

ANNUAL REPORT 23

POLITECNICA
building for humans

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Con l'Annual Report, giunto alla tredicesima edizione, desideriamo condividere un dettagliato resoconto delle strategie, iniziative e partnership che hanno contribuito al raggiungimento dei nostri obiettivi nel corso dell'anno passato, un'occasione importante per raccontare, condividere e valorizzare il nostro impegno e i risultati che abbiamo ottenuto.

Il 2023 è stato un anno cruciale per la comunità globale, caratterizzato da significativi progressi nel percorso verso il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite ma anche da sfide persistenti, specialmente di carattere climatico e sociale. È stato un periodo eccezionale, per opportunità ma anche per eventi politici globali, che, nel breve e medio termine, influenzeranno anche il nostro settore, richiedendo cautela.

Con lo scorso anno, per Politecnica si è concluso il piano strategico triennale incentrato sul driver dello "Sviluppo". Gli obiettivi che ci eravamo dati sono stati tutti raggiunti e migliorati, con grande sforzo produttivo per mantenere sempre alto lo standard qualitativo. Alcuni numeri straordinari: un fattu-

rato di poco sotto i 30 M€, quasi 63 M€ di portafoglio, una comunità professionale che ora conta oltre 300 persone. Il 2023 ha visto nascere il settore "Sostenibilità", che esce quindi dalla dimensione di disciplina, pur se trasversale, ma assume l'importanza di una linea strategica che si integra, nella logica ESG, con le politiche aziendali e soprattutto con i contenuti tecnici dei progetti.

L'impegno etico si riflette così nella realtà d'impresa. Per noi la sostenibilità è più che un impegno: è una sfida quotidiana, che si manifesta in ogni decisione, sia in fase di progettazione che di realizzazione di un'opera. Ci impegniamo sempre a garantire un'impronta ecologica minima, massimizzando l'efficienza energetica e idrica, valorizzando la relazione con il territorio e promuovendo il benessere della collettività, e, al contempo, cerchiamo di fornire soluzioni finanziariamente sostenibili.

Nel 2023 abbiamo, inoltre, avviato un progetto di integrazione di algoritmi di Intelligenza Artificiale nel processo produttivo, con lo scopo di ridurre al minimo le operazioni ripetitive per liberare tempo prezioso

alle risorse e per creare una banca dati interrogabile, che possa diventare un patrimonio comune, potenziando l'efficienza e la condivisione interna della conoscenza.

Nel campo della responsabilità sociale di impresa abbiamo dedicato grande attenzione alla parità di genere e all'empowerment femminile, questioni che consideriamo fondamentali non solo per l'etica aziendale, ma anche per il progresso e la stabilità futura dell'organizzazione.

Abbiamo, infine, consolidato le certificazioni e migliorato il rating di sostenibilità con l'intento di far certificare l'Annual Report da un ente indipendente entro il 2025.

Guardando avanti, ci impegniamo a consolidare la dimensione economica e a patrimonializzare ulteriormente la cooperativa nei prossimi anni. Governare la crescita sarà la priorità, insieme alla continua attenzione alle risorse umane, allo sviluppo del mercato estero e al consolidamento della posizione a livello nazionale, nel settore privato e infrastrutturale pubblico, estendendo la rete territoriale con l'apertura, entro l'estate, di una sede a Roma. Il nostro impegno



Francesca Federzoni,
CEO

verso l'agenda per lo sviluppo sostenibile rimane saldo. Affrontare sfide concrete significa confrontarsi con paure contrapposte e superare retaggi culturali e rigidità. Siamo consapevoli che una collaborazione più stretta ed efficace tra tutti gli attori interessati, a livello internazionale e nazionale, è fondamentale. Il cambiamento non è semplice ma è urgente e necessario e come società cooperativa siamo chiamati al confronto, al dialogo e alla partecipazione per contribuire a un mondo migliore.

Insieme, il futuro lo costruiamo così.

INDICE

Comunicare la sostenibilità	1	04. GOVERNANCE E DIMENSIONE TECNICO- ECONOMICA	25
01. IDENTITÀ AZIENDALE	4	Performance economica	27
Società	5	Innovazione tecnologica	36
Storia	6	Qualità del servizio	39
Sedi	7	Etica, Legalità e Integrità	42
Servizi offerti	8	Collaborazione e Networking	45
Valori, Mission e Vision	9	Protezione dei dati	49
02. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	10	Comunicazione integrata	50
Organi di direzione, gestione e controllo	11	Catena di fornitura	53
Organizzazione aziendale	14	05. CAPITALE UMANO E RESPONSABILITÀ SOCIALE	55
Pianificazione strategica	15	Gestione del personale	58
Gestione delle non conformità e dei reclami	16	Diversità, Inclusione e Pari opportunità	64
03. ANALISI DI MATERIALITÀ	17	Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	70
Individuazione e coinvolgimento degli Stakeholder	18	Sviluppo delle competenze	74
Temi materiali	22	06. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E IMPATTO TERRITORIALE	78
Perimetro	24	Risorse Materiali	79
		Risorse energetiche	81
		Emissioni in atmosfera	83
		Rifiuti	85
		Sostenibilità delle opere	86
		Relazioni con il territorio	90
		Contribuiamo con i nostri progetti	95
		Tabella di correlazione	105

COMUNICARE LA SOSTENIBILITÀ

L'Annual Report è un documento redatto su base volontaria, tramite il quale Politecnica, già a partire dal 2011, ha inteso far conoscere in modo trasparente come l'organizzazione contribuisce o intende contribuire allo sviluppo sostenibile e divulgare pubblicamente i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone e le modalità con cui tali impatti vengono gestiti. Il report viene emesso con periodicità annuale, in corrispondenza della Assemblea di Bilancio e costituisce parte integrante della documentazione di Reporting approvata dal Consiglio di Amministrazione per accompagnare ed illustrare il Bilancio stesso.

