussi di liquidità

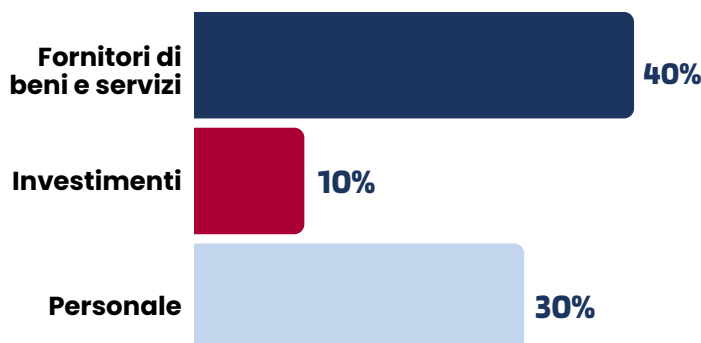
valori in k€



Nel corso del 2025 la gestione dei flussi di liquidità si è mantenuta in equilibrio, con entrate e uscite sostanzialmente bilanciate e un incremento della liquidità del periodo.



La principale destinazione delle risorse è rappresentata dai fornitori di beni e servizi, che assorbono una quota rilevante dei flussi finanziari, a conferma del ruolo centrale della filiera nel modello operativo aziendale. A questi si affiancano gli investimenti e il costo del personale, elementi chiave per lo sviluppo e la continuità aziendale.



ricchezza distribuita sul territorio



- 44%** Acquisti in Emilia-Romagna
- 27%** Acquisti in provincia di Modena
- 100** Fornitori attivi in provincia di Modena

Particolare rilevanza assume il legame con il territorio: nel 2025 il 44% degli acquisti è stato effettuato presso fornitori dell'Emilia-Romagna, per un valore complessivo di circa 2,7 milioni di euro. All'interno di questo perimetro, la provincia di Modena rappresenta il principale riferimento, con circa 100 fornitori attivi e un valore pari al 27% degli acquisti complessivi.



Questi dati evidenziano come l'attività aziendale contribuisca in modo concreto alla generazione di valore economico diffuso, rafforzando il tessuto imprenditoriale locale.

Il risultato positivo della liquidità del periodo **(+93 mila €)** va letto insieme al **miglioramento della Posizione Finanziaria Netta**, ottenuto senza ricorso a nuove fonti di finanziamento bancarie. Nel 2025, infatti, sono stati realizzati investimenti in attrezzature, finanziate società del gruppo e acquistati crediti fiscali utilizzabili a favore della liquidità nel 1° semestre 2026. Sebbene l'incremento della liquidità possa apparire contenuto, la solidità complessiva della gestione finanziaria e la capacità di generare valore nel medio-lungo periodo ne valorizzano pienamente il significato.

Dettaglio valori immobilizzazioni

valori in k€



Gli investimenti 2025 sono orientati a rafforzare la nostra capacità produttiva, l'innovazione tecnologica e la sostenibilità ambientale, per creare valore duraturo e generare crescita.

Focus investimenti 2025



Innovazione di processo e automazione

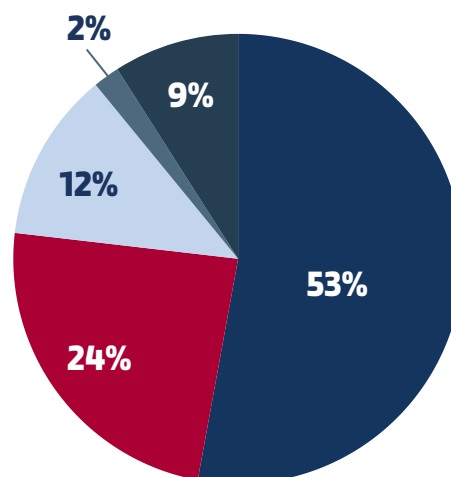


Efficienza energetica e riduzione impatto ambientale



Digitalizzazione e potenziamento sistemi informativi

Piano investimenti 2025	Importo (k€)	% sul totale
Macchinari e attrezzature	726	53%
Hardware e software	329	24%
Sostenibilità e transizione energetica	168	12%
Infrastrutture e migliorie immobiliari	26	2%
Altri investimenti	124	9%
Totale investimenti 2025	1.372	100%



in sintesi



Totale investimenti 2025
€1.372.000



Investimenti 2025 vs 2024
+12%



Investimenti in
innovazione e sostenibilità
85%



Investimenti autofinanziati
100%

Responsabilità ambientale



Ganymede

Ganymede è la luna più grande del Sistema solare, superiore in dimensioni persino al pianeta Mercurio. È l'unico satellite naturale dotato di un proprio campo magnetico. È composto principalmente da silicati e ghiaccio d'acqua, con un nucleo di ferro fuso.

Sostenibilità ambientale



Nel corso del 2025 particolare attenzione continua ad essere dedicata agli aspetti legati alla sostenibilità ambientale delle attività di laboratorio.

Contrariamente a quanto si è portati a credere l'impatto ambientale dei processi di laboratorio è elevato. Pur non essendo interessate da produzioni massive, le attività di laboratorio comportano elevati consumi energetici, produzione di rifiuti speciali, utilizzo di risorse idriche.

Nel 2023 sono stati attivati per la prima volta i due impianti fotovoltaici sulle sedi di Viale Europa (84,18 kw) e di Via Grieco (119,22 kw), mentre nel 2024 è stato attivato anche un terzo impianto sulla sede di Via della Resistenza (35,64 kw). Ad oggi il totale della **potenza attiva è di 239,04 kw**. Tra fine 2025 e inizio 2026 sono stati avviati i lavori per un ulteriore impianto fotovoltaico presso la sede di Via Grieco, che avrà potenza di 178,60 kw e che permetterà la realizzazione di un parcheggio coperto per i collaboratori.

Nel 2025 gli impianti hanno **coperto il 24% dei consumi energetici**.

Maggiore attenzione è stata posta anche al controllo delle condizioni ambientali. Continuano le iniziative volte a ridurre l'utilizzo della plastica e l'azienda spende maggiori risorse per migliorare la gestione dei rifiuti, anche in vista dell'entrata in vigore del RENTRI.

Materiali acquistati

Nell'ambito della responsabilità ambientale grande importanza riveste l'acquisto dei materiali necessari all'azienda, che devono essere quanto più possibile sostenibili. Di seguito è possibile vedere le quantità di materiali acquistati nel 2025, mettendo in luce la percentuale di quelli provenienti da riciclo o con certificazioni ambientali. È importante evidenziare che tutta la carta utilizzata in SIDEIUS possiede la certificazione FSC e proviene quindi da foreste gestite responsabilmente, una scelta che contribuisce significativamente alla riduzione dell'impatto ambientale.

Materiali acquistati	2024	2025
Materiale utilizzato per analisi di laboratorio	490.251	853.901
Materiali di promozione	8.615	58.316
Materiali per Packaging (imballaggi e stracci)	12.305	16.234
Componenti elettroniche	24.578	28.028
Cancelleria	3.615	5.344
TOTALE	539.364	961.823

15% quota proveniente da materiale riciclato e/o con certificazioni

29%

Filiera e territorio



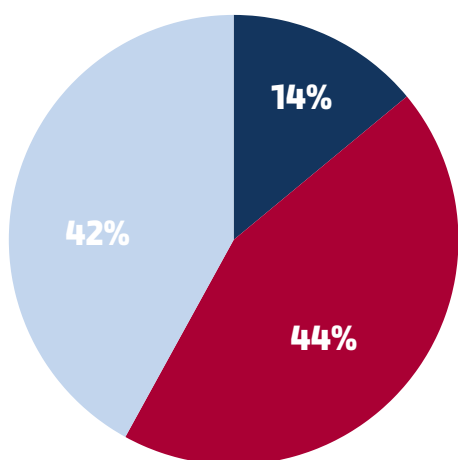
Sostenere il territorio significa generare **valore condiviso**. Nel 2025 il 14% del valore degli acquisti è stato destinato a fornitori con sede nel comune di SIDEIUS e il 44% a fornitori localizzati entro 100 km, per un totale del 58% del valore complessivo. Collaboriamo con circa 100 fornitori attivi nelle province di Modena, Reggio Emilia, Bologna, Parma, Mantova, Verona e Ferrara, contribuendo alla crescita dell'economia locale e alla creazione di occupazione. Promuovere la filiera di prossimità significa **ridurre l'impatto ambientale dei trasporti**, rafforzare le relazioni con il territorio e costruire insieme un futuro più sostenibile.

I dati del 2025 confermano il nostro impegno concreto nel generare valore economico distribuito sul territorio: un incremento delle quote di acquisto locale che rafforza la solidità della nostra filiera, promuove lo sviluppo delle imprese locali e contribuisce a una crescita sostenibile e condivisa.