Il documento restituisce i risultati raggiunti, anche illustrando i progetti più rappresentativi realizzati e, come attraverso di essi, la società abbia contribuito a realizzare i principi della cooperazione e perseguito gli obiettivi dell'agenda UN 2030.

A partire dallo scorso anno, l'Annual Report viene redatto con riferimento agli standard pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), organizzazione nata con l'obiettivo di

aiutare sia il pubblico che il privato a comprendere, misurare e comunicare l'impatto che una qualsiasi attività possa avere sulle varie dimensioni della sostenibilità (economica, ambientale e sociale).

Gli Standard GRI si basano sulle aspettative di condotta responsabile delle imprese definite da protocolli di autorevoli enti inter-governativi, come le Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le multinazionali e i Principi guida delle Nazioni Unite (ONU) su Imprese e Diritti Umani.

In particolare, il documento è stato elaborato prendendo come riferimento i requisiti e i principi di rendicontazione contenuti nel GRI 1 e contiene l'illustrazione delle informazioni generali (profilo e dimensioni dell'organizzazione, attività, governance e policy) e specifiche inerenti ai temi materiali, ovvero gli impatti più significativi dell'azienda individuati a seguito di due diligence.

L'indice, riportato nel seguito, contiene le 30 informative generali (GRI 2: Informativa

generale 2021), le 3 informative sui temi materiali (GRI 3: Temi materiali 2021) e le informative specifiche sui temi materiali emersi dall'analisi di materialità, con evidenza di sezioni e pagine del documento ove è possibile reperire i contenuti richiesti. Ad oggi non è stato pubblicato lo standard del settore merceologico di riferimento.

Tutti i dati contenuti all'interno del Report, sia di natura amministrativa che organizzativa, sono un estratto ed una elaborazione della documentazione ufficiale disponibile presso la società e sono congruenti con la contabilità analitica, con il controllo di gestione e con il bilancio di esercizio.

Il report è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione come parte integrante della rendicontazione annuale sul bilancio di esercizio. Il documento non

è stato sottoposto a verifica esterna. Tuttavia buona parte dei contenuti del Report rientra nell'ambito soggetto alle verifiche ispettive per le certificazioni in essere o sono oggetto della verifica del bilancio da parte di Legacoop, sindaci e revisori.

“

Nel 2024 aggiorneremo e arricchiremo il nostro report per conformarlo agli standard ESRS volontari dedicati alle PMI di prossima emanazione. Inoltre, intendiamo affidare il processo di verifica a un ente terzo indipendente, garantendo così la massima trasparenza e affidabilità dei dati e delle informazioni in esso contenute.

Nella stesura del documento abbiamo tenuto conto delle indicazioni dell'Accademia della Crusca per una scrittura rispettosa della parità di genere nel linguaggio professionale (Risposta al quesito sulla scrittura rispettosa della parità di genere negli atti giudiziari posto all'Accademia della Crusca dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione disponibile al seguente url: <https://accademiadellacrusca.it>)

”

Verso un nuovo sistema di rendicontazione della sostenibilità in Europa

Dal 5 gennaio 2023 è in vigore la Direttiva UE 2022/2464 cd. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) che sostituisce la precedente "Non Financial Reporting Directive – NFRD" (Direttiva 2014/95/UE), attuata in Italia dal Decreto legislativo 30 dicembre 2016 n. 254, concernente l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per le imprese di grandi dimensioni.

L'obiettivo è realizzare un nuovo sistema di rendicontazione della sostenibilità in Europa, che vedrà le imprese interessate dalla nuova normativa impegnate a fornire un report di sostenibilità sulle proprie strategie e modelli di business, sulla governance e sull'organizzazione, sulle valutazioni di rilevanza di impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità, nonché su politiche, obiettivi, piani d'azione e performance. Le principali novità introdotte dalla CSRD in tema di rendicontazione della sostenibilità aziendale riguardano **l'ampliamento dei soggetti interessati** (si stimano 49.000 imprese di cui quasi 7.000 in Italia), **l'aumento delle informazioni da fornire e l'introduzio-**

ne di standard di rendicontazione europei (European Sustainability Reporting Standards - ESRS).

Il 31 luglio 2023, la Commissione europea ha adottato, in via definitiva, il Regolamento delegato 2023/2772 che contiene, in allegato, una prima serie di standard per la rendicontazione di sostenibilità. Si tratta di due standard trasversali (ESRS 1 Requisiti generali e ESRS 2 Informazioni generali) e di dieci standard tematici relativi ai profili ambientali (ESRS E1 sul cambiamento climatico, ESRS E2 sull'inquinamento, ESRS E3 sulle risorse idriche e marine, ESRS E4 sulla biodiversità ed ecosistemi, ESRS E5 sull'uso delle risorse e l'economia circolare), sociali (ESRS S1 sui dipendenti, ESRS S2 sui lavoratori nella catena del valore, ESRS S3 sulle comunità interessate, ESRS S4 sui consumatori e utenti finali) e di governance (ESRS G1 sulla condotta aziendale).