667
Fornitori totali
+14 fornitori vs 2024

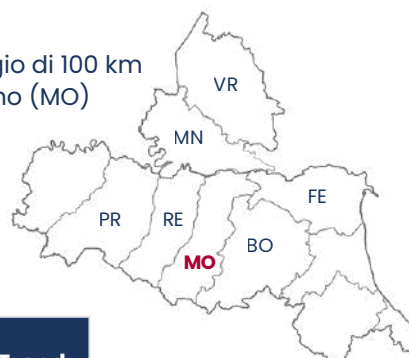
€ 6.107k
Valore totale acquistato
+9% vs 2024

Quota di acquisto per provenienza per valore dell'acquistato



- 34** Fornitori nel comune di SIDEIUS (5% del totale)
- 250** Fornitori locali entro 100 km (38% del totale)
- 383** Altri fornitori oltre 100 km (57% del totale)

Province nel raggio di 100 km da Campogalliano (MO)



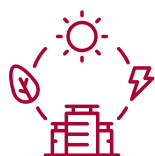
Trend biennale (sul valore dell'acquistato)	2025	2024	Trend
Quota acquistato nel comune di SIDEIUS	14%	13%	↗ +1
Quota acquistato locale (entro 100km)	44%	30%	↗ +14
Quota acquistato oltre 100 km	42%	57%	↘ -14

Efficienza energetica

Le attività di laboratorio sono particolarmente energivore. SIDEIUS si è dotata a partire dal 2023 di impianti fotovoltaici, arrivando a coprire nel 2024 tutte e tre le sedi aziendali, con potenza attiva totale di 239.04 kw. Nel 2025 i tre impianti hanno prodotto energia per 254.954 kwh, andando a limitare il consumo di energia elettrica da rete e compensando la CO2 emessa. Nel 2025, a fronte di un aumento del fatturato del 13,7%, i consumi elettrici complessivi sono aumentati solamente del 6,4%, con un utilizzo maggiore di energia elettrica da autoproduzione (+7,8% rispetto all'anno precedente). Il costante impegno nell'ottimizzazione dei processi e nell'efficientamento degli impianti ha permesso di migliorare ulteriormente l'intensità energetica aziendale, che scende a 0,0003 GJ per euro di fatturato rispetto allo 0,0004 dell'esercizio precedente. Tale riduzione evidenzia la capacità di SIDEIUS di generare valore economico riducendo progressivamente il fabbisogno energetico relativo, confermando l'efficacia della strategia di sostenibilità intrapresa.

Fonte di energia	2024		2025	
	Consumo in GJ	Consumo in mc oppure kwh	Consumo in GJ	Consumo in mc oppure kwh
Gas Naturale	600,22	15.582 mc	450,92	11.706 mc
Gasolio per flotta mezzi	569,87	15.830 mc	673,63	18.712 mc
Energia Elettrica da rete	2.691,22	747.562 kwh	2.851,75	792.153 kwh
Energia Elettrica consumata da autoproduzione con fonte rinnovabile	851,08	236.411 kwh	917,83	254.954 kwh
Totale	4.712,39		4.894,13	

*I valori in GJ 2024 sono diversi rispetto al bilancio precedente, in quanto sono stati ricalcolati con il fattore di conversione aggiornato, per garantire comparabilità con i dati 2025.



Indicatore di
Intensità energetica

0,0003 GJ/€ fatturato

La trasformazione dei processi aziendali: l'impatto del RENTRI

Il 2025 ha rappresentato per SIDEIUS un anno di evoluzione nella gestione delle tematiche ambientali, caratterizzato dal progressivo passaggio da un approccio prevalentemente orientato all'adempimento normativo a una gestione più strutturata e consapevole dei processi. Il contesto è stato influenzato dall'introduzione del Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI), che ha avviato un percorso di digitalizzazione e reso ancora più centrale il tema della tracciabilità. In questo scenario, l'azienda ha intrapreso una revisione delle proprie modalità operative, con particolare attenzione alla gestione e alla qualità dei dati ambientali.

Il percorso era già stato avviato nel 2024 mediante un check-up specialistico del processo di gestione dei rifiuti aziendali, supportato da numerosi sopralluoghi sul campo. L'attività aveva evidenziato alcune criticità operative, tra cui la stratificazione di prassi sviluppatesi nel tempo nelle diverse sedi e significativi margini di miglioramento nella classificazione dei rifiuti e nella gestione documentale. Tali elementi hanno costituito il punto di partenza per gli interventi successivi.

Nel corso dell'anno, le attività si sono concentrate sull'implementazione delle azioni correttive individuate e sulla razionalizzazione complessiva del sistema, con il supporto di una consulenza tecnica specialistica esterna. Tale contributo ha affiancato le risorse interne nella revisione delle procedure e nell'adeguamento delle pratiche operative, favorendo una maggiore uniformità gestionale e una riduzione delle difformità nelle modalità di gestione adottate dalle diverse sedi.

Un ambito di intervento prioritario ha riguardato la revisione della classificazione dei rifiuti e delle relative analisi, nonché l'aggiornamento delle informazioni relative ai processi produttivi che ne determinano l'origine. Questo intervento ha migliorato la coerenza e l'affidabilità del quadro informativo a supporto della gestione operativa e documentale.

Parallelamente, è stata effettuata una riorganizzazione del deposito temporaneo. Le attività hanno riguardato la ridefinizione delle aree di stoccaggio, la razionalizzazione della disposizione dei contenitori e la standardizzazione di imballaggi, segnaletica ed etichettatura. L'intervento ha reso gli spazi più ordinati e facilmente leggibili, contribuendo a ridurre il rischio di errori nella gestione quotidiana.

Nel corso dell'anno è migliorata anche l'efficienza nella gestione delle giacenze, grazie a una pianificazione più puntuale delle movimentazioni e a una maggiore continuità nei conferimenti, con conseguente stabilizzazione dei flussi. Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, è stato effettuato un approfondimento della normativa ADR applicabile alla movimentazione e al trasporto. L'attività ha rafforzato la conoscenza interna dei requisiti normativi e accresciuto l'attenzione verso gli aspetti operativi e documentali connessi alla spedizione dei rifiuti pericolosi.



Nel complesso, il 2025 ha rappresentato una fase di riorganizzazione e consolidamento del sistema di gestione ambientale. Le attività svolte hanno reso le pratiche operative più coerenti, strutturate ed efficaci, ponendo le basi per ulteriori sviluppi, in particolare sul fronte della digitalizzazione e dell'integrazione dei dati ambientali nei processi aziendali.

Federica Rossi

Responsabile Sicurezza e Ambiente

Gestione dei rifiuti

Nel corso dell'anno 2025 è stata rivista la metodologia di calcolo degli indicatori relativi alla produzione dei rifiuti, al fine di migliorarne l'accuratezza, la rappresentatività e l'allineamento alle evoluzioni normative.

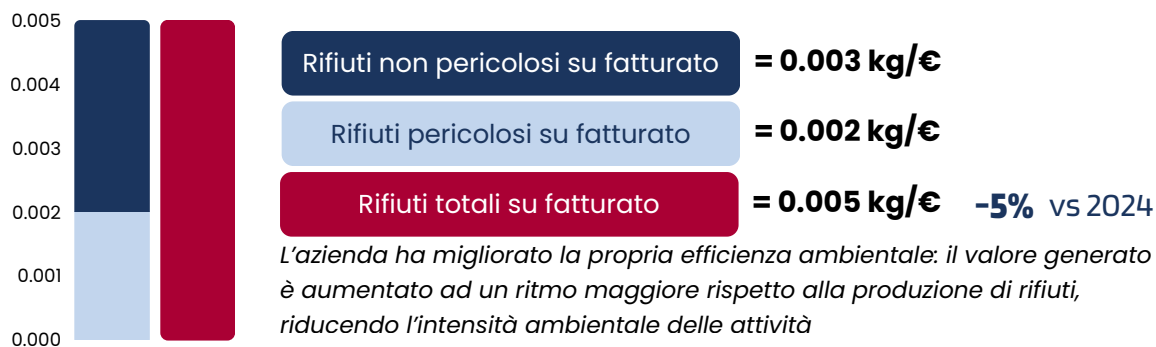
In particolare, a differenza degli anni precedenti, gli indicatori non sono più stati determinati sulla base dei quantitativi stimati di rifiuti prodotti, registrati come carichi nei registri di carico e scarico, bensì sui quantitativi effettivamente smaltiti, come risultanti dai pesi rilevati a destino e riportati nei formulari di identificazione dei rifiuti (FIR). Tale scelta consente di basare le analisi su dati più affidabili e coerenti con i flussi reali di gestione, riducendo eventuali discrepanze legate a stime o registrazioni intermedie.