Gli ESRS sono stati predisposti dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) in veste di Organo di consulenza tecnica della Commissione europea, per consentire alle imprese impegnate nella trasformazione sostenibile e nella transizione energetica di affrontare e "misurare" le questioni ambientali, sociali e di governance, nonché per valutare in modo più appropriato le misure e le azioni per contrastare il cambiamento climatico, per proteggere la biodiversità e per garantire il rispetto dei diritti umani. Gli standard permettono di mettere a disposizione **informazioni standardizzate sui rischi e sulle opportunità** in modo che tutti gli stakeholder, a partire dagli investitori, ma anche i dipendenti, i rappresentanti delle comunità locali, i fornitori,

i consumatori o i clienti stessi di un'azienda, siano nella condizione di **conoscere tutti i fattori che determinano l'impatto aziendale in termini di performance.**

Oltre a delineare un quadro normativo che abbraccia il concetto di sostenibilità in senso ampio, la direttiva CSRD introduce il **principio della doppia materialità**: le imprese coinvolte dagli obblighi informativi e di rendicontazione sostenibile sono tenute a misurare l'impatto che l'attività d'impresa ha sulla società e sull'ambiente (prospettiva inside-out) e i rischi e le opportunità dei fattori di sostenibilità sullo sviluppo dell'azienda stessa (prospettiva outside-in).

Inoltre, nel perimetro di riferimento del bilancio, le imprese devono includere anche le informazioni connesse all'intera **catena del valore** a monte (upstream) e a valle (downstream), quali risultanti delle attività di due diligence e dell'analisi di materialità.

Le informazioni sulla sostenibilità devono essere riportate nella **relazione sulla gestione** e devono essere sottoposte a **revisione**.

La nuova normativa sulla rendicontazione della sostenibilità sarà implementata gradualmente in base alla struttura e alle dimensioni delle aziende coinvolte: le imprese di interesse pubblico, che già redigono una dichiarazione non finanziaria, inizieranno ad applicare le nuove disposizioni a partire dal 2024 (con il primo report nel 2025); le altre grandi imprese inizieranno dal 2025 (con il primo report nel 2026); le PMI quotate inizieranno dal 2026 (con il primo report nel 2027, con la possibilità di posticipare di altri due anni).

L'8 novembre 2023 l'EFRAG ha pubblicato il draft del principio di rendicontazione volontaria di sostenibilità "ESRS volontario"

destinato alle micro, piccole e medie imprese non quotate che non rientrano nell'obbligo della Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità al fine di stabilire requisiti di rendicontazione di sostenibilità rilevanti e proporzionati alla dimensione e alla complessità delle attività nonché alle capacità e caratteristiche delle PMI.

L'ESRS volontario vuole supportare le micro, piccole e medie imprese nel raggiungimento dei seguenti obiettivi: contribuire a un'economia più sostenibile e inclusiva; migliorare la gestione delle sostenibilità sulle problematiche che devono affrontare, come le sfide ambientali e sociali, ad esempio l'inquinamento e la salute e sicurezza dei lavoratori; fornire informazioni che soddisfino la richiesta di dati da parte di finanziatori e investitori, aiutando le imprese nell'accesso a finanziamenti mirati a lungo termine; fornire informazioni che contribuiscano a soddisfare le esigenze di domanda di dati delle grandi imprese che richiedono informazioni sulla sostenibilità ai propri fornitori.

Gli standard sono in consultazione fino al 21 maggio 2024 al fine di raccogliere commenti sulla fattibilità, i costi, le sfide, i benefici e l'utilità delle singole informazioni e i suggerimenti per migliorare gli standard.

FONTI

"Regolamento delegato (UE) 2023/2772 della Commissione, del 31 luglio 2023, che integra la direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità", disponibile al seguente url: <https://eur-lex.europa.eu/>

"Exposure Draft Voluntary standard for non-listed small- and medium-sized undertakings (VSME ED)", EFRAG, disponibile al seguente url: <https://www.efrag.org/>

Traduzione in lingua italiana della bozza di standard, OIC (Organismo Italiano di Contabilità), disponibile al seguente url: <https://www.fondazioneoic.eu/>

“

Abbiamo elevato la responsabilità sociale d'impresa (CSR) a principio guida del nostro sviluppo.