Il cambiamento metodologico si inserisce inoltre in un più ampio processo di riesame della classificazione dei rifiuti, condotto in concomitanza con l'introduzione del sistema RENTRI. Tale attività ha portato a una razionalizzazione dei codici EER utilizzati, attraverso l'adozione di codici più pertinenti, l'accorpamento di alcune tipologie di rifiuto precedentemente distinte e, ove necessario, una maggiore differenziazione di altre.

Al fine di garantire una maggiore coerenza e confrontabilità dei dati, la nuova metodologia è stata applicata anche ai dati dell'anno 2024, che sono stati pertanto ricalcolati. Tuttavia, si evidenzia che, a seguito della revisione della classificazione, alcuni codici EER precedentemente utilizzati non risultano più presenti nel 2025, mentre ne compaiono di nuovi che non erano stati impiegati nel 2024.

Alla luce di quanto sopra, pur essendo stato effettuato un ricalcolo retroattivo, i dati tra i due anni potrebbero presentare limitate discontinuità dovute alla diversa classificazione dei rifiuti.

Rifiuti su fatturato [kg/€]



Modalità di smaltimento dei rifiuti speciali

Modalità di trattamento	2024			2025		
	Pericolosi [kg]	Non pericolosi [kg]	Totale [kg]	Pericolosi [kg]	Non pericolosi [kg]	Totale [kg]
Recupero	742	23.454	24.196	4.60	20.420	25.180
Smaltimento	33.259	18.504	51.763	29.641	27.030	56.671
Totale	34.001	41.958	75.959	34.401	47.450	81.851

Quantità di rifiuti per tipologia

Rifiuti urbani affidati al gestore pubblico*

Tipologia di rifiuto	Kg prodotti (2025)	
Indifferenziato	502	-17,2% vs 2024
Carta	858	
Plastica	546	
Umido	Quantità trascurabile	
Totale	1.906	

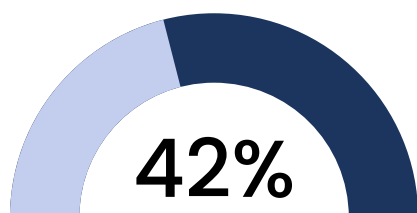
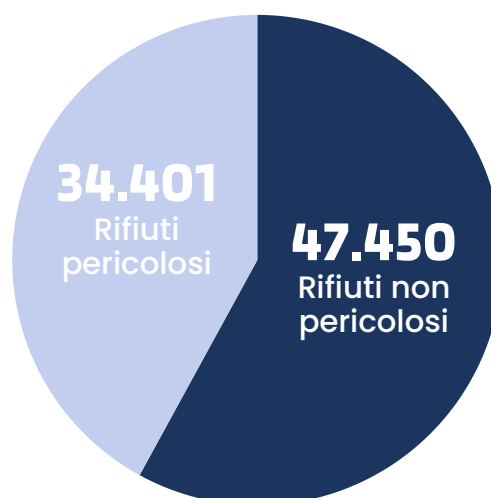
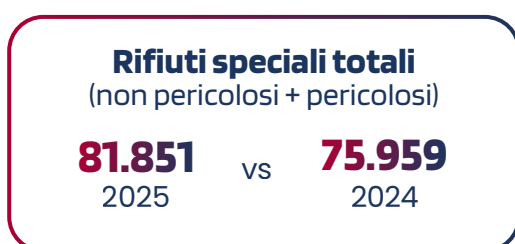
*Dati stimati: i dati relativi a Carta, Plastica e Umido restano invariati rispetto al 2024. L'unica variazione si ha sull'indifferenziato

Rifiuti speciali pericolosi

Codice EER - Tipologia di rifiuto pericoloso	2024 [kg]	2025 [kg]
07 06 01* - Soluzioni di lavaggio con liquido penetrante	0	16.620
09 01 01* - Soluzioni sviluppo esauste	229	140
09 01 04* - Soluzioni fissaggio esauste	239	610
12 01 09* - Olio emulsionato da officina e preparativa	2.704	2.690
14 06 03* - Solvente di scarto liquido magnetico fluorescente	0	120
15 01 10* - Imballaggi in vetro da utilizzo reagenti + imballaggi contaminati (plastici, metallici) + imballaggi vuoti contaminati da sost. pericolose	660	990
15 01 11* - Bombolette spray vuote	70	400
15 02 02* - Guanti, stracci, segatura e DPI sporchi + filtri macchinari + filtri emissioni in atmosfera	0	1.470
16.02.13* - Monitor e video	12	0
16 03 03* - Polveri per additive manufacturing	421	400
16 05 06* - Soluzioni di lavaggio con liquido penetrante	27.580	7.830
16 05 07* - Soluzioni inorganiche di lavaggio strumenti laboratorio	1.242	2.221
16 05 08* - Soluzioni organiche di lavaggio strumenti laboratorio	844	910
Totale rifiuti pericolosi	34.001	34.401

Rifiuti speciali non pericolosi

Codice EER – Tipologia di rifiuto non pericoloso	2024 [kg]	2025 [kg]
04 02 09 – Rifiuti da materiali compositi (fibre impregnate, elastomeri, plastomeri)	0	470
07 02 13 – Provini metallografici	117	140
08 03 18 – Toner stampanti esauriti	11	0
09 01 07 – Pellicole radiografiche con argento	43	10
10 09 08 – Crogioli in ceramica o metallo contenenti metalli fusi	0	580
11 01 12 – Soluzioni scarto nebbie saline	0	8.880
12 01 21 – Mole e carta abrasive, panni lappatura	0	1.260
12 01 99 – Rottami metallici	6.110	6.310
15 01 02 – Tubi in polietilene	2.400	270
15 01 03 – Imballaggi in legno	2.040	1.480
15 01 06 – Imballaggi in materiali misti	11.380	8.580
15 02 03 – DPI, stracci e materiali assorbenti	357	0
16.02.14 – PC e accessori, cellulari e cordless	446	0
16 10 02 – Scarto lucidatrice automatica PP38	18.504	16.950
17 02 03 – Tubi in polietilene	0	1.760
17 04 05 – Manufatti in ghisa danneggiati da dismettere	0	760
17.09.04 – Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17 09 03	550	0
Totale rifiuti non pericolosi	41.958	47.450



Quota di rifiuti pericolosi sul totale

-2,8% vs 2024

riduzione del peso relativo delle frazioni più critiche dal punto di vista ambientale, a favore di rifiuti caratterizzati da minori esigenze di gestione e trattamento

Emissioni climalteranti e Carbon FootPrint

Emissioni Scope 1

emissioni generate direttamente da fonti che l'azienda possiede o controlla (gas naturale e gasolio per flotta mezzi)

2025

75,21

tCO₂eq/anno

2024

75,90

Emissioni Scope 2

emissioni indirette associate all'energia acquistata e consumata dall'azienda (energia elettrica da rete location based)

2025

184,51

tCO₂eq/anno

2024

177,17

Carbon Footprint = **259,72**
tCO₂eq/anno

Carbon Footprint 2024 = 253,07 tCO₂eq/anno

La **carbon footprint** rappresenta la quantità totale di emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate, direttamente e indirettamente, da un'organizzazione, attività o prodotto, espressa in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e)

Intensità di carbonio

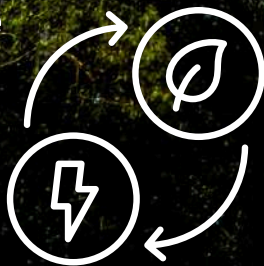


0,000018
tCO₂eq/€

Emissioni evitate con
autoproduzione

59,38

tCO₂eq



Gestione delle Risorse idriche

Erogatori d'acqua e borracce

A partire da Maggio 2023 abbiamo installato nelle nostre sedi erogatori di acqua purificata e dato in dotazione a tutti i collaboratori una borraccia termica personalizzata per contribuire tutti ad una riduzione della produzione di plastica. Nel 2025 abbiamo installato un ulteriore erogatore di acqua nella sede di Viale Europa. Se consideriamo che ogni collaboratore beve almeno l'equivalente di 0,5L di acqua al giorno, nel 2025 abbiamo risparmiato il consumo di 27.500 bottigliette di plastica.



27.500

bottigliette di plastica in meno

Consumo di acqua

Per quanto riguarda la tipologia di fonte idrica, consumiamo acqua prelevandola esclusivamente da acquedotti pubblici. Nessun prelievo avviene da acque di superficie, acque sotterranee o acque piovane. Sono stati fatti diversi interventi per ridurre il consumo di acqua. Nel 2025 il consumo di acqua in SIDEIUS ammonta a 3.541 mc di acqua, a fronte dei 3.345 del 2024.

37,6

consumo di acqua
pro-capite [mc]

3.541

mc di acqua
consumata

Responsabilità sociale verso il territorio



Callisto

Callisto è il più esterno dei quattro satelliti galileiani e presenta la superficie più craterizzata del Sistema solare, rimasta sostanzialmente immutata per miliardi di anni. Privo di attività geologica significativa, costituisce una sorta di archivio fossile della storia del Sistema solare nelle sue prime fasi.