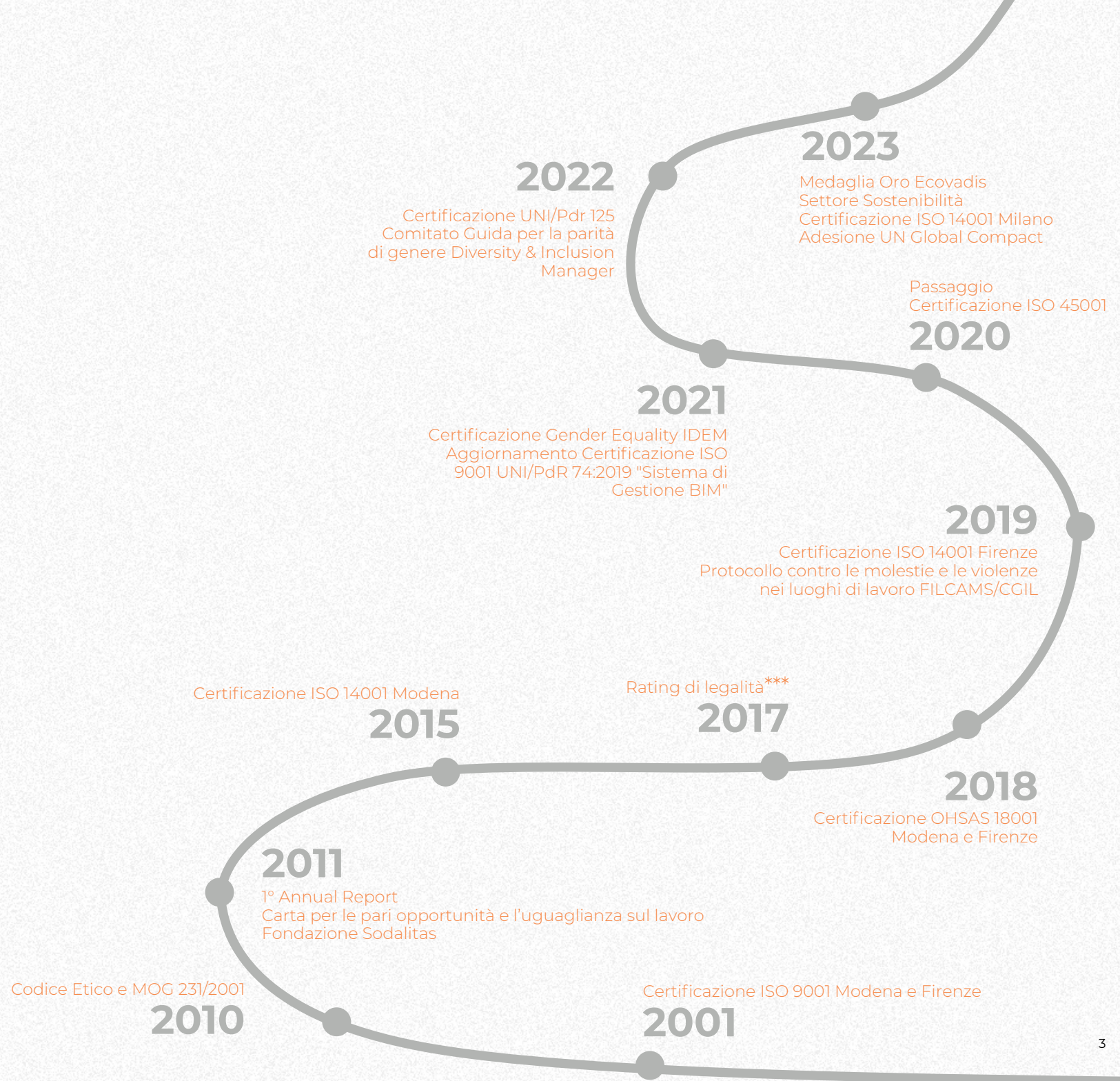
Per affrontare le complesse sfide ambientali, sociali e di governance, abbiamo adottato un Codice etico rigoroso e Politiche ambiziose per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la parità di genere rivedendo l'organizzazione interna al fine di questi ambiti cruciali.

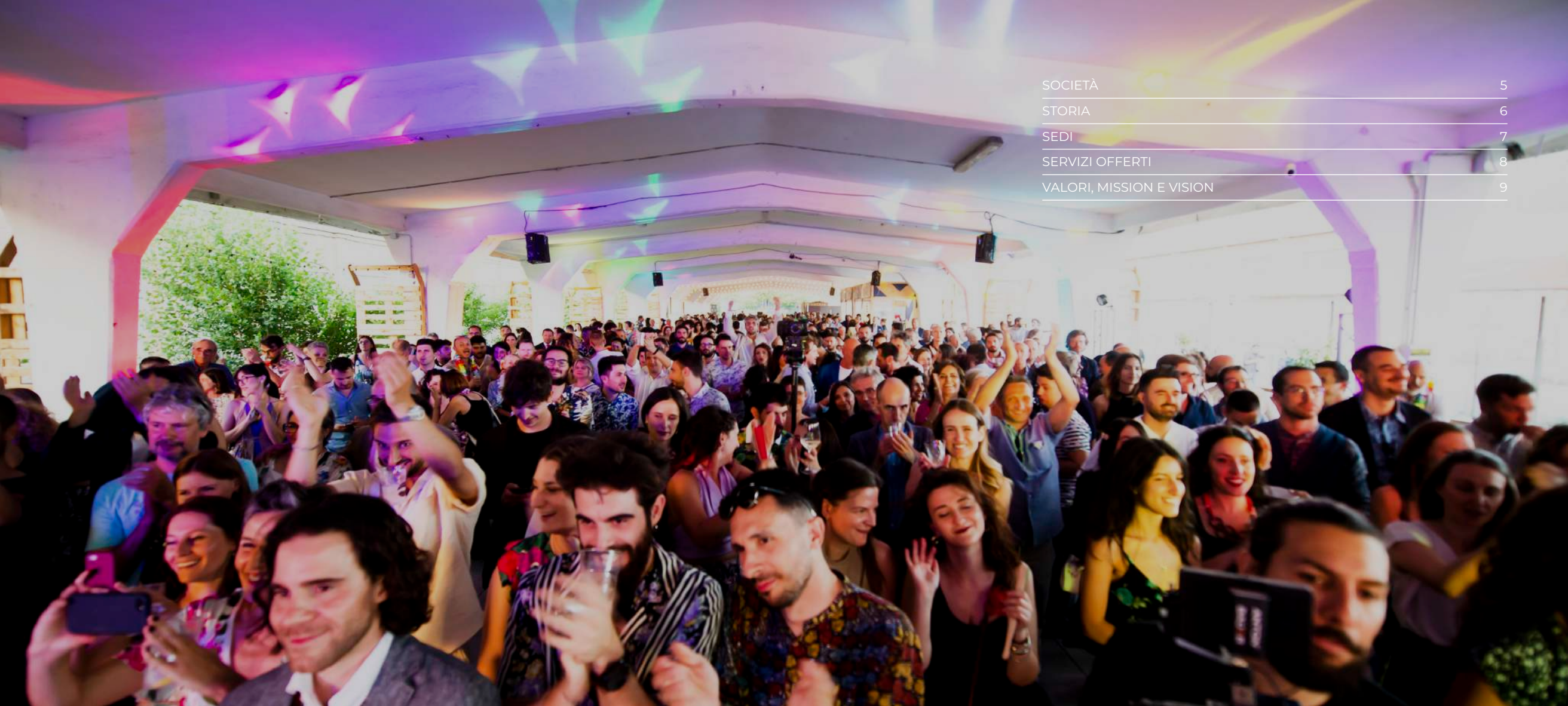
Ci impegniamo nella trasparenza, pubblicando un report annuale dettagliato sulle performance ESG destinato a tutti gli stakeholder, adottando come riferimento standard internazionali riconosciuti (GRI).