Contributi alla comunità



Cultura

- € 5.000 Libro Vincent Van Gogh di Armando Verdiglione
- € 4.000 Associazione Il Secondo Rinascimento
- € 2.500 Fondazione Musica Insieme
- € 1.800 Fondazione Premio Estense
- € 5.000 Onlus Modena per gli altri
- € 988 Employer Branding Awards
- € 1.000 Associazione RSI



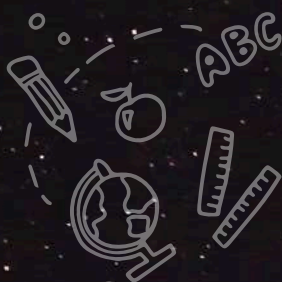
Sport

- € 1.500 Associazione Circolo Polisportiva Campogalliano
- € 2.000 Associazione dilettantistica SportMore per ragazzi con sindrome di down



PA e associazioni per la ricerca contro i tumori

- € 984 Comune di Campogalliano, concorso "Il peso delle Idee"
- € 1.200 Comitato Laghi Campogalliano
- € 2.850 AIL Associazione Italiana contro Leucemie, Linfomi e Mieloma



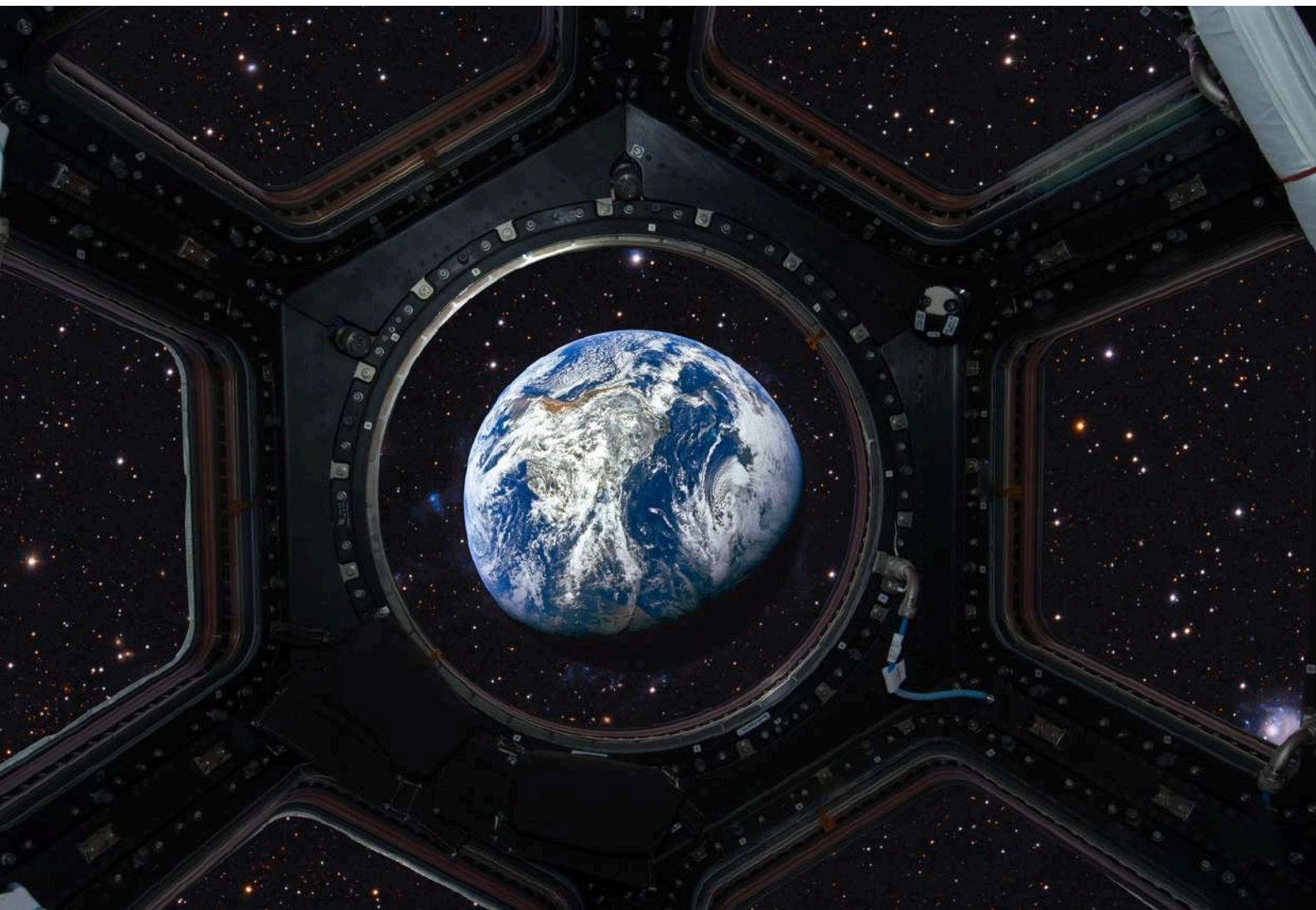
Formazione

- € 500 ITIS Leonardo da Vinci Carpi
- € 450 Università del territorio

Supporto alle attività sportive

La sana pratica sportiva sviluppa caratteristiche valoriali comuni alla vita d'impresa: l'indispensabile valorizzazione del singolo trova la sua massima espressione nel risultato ottenuto dal team.

Selezioniamo molto attentamente le iniziative da supportare che vanno dalla squadra di serie A1 di pallavolo Modena Volley, a simboleggiare l'eccellenza della prestazione, alle attività della Polisportiva Campogalliano, nel segno dello sport per tutti e infine al team Sport More all'insegna dello sport inclusivo dedicato e pensato a ragazze/i con disabilità. Tutte queste collaborazioni sono espressione della nostra volontà di contribuire attivamente alla crescita e al benessere della nostra comunità, sostenendo programmi che offrono ai giovani opportunità di sviluppo fisico, sociale e morale.



Iniziative culturali e sociali e di supporto alla formazione

Rivista La Città del Secondo Rinascimento

Il nostro Presidente Paolo Moscatti e il nostro CEO Marco Moscatti collaborano con la rivista La Città del Secondo Rinascimento, rivista che coinvolge intellettuali, scrittori, scienziati, psicanalisti, imprenditori sulle questioni nodali del nostro tempo. Gli articoli curati da Paolo e Marco Moscatti vertono principalmente sull'impresa e il suo ruolo sociale. SIDEIUS sostiene le iniziative culturali organizzate dalla redazione della Città del Secondo Rinascimento.

LA CITTÀ
DEL SECONDO RINASCIMENTO

ONIRO

Il nostro CEO Marco Moscatti è direttore dell'associazione culturale ONIRO che, nella celebrazione del patrimonio artistico, coglie l'opportunità di favorire l'incontro, la discussione, l'approfondimento sui temi, anche contemporanei, che hanno ispirato e ispirano l'artista.

oniro
arte e invenzione

Premio Estense

Il Premio Estense è destinato a un volume, regolarmente in commercio, di uno o più autori, che raccolga nella sua integrità, o elabori o ampli, articoli in lingua italiana, di giornalisti e opinionisti viventi, apparsi sulla stampa quotidiana o periodica o trasmessi da servizio radiofonico o televisivo o attraverso i nuovi media o comunque espressione di lavoro giornalistico riconoscibile. Con grande entusiasmo SIDEIUS è Sostenitore di questo premio.



Associazione per la Responsabilità Sociale d'Impresa

SIDEIUS è tra i soci fondatori dell'Associazione per la Responsabilità Sociale d'Impresa, unione che promuove sul territorio la cultura della Sostenibilità a 360°. Impegnarsi insieme, condividere buone pratiche ed esperienze nel segno dell'obiettivo 17 dell'Agenda 2030 "Partnership per gli obiettivi".



Concorso Il Peso delle Idee

Sosteniamo con piacere il Concorso a Premi dedicato alle Scuole di ogni grado e organizzato dal Museo della Bilancia. L'obiettivo è quello di valorizzare le buone pratiche educative e didattiche, attraverso l'analisi di diverse tematiche sociali.





ITS Maker

SIDEIUS è socio fondatore e sostiene ITS Maker, Istituto Superiore Meccanica Meccatronica Motoristica e Packaging. La Fondazione si occupa di varie attività: orientamento dei giovani verso le professioni tecniche, analisi dei fabbisogni formativi e professionali del territorio e delle imprese, progettazione e realizzazione di percorsi di istruzione tecnica superiore, accompagnamento al lavoro dei diplomati a conclusione dei percorsi, realizzazione di attività di aggiornamento, destinate a docenti e formatori di area scientifica e tecnico-professionale. Anche mediante il supporto a ITS Maker esprimiamo il nostro impegno verso l'obiettivo N° 4 dell'Agenda 2030 "Istruzione di Qualità", ospitando spesso i ragazzi per percorsi di stage e visite nei nostri laboratori.



ITIS Enrico Fermi

Abbiamo collaborato con l'Istituto e con Confindustria Emilia Area Centro al progetto "Crei-Amo l'impresa" che ha visto un gruppo di ragazzi del quarto anno, coordinati dal nostro CEO Marco Moscatti, cimentarsi nella progettazione di un modello di business incentrato su un prototipo di stazione di deposito e ricarica per i monopattini elettrici, costruita in legno e acciaio.

Oltre agli aspetti tecnici e realizzativi i giovani studenti hanno avuto modo di cimentarsi con i temi tipici della gestione di un progetto aziendale.



Uova di Pasqua AIL

Da anni appoggiamo associazioni come AIL - Associazione Italiana contro le Leucemie, Linfomi e Mieloma - e anche quest'anno abbiamo distribuito le loro uova di Pasqua a tutti i collaboratori e ai loro figli.



SIDEIUS per l'arte

SIDEIUS per l'Arte è un progetto che rafforza il legame tra il nostro brand e il mondo della cultura e della creatività, come parte di un percorso più ampio di attenzione al contesto in cui operiamo. Per SIDEIUS, arte e cultura non sono elementi accessori, ma strumenti che contribuiscono allo sviluppo del pensiero critico, della capacità di osservazione e di interpretazione della complessità. Sono competenze trasversali, rilevanti anche nel lavoro tecnico e industriale che svolgiamo ogni giorno. Il progetto si sviluppa su due iniziative:

Fondazione Musica Insieme

Sponsorizzazione a una delle principali realtà musicali a livello nazionale, con cui condividiamo l'attenzione alla qualità, al rigore e al valore del lavoro sul territorio.

Volume dedicato a Vincent Van Gogh

Personalizzazione della sovracoperta del libro di Armando Verdiglione, segno di attenzione verso il patrimonio culturale e verso il ruolo che creatività e visione hanno nei processi di ricerca e innovazione.

Raggiungimento obiettivi ESG 2025

Molti degli obiettivi di miglioramento relativi ai profili ambientale, sociale e di governance sono stati raggiunti. Per quanto riguarda gli impegni non portati a termine, questi vengono commentati e riproposti come obiettivi di miglioramento per il 2026.

Si riporta una tabella riassuntiva degli obiettivi ESG 2025 con relativi commenti, dove necessario.

Gestione dei rifiuti

Obiettivo

Attivazione del servizio "Rifiuti sicuri TOP" tramite azienda di consulenza specializzata ed implementazione di soluzioni per garantire conformità alle leggi e promozione sostenibilità, su diversi fronti:

- Gestione rifiuti industriali
- Audit ambientali
- Consulenza ADR
- Formazione



Commento

Le attività programmate sono state completate con successo, ad eccezione della formazione estesa al personale non direttamente coinvolto nelle attività HSE, che non è stata erogata come corso strutturato. Tuttavia, il personale HSE ha partecipato ad attività formative on the job e a diversi seminari e webinar di aggiornamento. La formazione del restante personale è stata rinviata al 2026 e sarà formalmente pianificata e attuata in tale anno.



Obiettivo

Potenziamento del reparto QSA con assunzione di una nuova risorsa



Commento

Nel 2025 è stato raggiunto l'obiettivo di potenziamento del reparto QSA tramite l'inserimento di una nuova risorsa, assunta in data 17/02/2025. L'inserimento è tuttora in corso attraverso un percorso di affiancamento operativo con il Responsabile Ambiente e Sicurezza, basato sulle attività quotidiane del reparto e finalizzato al progressivo consolidamento delle competenze e all'integrazione nei principali processi HSE. La risorsa sta inoltre partecipando con continuità a corsi di formazione in ambito ambientale, che integrano l'affiancamento interno e supportano l'acquisizione delle competenze tecniche necessarie allo svolgimento autonomo del ruolo.

Gestione energetica e riduzione delle emissioni climalteranti

Obiettivo

Portare a completamento diagnosi energetica sul 2° stabilimento produttivo (Via Grieco)



Obiettivo

Sfruttare al meglio investimenti effettuati con riduzione consumi ed impatto CO2 emessa



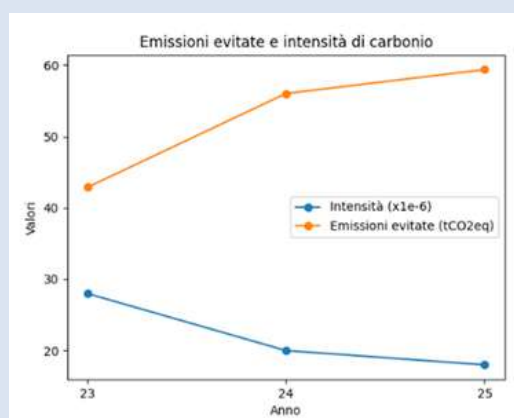
Obiettivo

Installare un terzo erogatore d'acqua



Commento

Nel 2025 si evidenzia un miglioramento delle performance ambientali: a fronte della crescita del fatturato, le emissioni restano stabili e si riduce l'intensità di carbonio rispetto al 2024. L'autoproduzione da fonte rinnovabile contribuisce positivamente, con emissioni evitate pari a 59,38 tCO₂eq. Si conferma un progressivo disaccoppiamento tra crescita economica ed emissioni. È stato inoltre avviato un investimento in fotovoltaico (con sostegno Fondo Energia) con potenza 178,60 kW + accumulo 360 kW e autonomia stimata a circa 80%.



Salute e sicurezza dei lavoratori

Obiettivo

Attivare un corso interno Machinery Safety Specialist, livello base per tutti i tecnici del reparto CPF.



Commento

Nel 2025 è stato perseguito con successo l'obiettivo di sicurezza relativo all'erogazione di un corso interno "Machinery Safety Specialist Livello base" rivolto ai tecnici del reparto Centro Prove Funzionali. Cinque tecnici del reparto hanno partecipato al percorso formativo organizzato da UNI presso la sede aziendale, della durata complessiva di 32 ore, svolto dal 21 al 24/01/2025. Il corso ha fornito competenze operative per riconoscere i principali pericoli associati alle macchine, valutare i rischi nelle diverse fasi di utilizzo e manutenzione e individuare le misure tecniche e organizzative per il miglioramento delle condizioni di sicurezza, in conformità alla normativa applicabile.



Obiettivo

Obiettivo Zero Infortuni

Commento

L'azienda aveva definito come obiettivo prioritario per il 2025 il raggiungimento di "zero infortuni", in coerenza con il proprio impegno continuo nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tale obiettivo non è stato raggiunto, essendosi verificati due infortuni nel corso dell'anno. Si segnala tuttavia che entrambi gli eventi non risultano direttamente correlati alle attività operative aziendali:

- *un infortunio in itinere;*
- *un evento avvenuto durante uno spostamento lavorativo in condizioni esterne non controllabili (arresto del traffico autostradale), durante il quale il lavoratore, scendendo dal veicolo, ha riportato una distorsione alla caviglia a seguito di un'irregolarità del piano di calpestio.*

Alla luce della dinamica degli eventi, non sono emerse criticità riconducibili a carenze nelle misure di prevenzione e protezione aziendali né sono state individuate specifiche azioni correttive di sistema. Resta comunque confermato l'impegno dell'azienda nel promuovere la cultura della sicurezza anche nelle attività accessorie e negli spostamenti, attraverso attività di sensibilizzazione sui comportamenti sicuri. L'obiettivo "zero infortuni" viene pertanto mantenuto anche per gli anni successivi, come traguardo di miglioramento continuo."

Obiettivo

Implementare un sistema di segnalazione per i lavoratori per comunicare direttamente rischi, situazioni di pericolo o problematiche ambientali



Commento

Nel 2025 è stato raggiunto l'obiettivo di implementare un sistema di segnalazione per i lavoratori finalizzato alla comunicazione diretta di rischi, situazioni di pericolo e problematiche ambientali. In particolare, sono stati introdotti due moduli e le relative procedure per la gestione delle segnalazioni di near miss e degli incidenti ambientali. Tali strumenti hanno trovato immediata applicazione negli eventi occorsi durante l'anno, consentendo una gestione strutturata e tempestiva delle segnalazioni. Il sistema ha favorito la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali coinvolte, facilitando l'analisi delle cause radice e la definizione e attuazione di efficaci azioni correttive e preventive.



Obiettivo

Go-live SW "Safety ed Appalti di Zucchetti"



Commento

Nel 2025 è stato raggiunto l'obiettivo di messa in esercizio (go-live) del sistema "Safety ed Appalti" di Zucchetti, per i tre moduli previsti. In particolare, sono stati attivati e resi operativi i moduli relativi ad appalti, formazione e idoneità sanitaria, consentendo la gestione digitalizzata dei relativi processi HSE.