Il nostro impegno in materia di CSR viene annualmente condiviso con il network del Global Compact delle Nazioni Unite e valutato da Ecovadis, una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della sostenibilità.

”

P.





SOCIETÀ	5
STORIA	6
SEDI	7
SERVIZI OFFERTI	8
VALORI, MISSION E VISION	9

01. IDENTITÀ AZIENDALE

SOCIETÀ

Fondata nel 1972, **Politecnica Ingegneria ed Architettura Soc. Coop.** è oggi una delle maggiori società italiane di progettazione integrata – architettura, ingegneria e urbanistica. Costituita in forma **cooperativa a responsabilità limitata**, fa capo a 46 soci professionisti, ingegneri ed architetti, e può contare su 43 dipendenti e oltre 200 collaboratori organizzati oltre che nella sede centrale di Modena, in diverse altre sedi operative in Italia (Milano e Firenze) e all'estero (Bucarest, Copenaghen e Kingstown).

Tra le prime società ad aver adottato il BIM, offre servizi di progettazione e direzione lavori in conformità alle norme ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, oltre ad aver recentemente conseguito la certificazione secondo la UNI PdR 125:2022 per la Parità di Genere. È membro del Green Building Council e promuove le migliori pratiche di sostenibilità ambientale in compliance con i principali protocolli internazionali per la costruzione e riqualifica-

zione di edifici e infrastrutture come LEED® ed Envision®. Fondamentale è anche l'attenzione attribuita al Project Management secondo prassi codificate internazionali e professionisti certificati UNI 11648:2016.

L'integrazione tra competenze diverse, la collaborazione professionale, l'approccio progettuale multidisciplinare, il dialogo e il trasferimento delle conoscenze e delle esperienze sono gli elementi fondamentali della cultura del progetto che la società persegue e promuove.

“

Con circa 300 persone tra progettisti, pianificatori, ingegneri, consulenti e tecnici specializzati, integriamo competenze diverse - dal progetto architettonico a quello strutturale, dall'impiantistica all'urbanistica - grazie al lavoro in team e alla complementarità di professionalità. Sviluppiamo progetti in campo pubblico e privato, nella scuola e nella sanità, nell'industria, nei servizi, nelle infrastrutture e - con la divisione internazionale - realizziamo opere civili e infrastrutturali in numerosi Paesi in via di sviluppo, nell'ambito di progetti finanziati da Istituzioni Finanziarie Internazionali.

”

Assemblea di Bilancio 2024
di Politecnica, spazio'TENGO
Coop Reno, Castel Gulfo di
Bologna



STORIA

La società nasce il 21 dicembre 1972 a Modena per iniziativa di nove ingegneri e architetti che decidono di intraprendere la professione in forma cooperativa ed assume la denominazione C.I.A. Cooperativa Ingegneri e Architetti s.c.r.l..

Fin dall'origine la cooperativa ha creduto nel valore della interdisciplinarietà – che si concretizza nella progettazione integrata – e ha coltivato gelosamente la propria indipendenza.

Ai fondatori si sono progressivamente aggregati altri professionisti e società, con parallelo sviluppo del volume di attività e del fatturato:

- Nel **1981** viene incorporata in C.I.A. una parte di Tecnoexport – società operante nel settore della zootecnia e dell'agroindustria.
- Nel **1994**, a seguito della incorporazione di I.F. Idroforma – studio associato di Firenze – e di Tecnoprogetti di Bologna, assume la at-

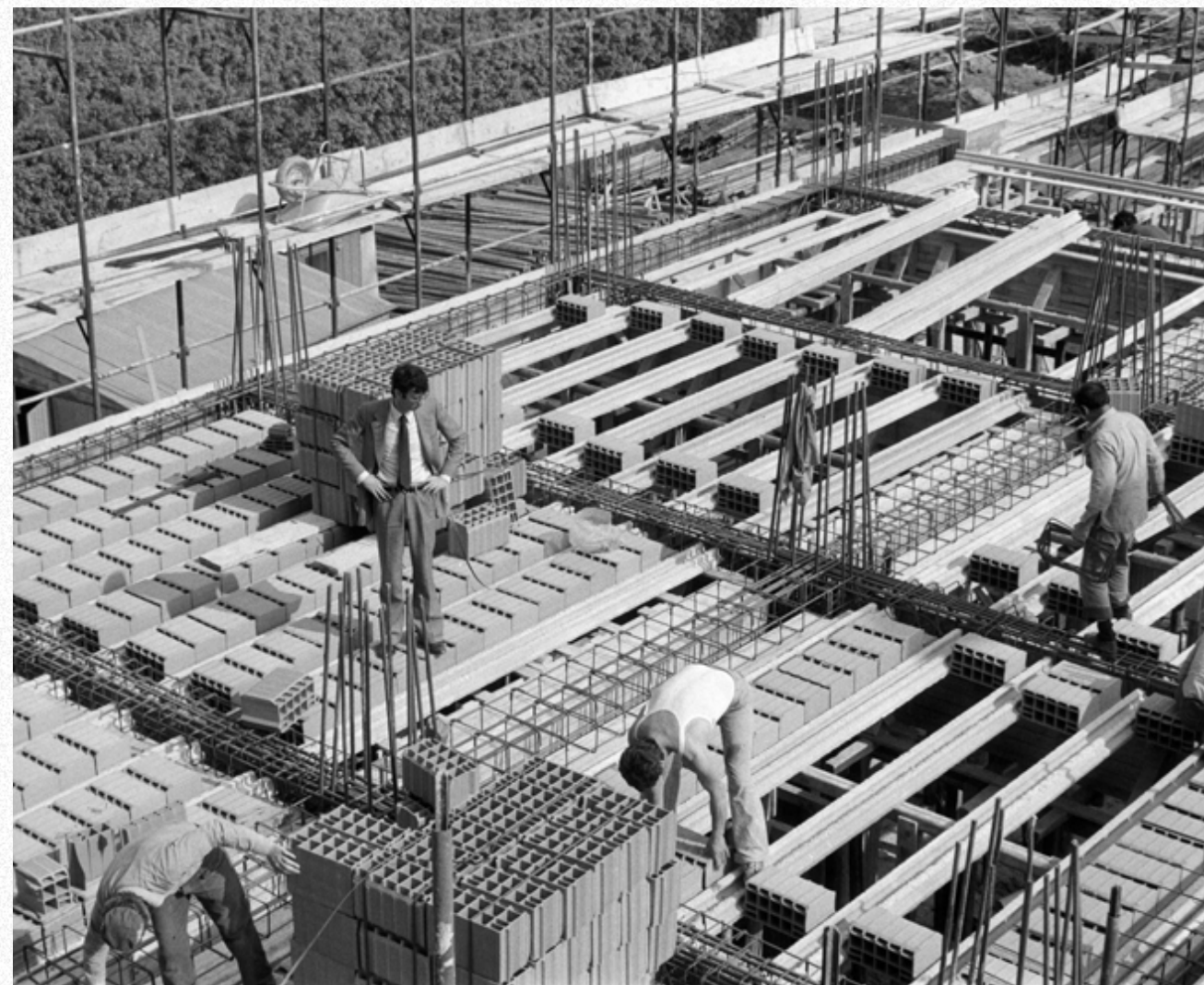
tuale denominazione di Politecnica Ingegneria e Architettura.

- Nel **1996** si aggiunge la sede di Firenze e nel **2014** quella di Milano.
- Nel corso del **2018**, grazie a importanti commesse acquisite in Danimarca e in Romania (progettazione definitiva ed esecutiva dello Zealand University Hospital a Køge e l'ampliamento di due nuovi ospedali finanziati da World Bank a Bucarest) apre i branch office esteri danesi e rumeni, cui se ne aggiungono altri nel corso degli anni per seguire i diversi progetti all'estero.

“

Nel 2022 abbiamo celebrato l'importante traguardo dei nostri primi 50 anni: un lungo viaggio attraverso profondi mutamenti della società e delle tecnologie, affrontato sotto la guida dei principi cardine di cooperazione e solidarietà e mettendo in campo personale altamente qualificato e continua innovazione tecnologica. Una storia fatta di grandi sfide e importanti traguardi raggiunti che ci permette di guardare al futuro con la fiducia che proviene dalla forza delle nostre radici e dalla concretezza del lavoro fatto.

”



SEDI

3 sono le sedi in Italia a Modena, Milano, Firenze e 9 i Paesi di presenza all'estero in 3 continenti (Belize, Danimarca, Giamaica, Guyana, Kenya, Romania, Saint Vincent e Grenadine, Sierra Leone).

Alla fine del 2022 è stato chiuso il branch maltese.