L'implementazione ha permesso la tracciabilità delle informazioni, la centralizzazione dei dati e un miglior controllo delle scadenze e degli adempimenti associati alle tre aree.



Obiettivo

Potenziamento del reparto QSA con assunzione di una nuova risorsa



Commento

Nel 2025 è stato raggiunto l'obiettivo di potenziamento del reparto QSA tramite l'inserimento di una nuova risorsa, assunta in data 17/02/2025. La risorsa ha completato il percorso formativo per RSPP e ha partecipato a corsi di approfondimento sulla valutazione del rischio chimico. Tali competenze, unitamente alla laurea in Chimica, consentiranno alla nuova risorsa di fornire un supporto tecnico qualificato alle attività del laboratorio, con particolare riferimento alla gestione in sicurezza delle sostanze chimiche e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione.

Sviluppo delle competenze

Obiettivo

Mantenere o aumentare il coinvolgimento dei collaboratori attraverso ore di formazione pro capite eventualmente in aumento del 10% rispetto anno precedente.



Obiettivo

Collocare un budget adeguato alle esigenze formative dei collaboratori ed investire tutte le risorse finanziarie annue collocate nel budget formazione



Obiettivo

Utilizzare fonti di formazione finanziata



Benessere e conciliazione vita-lavoro

Obiettivo

Mantenere, ove possibile, accordi di smart working



Obiettivo

Coadiuvare, ove possibile, il collaboratore nelle richieste di part-time



Obiettivo

Applicare sistemi di welfare aziendale per tutti collaboratori



Obiettivo

Confermare nuove forme di flessibilità oraria (entrata a regime)



Obiettivo

Conferma dell'inserimento di premi di risultato detassati (con stesura di un accordo, approvazione delle parti sociali e commissione ed inserimento di un sistema erogazione, contabilizzazione e comunicazione dedicato)



Obiettivo

Attuare iniziative di Team Building (almeno 2)

**Commento**

Nel 2025 sono state organizzate diverse iniziative di Team Building, rientranti nell'ambito del progetto TEAM FUN (Gita a Torino, SIDEIUS Fest, Cena di Natale)

**Obiettivo**

Organizzazione di un Family Day

**Commento**

Il SIDEIUS Fest, svoltosi il 16 settembre 2025, ha visto la partecipazione dei collaboratori e delle collaboratrici di SIDEIUS, estendendo l'invito alle loro famiglie e ai loro bambini

**Obiettivo**

Organizzazione di incontri per la valorizzazione della persona, dal punto di vista di identità personale e professionale

**Commento**

Il 28 novembre 2025, in occasione dell'evento "Campioni del Mondo. Campioni d'impresa." Andrea Zorzi, ex campione del mondo di pallavolo, sportcaster e formatore, ha dedicato un momento di confronto ai collaboratori di SIDEIUS su temi come la performance, la relazione tra colleghi, la gestione del feedback reciproco, il coinvolgimento dei collaboratori all'interno dell'organizzazione.

Rapporti con la comunità locale

Obiettivo

Favorire acquisti da fornitori locali

**Commento**

La quota di beni acquistati da fornitori locali (entro il raggio di 100 km dalla sede dell'azienda) è aumentata del 14% rispetto al 2024

**Obiettivo**

Mantenere il coinvolgimento in progetti con la comunità locale



Responsabilità economica

Obiettivo

Margini Ebitda > 20%



Obiettivo

Incremento produttività oraria aziendale > 2024
(calcolata fatturato/ore lavorate)

Commento

Il valore della produttività media oraria aziendale è aumentata dell'11% rispetto al 2024



Obiettivo

Mantenimento incidenza costi personale <=40%



Obiettivo

Incidenza costi ammortamenti sul fatturato nei limiti del 10%



Obiettivo

Portare a termine i progetti di digitalizzazione in corso a fine anno

Commento

I progetti di digitalizzazione sono stati terminati parzialmente a causa del cambio di ragione sociale, che ha posticipato le attività.



Obiettivo

Sensibilizzazione del cliente sul tema dello smaltimento dei materiali residui delle attività di testing



Commento

Per sensibilizzare al tema è stata inviata una circolare ed è stato introdotto un corrispettivo di gestione ambientale all'interno delle offerte emesse

Etica aziendale

Obiettivo

Redigere bilancio sostenibilità secondo criteri GRI per 2024 con coinvolgimento strutturato degli stakeholder (questionari periodici su temi ESG)



Obiettivo

Publicare un report annuale dedicato ai feedback ed ai progressi rispetto agli impegni assunti

Commento

Riproposto per il 2026



Obiettivo

Rafforzare il coinvolgimento dei collaboratori al progetto Patto di senso, mantenendo attivo il Gruppo Attivatori



Obiettivo

Ottenere la Certificazione per la Parità di Genere UNI PdR 125



Commento

Nonostante fosse posto come obiettivo 2026, è stato raggiunto a fine 2025

Ricerca e innovazione

Obiettivo

Mantenere l'investimento in Capex o in termini assoluti (600k€/annui) o % sul fatturato ($\geq 5\%$)



Obiettivo

Coinvolgimento in progetti europei finanziati (minimo 4)



Commento

Tramite il nostro reparto R&D, nel 2025 SIDEIUS è stata coinvolta in 4 progetti europei e 1 nazionale (vedi "Ricerca e Sviluppo" per approfondimenti sui progetti)



Obiettivo

Eventuali progetti di innovazione tecnologica interna



Commento

Nel corso del 2025 sono stati portati avanti due progetti di innovazione tecnologica interna

- *Linguanalysis*: piattaforma software di analisi linguistica/documentale basata su AI, usata per caricare documenti, organizzarli con tag e interrogare bot dedicati per ottenere risposte sui contenuti caricati su server aziendale, quindi con massimo livello possibile di privacy
- *Scheduly*: strumento digitale per la pianificazione e gestione delle attività/task, pensato per supportare l'organizzazione operativa di reparto (prima applicazione nel reparto di Test Engineering)



Obiettivo

Aumento del budget R&D a 2,9% del fatturato (da 2,5% 2024)

Commento

L'obiettivo non è stato raggiunto a causa di problemi con EIT Manufacturing, alcuni progetti sono infatti stati bloccati ad aprile 2025. Il budget effettivo si attesta a 2,4% del fatturato.

Obiettivi ESG 2026

Gestione dei rifiuti

Adeguamento del processo di tracciabilità dei rifiuti all'introduzione del FIR digitale, con aggiornamento delle procedure e degli strumenti operativi per garantirne la corretta applicazione.



Estensione della formazione sulla gestione dei rifiuti a tutto il personale aziendale, con particolare focus sui requisiti normativi applicabili e sulla loro applicazione alle specificità operative aziendali.



Realizzazione di kit anti-sversamento per la gestione delle emergenze ambientali, integrata con formazione e addestramento del personale durante le prove di emergenza ed evacuazione, al fine di garantire una risposta efficace e tempestiva in caso di sversamenti accidentali e altre situazioni di emergenza.

Gestione energetica e riduzione delle emissioni climalteranti

Completare e mettere in esercizio l'impianto fotovoltaico di Via Grieco, con monitoraggio delle performance e dell'autonomia energetica



Ridurre ulteriormente l'intensità di carbonio, proseguendo il percorso di disaccoppiamento tra crescita ed emissioni



Ottimizzare i consumi energetici attraverso analisi dei dati e interventi mirati sugli impianti



Incrementare la quota di energia autoprodotta da fonti rinnovabili



Consolidare il sistema di monitoraggio energetico e delle emissioni, a supporto delle decisioni e degli investimenti futuri

Salute e sicurezza dei lavoratori

Implementazione e messa in esercizio (go-live) dei moduli Zucchetti per la sicurezza relativi ad attrezzature, DPI e DUVRI, con digitalizzazione dei processi e miglioramento della gestione degli adempimenti HSE.



Adeguamento ai requisiti del nuovo Accordo Stato-Regioni 2025, attraverso la revisione e l'aggiornamento dei processi formativi aziendali; sulla base del gap formativo individuato, sarà pianificata ed erogata la formazione necessaria per conseguire la piena conformità normativa entro i termini previsti dall'Accordo.



Svolgimento di un assessment di sicurezza per il reparto CPF, con approccio proattivo e non limitato agli adempimenti normativi, finalizzato all'individuazione di ulteriori opportunità di miglioramento delle condizioni di sicurezza. L'attività sarà supportata da consulenza specializzata e da incontri quindicinali con l'RSPP e il personale di reparto, al fine di favorire il confronto operativo, la raccolta di evidenze dal campo e la definizione condivisa di azioni di miglioramento.