SEDI IN ITALIA



SEDE LEGALE
MODENA
Via Galileo Galilei, 220
41126 Modena
+39 059356527
info@politecnica.it



SEDE OPERATIVA
FIRENZE
Viale Amendola, 6 int. 3
50121 Firenze
Tel: +39 0552001660



SEDE OPERATIVA
MILANO
Via Della Moscova, 12
20121 Milano
Tel: +39 0262912512

FILIALI NEL MONDO



BUCAREST
Via Subcetate 24
37007 Bucarest



COPENAGHEN
H.C. Andersens
Boulevard, 37c/o
The Italian
Chamber of
Commerce
1553 Copenhagen



KINGSTOWN
Bonadie Street 298
Kingstown

UFFICI DI PROGETTO

BELMOPAN
Belize

FREETOWN
Sierra Leone

GEORGETOWN
Guyana

NAIROBI
Kenya

KINGSTON
Giamaica

SERVIZI OFFERTI

La Cooperativa, con riferimento agli interessi dei propri soci, ha per oggetto l'assunzione, in Italia e all'estero, sia da soggetti pubblici che da privati, di incarichi relativi a studi di fattibilità tecnica, economica e finanziaria, ricerche, consulenze, progettazione, direzione e collaudo lavori, studi di impatto ambientale, attività di verifica della progettazione delle opere ai fini della validazione e qualunque altro incarico rientrante nel campo dell'ingegneria, dell'architettura e dell'urbanistica.

“

Il nostro approccio è volto alla ricerca di soluzioni che concilino sostenibilità, innovazione, creatività, impiego di nuove tecnologie a servizio della persona. Sia in fase di progettazione che di gestione del cantiere, privilegiamo scelte tecnologiche avanzate che garantiscano eccellenti prestazioni, riducendo al minimo l'impiego di risorse naturali e massimizzando il risparmio energetico, e promuoviamo l'adozione di standard di sostenibilità elevati in conformità a protocolli di certificazione riconosciuti a livello internazionale.

”

Progettazione



Dalla fattibilità tecnico-economica alla progettazione definitiva esecutiva e costruttiva

Politecnica crede nel valore della **progettazione integrata** ed è un partner nella risoluzione di qualsiasi sfida progettuale grazie ad un team composto da professionisti che esprimono tutte le discipline tecniche. Opera in tutti i settori: dall'edilizia industriale e commerciale a quella sanitaria, residenziale e turistica e per il terziario, sia per nuove costruzioni che per interventi di ristrutturazione e restauro di beni vincolati, fino alle infrastrutture come strade, ponti, ferrovie e metropolitane. Al servizio sia del cliente privato che dell'amministrazione pubblica. Sempre alla ricerca di soluzioni che concilino sostenibilità, innovazione, creatività, nuove tecnologie a servizio dell'uomo.

Direzione Lavori



Grazie alla presenza di professionisti con competenze ed esperienze trasversali, Politecnica è in grado di gestire puntualmente il processo di realizzazione dell'opera, fino al collaudo finale sia in Italia che all'estero, secondo le migliori best practices internazionali. L'indipendenza è un valore prezioso per la società che, libera da ogni interesse che non sia quello del cliente, può accompagnarlo con impegno e dedizione nel raggiungimento dei suoi obiettivi e nella realizzazione dei suoi progetti.

Pianificazione del territorio



Politecnica assiste le autorità di governo locali e gli investitori privati nella pianificazione delle trasformazioni del territorio, dalla definizione dei master plan, alla valutazione di impatto socio-ambientale – environmental social impact assessment (ESIA) – fino allo sviluppo e all'implementazione dei Piani Attuativi e degli Accordi. Due in particolare sono i punti di forza: la capacità di assistere i committenti con una **visione d'insieme** delle complessità e delle nuove tecnologie, e la gestione specifica dell'**iter negoziale e partecipativo** coinvolgendo istituzioni, amministrazioni, comunità e investitori sin dalle fasi preliminari con l'obiettivo di riunire gli intenti a beneficio di tutto il territorio e a favore di sostenibilità dell'intervento nel tempo. Un aspetto fondamentale, questo, negli interventi di rigenerazione del tessuto territoriale per identificare e creare benefici condivisi.

VALORI, MISSION E VISION

I valori di Politecnica sono le fondamenta su cui si costruisce la cultura aziendale, influenzando ogni aspetto dell'attività, dalla presa di decisioni quotidiana all'elaborazione di strategie a lungo termine, guidando il comportamento e le azioni delle persone verso obiettivi comuni.

COOPERAZIONE

al fine di ottenere, tramite l'esercizio in comune dell'attività professionale, le migliori condizioni economiche, sociali e professionali mediante la pratica costante della progettazione integrata, della collaborazione professionale, del dialogo interdisciplinare, del trasferimento delle esperienze e della diffusione della conoscenza.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

verso i lavoratori, verso i clienti, verso gli utilizzatori finali dell'opera, verso il territorio, verso il pianeta e le sue risorse.

SOLIDARIETÀ

che nasce dalla consapevolezza di un'appartenenza comune e dalla condivisione di uno scopo: le persone al centro, in ogni progetto, in ogni realizzazione.

INDIPENDENZA

da ogni interesse che non sia quello del committente.

LEGALITÀ E INTEGRITÀ

non solo l'imprescindibile rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera ma anche etica professionale, onestà intellettuale e trasparenza.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

per una società aperta ed inclusiva che dia spazio al pluralismo e garantisca la non discriminazione, la tolleranza, la giustizia sociale e l'uguaglianza.