Sviluppo delle competenze

Strutturare un modello di sviluppo delle competenze che favorisca la crescita professionale delle persone e la diffusione del know-how aziendale con il rafforzamento della formazione interna e del trasferimento delle competenze tra reparti



Rafforzare le competenze manageriali e relazionali dei responsabili di funzione per sostenere una cultura organizzativa fondata su autonomia, fiducia e responsabilizzazione tramite percorsi formativi dedicati e momenti strutturati di confronto tra responsabili



Utilizzare di fonti di formazione finanziata

Benessere e conciliazione vita-lavoro con modelli organizzativi evoluti

Promuovere un ambiente di lavoro orientato al benessere e all'engagement con la sperimentazione di un nuovo modello organizzativo di eliminazione delle timbrature, in coerenza con un approccio fondato su fiducia, responsabilità e orientamento ai risultati



Consolidare strumenti di flessibilità organizzativa (smart working, part-time e flessibilità oraria) favorendo la conciliazione tra vita privata e vita professionale



Nel 2026 Sideius intende consolidare il proprio modello di partecipazione economica delle persone, affiancando al tradizionale Premio di Risultato un nuovo Premio di Eccellenza. Il nuovo strumento, subordinato al raggiungimento di sfidanti obiettivi di crescita e redditività, prevede la redistribuzione di una quota del valore economico generato oltre le soglie prefissate, rafforzando il principio secondo cui i risultati dell'impresa costituiscono un patrimonio condiviso. L'iniziativa rappresenta un'evoluzione del sistema premiante aziendale e testimonia la volontà di promuovere una cultura organizzativa fondata su responsabilità, partecipazione e condivisione del valore creato



Obiettivo specifico Parità di genere, inclusione e valorizzazione dei talenti

Consolidare il percorso avviato nel 2025 con la certificazione UNI/PdR 125, promuovendo pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Rapporti con la comunità locale

Favorire acquisti da fornitori locali



Mantenere il coinvolgimento in progetti con la comunità locale

Sostenibilità economica

Mantenimento dell'Ebitda > 20%



Produttività oraria: mantenere target di eccellenza nel range degli ultimi tre anni (2023-2024-2025) +/- 5%



Mantenimento incidenza costi personale <=40%



Mantenimento dell'incidenza costi ammortamenti sul fatturato nei limiti del 10%



Terminare i progetti di digitalizzazione in corso

Etica aziendale

Redigere bilancio sostenibilità secondo criteri GRI per 2025 con coinvolgimento strutturato degli stakeholder (questionari periodici su temi ESG)



Pubblicare un report annuale dedicato ai feedback ed ai progressi rispetto agli impegni assunti



Rafforzare il coinvolgimento dei collaboratori al progetto Patto di senso, mantenendo attivo il Gruppo Attivatori



Valutazione del profilo ESG di fornitori, appalti e lavorazioni esterne

Ricerca e innovazione

Mantenere l'investimento in Capex o in termini assoluti (600k€/annui) o % sul fatturato (>= 5%)



Assunzione di una persona per lo sviluppo dei servizi AI



Coinvolgimento in almeno 4 proposal per progetti europei



Coinvolgimento in almeno 2 progetti finanziati vinti



Accreditamento nella rete Alta Tecnologia



Pubblicare almeno un articolo scientifico

Nota metodologica

La presente nota metodologica descrive i principi, le fonti e i criteri utilizzati nella preparazione del Bilancio di Sostenibilità 2025 di SIDEIUS. Questo documento è stato redatto con riferimento agli standard GRI (Global Reporting Initiative), garantendo trasparenza, completezza e accuratezza delle informazioni riportate.

Principi e Standard di Riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato realizzato con riferimento agli standard GRI, riconosciuti a livello internazionale per la rendicontazione della sostenibilità. L'applicazione di questi standard assicura che il bilancio sia strutturato in modo coerente, facilitando la comparabilità dei dati nel tempo e tra diverse organizzazioni.

Ambito del Bilancio

Il bilancio copre il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 e include tutte le operazioni e le attività di SIDEIUS. Sono stati considerati i confini organizzativi che comprendono tutte le sedi operative dell'azienda, nonché i confini operativi che includono tutti i settori di attività dell'azienda, con particolare attenzione agli impatti diretti e indiretti delle operazioni.

Processi di Raccolta dei Dati

I dati riportati nel bilancio sono stati raccolti dai dipartimenti preposti all'interno dell'organizzazione:

- **Ufficio Persone e Cultura:** per i dati relativi al personale e alle pratiche di work-life balance e organizzazione aziendale
- **Ufficio Amministrazione:** per i dati energetici e di consumi ambientali, i resoconti economici e finanziari
- **Ufficio Qualità e Sicurezza:** per i dati relativi a certificazioni, accreditamenti, qualifiche e verifiche ispettive e i dati sullo smaltimento dei rifiuti
- **Ufficio Marketing:** per i dati relativi alla responsabilità sociale sul territorio, eventi interni ed esterni e iniziative di R&D

I dati sono stati raccolti utilizzando sistemi informatici interni, documentazione aziendale e registri operativi. Ogni dipartimento ha avuto la responsabilità di verificare e convalidare i propri dati, garantendo la precisione e l'affidabilità delle informazioni.

Indicatori di Performance

Sono stati utilizzati vari indicatori di performance con riferimento GRI standards per valutare le dimensioni ambientale, sociale ed economica della sostenibilità. Gli indicatori chiave includono, ma non sono limitati a:

- **ambientali:** consumo energetico e di acqua, gestione dei rifiuti, emissioni di CO₂.
- **sociali:** turnover del personale, ore di formazione, iniziative di welfare.
- **economici:** fatturato, investimenti, solidità finanziaria.

Cambiamenti Metodologici

Questo è il primo Bilancio di Sostenibilità redatto sotto la nuova ragione sociale SIDEIUS srl, il terzo bilancio di sostenibilità redatto dall'azienda. Nonostante il cambio di ragione sociale, la procedura di redazione non è stata modificata. Negli anni precedenti, i rendiconti annuali erano sottoforma di Bilancio Sociale. L'introduzione del Bilancio di Sostenibilità rappresenta un significativo passo avanti nell'impegno dell'azienda verso una rendicontazione più completa e integrata della sostenibilità. La metodologia è stata ampliata per includere una gamma più ampia di indicatori di performance e per conformarsi agli standard GRI, migliorando la precisione e la rilevanza dei dati raccolti.

Metodologia di calcolo delle emissioni GHG e fattori di conversione

Ai fini della determinazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), la Società ha adottato un approccio metodologico conforme agli standard internazionali del GHG Protocol. I fattori di conversione utilizzati per la trasformazione dei consumi energetici in emissioni (tCO₂e) derivano dalle linee guida scientifiche elaborate dall'IPCC e sono stati applicati utilizzando i coefficienti aggiornati e adattati al contesto nazionale pubblicati da ISPRA.

Al fine di garantire coerenza metodologica e confrontabilità dei dati nel tempo, le emissioni relative ai combustibili fossili (Scope 1) sono state ricalcolate per tutti gli esercizi presentati utilizzando un set omogeneo di fattori emissivi aggiornati all'esercizio più recente, espressi in tCO₂/GJ e basati sul contenuto di carbonio e sul potere calorifico dei vettori energetici. Per quanto riguarda l'energia elettrica acquistata (Scope 2), sono stati invece utilizzati, ove disponibili, fattori di emissione specifici per ciascun anno di riferimento, coerenti con il mix energetico nazionale dei singoli esercizi, al fine di riflettere l'effettiva evoluzione dell'intensità emissiva della rete.

Tale impostazione consente di bilanciare coerenza metodologica e rappresentazione fedele del fenomeno analizzato, garantendo l'allineamento alle principali best practice di rendicontazione ESG e la trasparenza nei confronti degli stakeholder.

Revisione e Approvazione

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato sottoposto a una revisione interna da parte della direzione e dei dipartimenti coinvolti.

Conclusione

SIDEIUS rimane impegnata a migliorare continuamente i propri processi di rendicontazione della sostenibilità, garantendo la trasparenza e l'affidabilità delle informazioni fornite ai propri stakeholder.

Per informazioni sul presente Bilancio è possibile contattare: direzione@sideius.com

Indice contenuti GRI

GRI Standard	Informativa	Titolo dell'Informativa	Posizione/Contenuto
Aspetti organizzativi e di governance			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi	"Società e organigramma"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	"Nota metodologica"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	"Nota metodologica"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-4	Revisione delle informazioni	"Nota metodologica"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-5	Assurance esterna	Non necessaria
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	"Settori", "Qualità e accreditamenti", "I nostri clienti", "Fornitori e acquirenti"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-7	Dipendenti	"Occupazione"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-8	Lavoratori non dipendenti	"Occupazione"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9	Struttura e composizione della governance	"Governance"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	In qualità di azienda con compagine sociale operativa in azienda il CdA di SIDEIUS è composto sia nella sua Presidenza che nei ruoli di Amministratori con deleghe dai soci medesimi
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11	Presidente del massimo organo di governo	"Governance"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	"Governance della sostenibilità"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	<ul style="list-style-type: none"> • Ambito Risorse Umane (Persone): Delegato al Presidente del CdA, con particolare attenzione alla strategia HR e ai valori culturali aziendali. • Ambito Ambientale (Qualità, Sicurezza e Ambiente - QSA): Delegato al Vicepresidente del CdA, responsabile della supervisione degli aspetti legati alla sicurezza, qualità e sostenibilità ambientale. • Ambito Amministrativo (Economia) : Delegato al CEO, che coordina le attività finanziarie e amministrative con un approccio orientato alla sostenibilità economica.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	"Nota metodologica"

GRI Standard	Informativa	Titolo dell'Informativa	Posizione/Contenuto
GRI 2: General Disclosures 2021	2-15	Conflitti d'interesse	"Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-16	Comunicazione delle criticità	Incontri periodici degli Amministratori Delegati con i Referenti di Funzione, Tavolo Trimestrale dei Referenti di Funzione, Rapporti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), Colloqui Annuali Verbalizzati con i collaboratori, Analisi dei Reclami e Feedback degli Stakeholder, Rapporto sullo Stato della Qualità, Riunione periodica (art. 35 del D.lgs. 81/2008). Nel 2024 risultano pervenute 12 segnalazioni da parte di clienti indirizzati principalmente alla funzione addetta alla logistica dei campioni di prova ed ai reparti della sede di Via Grieco. L'OdV ha evidenziato al CdA la necessità di prepararsi per l'entrata in vigore del RENTRI (Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti), prevista per febbraio 2025 e che avrà un impatto significativo sull'organizzazione aziendale, coinvolgendo in modo rilevante tutte le funzioni interessate dal processo di gestione dei rifiuti. Non sono emerse criticità in materia di salute e sicurezza, né da parte dell'OdV né durante la riunione periodica.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	"Governance della sostenibilità"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Attualmente non sono formalizzate procedure strutturate di valutazione della performance del CdA specificamente legate al controllo della gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Tuttavia, il CdA adotta un approccio basato su obiettivi condivisi, monitoraggio costante e confronto periodico per garantire che le attività aziendali siano allineate agli impegni di sostenibilità e alle aspettative degli stakeholder.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) di SIDEIUS è stabilita secondo un criterio trasparente e deliberata all'inizio di ogni esercizio fiscale. Nello specifico: Compensazione Annuale Fisso (l'importo del compenso è determinato dal CdA con delibera annuale e si basa su una valutazione delle responsabilità, degli obiettivi aziendali e delle condizioni economiche generali); Erogazione del Compenso (il compenso stabilito viene suddiviso in 12 mensilità e corrisposto con regolarità nel corso dell'anno); Possibilità di Rettifica (in caso di eventi straordinari o cambiamenti significativi nelle attività aziendali, il CdA può deliberare eventuali rettifiche del compenso durante l'anno). Ad oggi, la struttura della remunerazione non prevede componenti variabili, bonus o benefit aggiuntivi legati a performance o risultati specifici.

GRI Standard	Informativa	Titolo dell'Informativa	Posizione/Contenuto
GRI 2: General Disclosures 2021	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	L'azienda adotta il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio e dei Servizi. Inoltre, ci sono componenti variabili che vengono definite dalla definizione della remunerazione in fase di assunzione o da modifiche delle politiche retributive in seguito a necessità contingenti e alla valutazione complessiva annuale.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	2,27 volte
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	"Lettera del presidente"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-23	Impegno in termini di policy	"Impegno per gli obiettivi SDGs Agenda 2030"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	"Impegno per gli obiettivi SDGs Agenda 2030"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Per i collaboratori favoriamo un clima di comunicazione aperta e quotidiana, supportato da una reperibilità costante dei referenti e della direzione. Organizziamo riunioni e tavoli di lavoro periodici, colloqui formali semestrali e offriamo il supporto di un ufficio interno dedicato alle Persone e Cultura, che si occupa di favorire il dialogo e rispondere prontamente a qualsiasi problematica. Per clienti, fornitori e terzi mettiamo a disposizione diversi canali per il confronto, tra cui il dialogo diretto con il commerciale di riferimento e i tecnici incaricati della comunicazione, un sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing), un servizio di contatto tramite il sito web, email aziendali e centralino telefonico.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	"Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Nel periodo di resa non sono stati rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-28	Appartenenza ad associazioni	"Networking e partnership"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	"Coinvolgere gli stakeholder"
GRI 2: General Disclosures 2021	2-30	Contratti collettivi	100%
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	"Analisi di materialità"
GRI 3: Material Topics 2021	3-2	Elenco di temi materiali	"Analisi di materialità"

GRI Standard	Informativa	Titolo dell'Informativa	Posizione/Contenuto
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	All'interno dei capitoli tematici
Informativa autonoma	Non GRI	Definizione di nuovi obiettivi Sostenibilità per il 2024-2025	"Obiettivi ESG 2024-2025"
Sostenibilità economica			
GRI 201: Performance economiche (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Valore aggiunto"
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	"Valore aggiunto"
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Fornitori e acquisti"
	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	"Fornitori e acquisti"
GRI 205: Anticorruzione (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo"
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nessun episodio
Informativa autonoma	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Commento sulle prestazioni del 2025"
	Non GRI	Indicatori economico-finanziari di base	"Conto economico"
	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Ricerca e sviluppo"
	Non GRI	Investimenti in innovazione	"Ricerca e sviluppo"
Sostenibilità ambientale			
GRI 302: Energia (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Efficienza energetica"
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	"Efficienza energetica"
	302-3	Intensità energetica dell'organizzazione	"Efficienza energetica"
GRI 303: Acqua (2018)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Gestione delle risorse idriche"
	303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	"Gestione delle risorse idriche"
	303-3	Prelievo idrico	"Gestione delle risorse idriche"
	303-4	Scarico di acqua	"Gestione delle risorse idriche"
	303-5	Consumo di acqua	"Gestione delle risorse idriche"
GRI 305: Emissioni (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Emissioni climalteranti e Carbon Footprint"
	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)	"Emissioni climalteranti e Carbon Footprint"
	305-2	Emissioni di gas ad effetto serra per la produzione di energia (Scope 2)	"Emissioni climalteranti e Carbon Footprint"
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	"Emissioni climalteranti e Carbon Footprint"

GRI Standard	Informativa	Titolo dell'Informativa	Posizione/Contenuto
GRI 306: Rifiuti (2020)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Gestione dei rifiuti"
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	"Gestione dei rifiuti"
	306-3	Rifiuti prodotti	"Gestione dei rifiuti"
	306-4	Rifiuti non destinati allo smaltimento	"Gestione dei rifiuti"
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	"Gestione dei rifiuti"
GRI 307: Etica e compliance (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Sostenibilità ambientale"
	307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Nessuna non conformità
Sostenibilità sociale			
GRI 401: Occupazione (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Analisi del turnover", "Work Life Balance e Organizzazione Aziendale", "Parità di genere"
	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	"Analisi del turnover"
	401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	"Work Life Balance e Organizzazione Aziendale"
	401-3	Congedo parentale	"Parità di genere"
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Sicurezza e salute"
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	"Sicurezza e salute"
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	"Formazione"
	403-9	Infortuni sul lavoro	"Sicurezza e salute"
GRI 404: Formazione ed educazione (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Formazione"
	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	"Formazione"
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	"Formazione"
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Parità di genere"
	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	"Parità di genere"
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	"Parità di genere"

GRI Standard	Informativa	Titolo dell'Informativa	Posizione/Contenuto
GRI 413: Comunità locali (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Contributi alla comunità"
	413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	"Contributi alla comunità"
GRI 419: Compliance socioeconomica (2016)	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", "Sicurezza e salute"
	419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Nessuna non conformità
Informativa autonoma	GRI 3-3	Modalità di gestione	"Eventi di Team Building"
	Non GRI	Attività di Employee Engagement	"Eventi di Team Building"



TEC EUROLAB
WE MAKE YOU FEEL SURE



SKILLANTIS
EMPOWER PEOPLE EMPOWER INDUSTRY



VALOR
WE CERTIFY EXCELLENCE



BLUETENSOR
INLINE CONTROL & PROCESS AUTOMATION

**EMPOWERING
EXCELLENCE**

EMPOWERING EXCELLENCE

SIDEIUS S.r.l.

(C.F. e P.IVA 02452540368)

Viale Europa, 40 – 41011 – Campogalliano (MO) Italy
T: +39 059 527 775

PEC: tec-eurolab@legalmail.it
info@sideius.com | sideius.com | tec-eurolab.com