SOSTENIBILITÀ

applicata sia alla propria organizzazione e alle attività svolte che alle opere progettate e realizzate ed intesa nella sua accezione più ampia e comprensiva degli impatti diretti e indiretti sull'economia, l'ambiente e le persone.



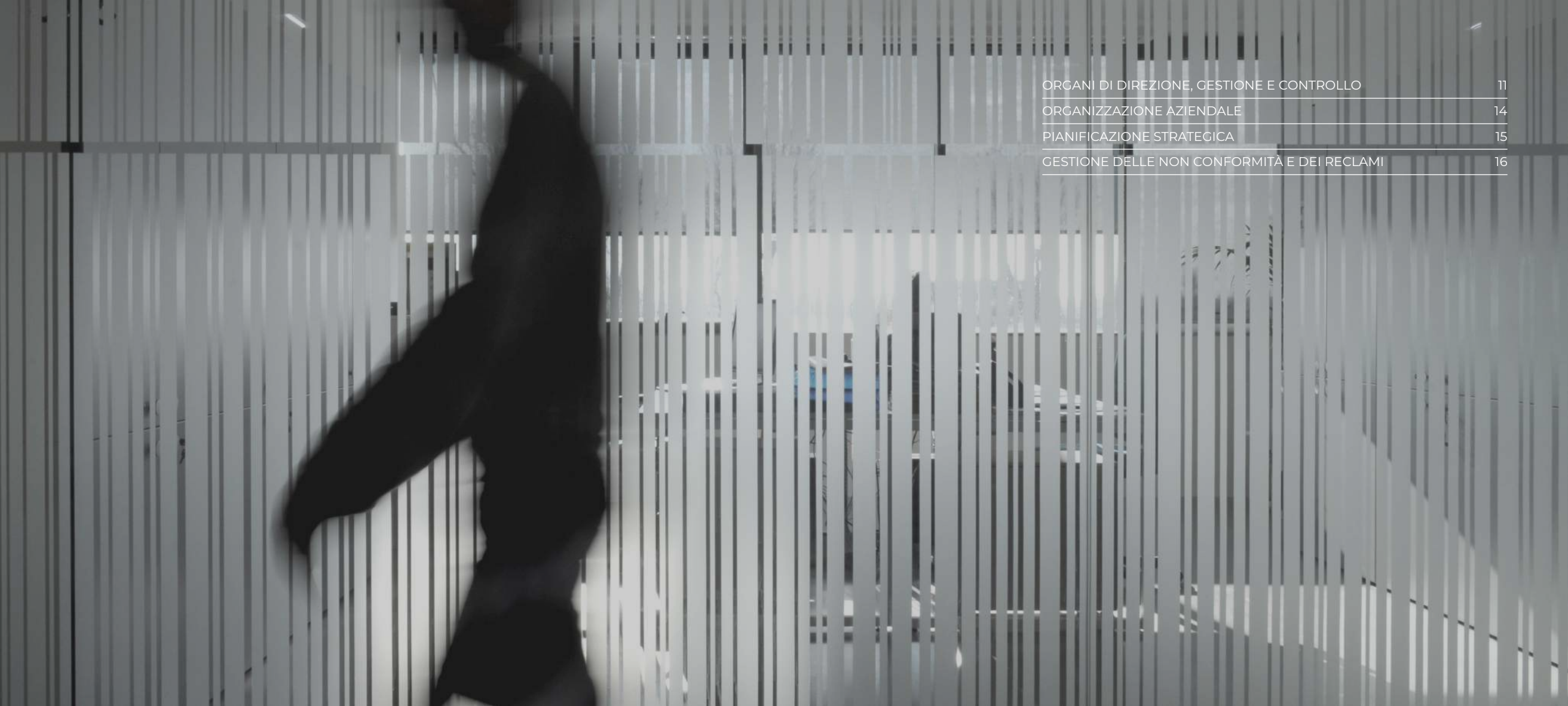
“

Crediamo nel lavoro cooperativo, dove la centralità della persona e la dimensione relazionale, l'etica e lo spirito comunitario sono elementi fondanti, e abbiamo fatto nostri i valori della cooperazione contenuti nella “Dichiarazione di identità cooperativa” approvata dall'Alleanza Cooperativa Internazionale al 31° Congresso di Manchester ed enunciati nel Codice etico.

***Progettare il futuro per le nuove generazioni** è la sfida che da cinquant'anni affrontiamo in Italia e all'estero: frutto di scelte ponderate, intuizioni, opportunità peculiari che si sono intrecciate negli anni. La nostra missione è **creare valore per le persone**: opportunità di lavoro e di crescita professionale per i lavoratori e di benessere e sviluppo economico sostenibile per il territorio e le comunità che fruiranno dell'opera.*

***Building for Humans**: la visione di una progettazione al servizio delle persone, in cui le sfide progettuali si misurano con le esigenze delle comunità con l'obiettivo di realizzare opere che contribuiscano a migliorare la qualità della vita.*

”



ORGANI DI DIREZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	14
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	15
GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ E DEI RECLAMI	16

02. **ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

ORGANI DI DIREZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Organi sociali

Il sistema di governance aziendale, di tipo tradizionale, prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei soci è costituita, ad oggi, esclusivamente da Soci operatori ovvero da professionisti operanti nel settore dei servizi di ingegneria ed architettura che mettono a disposizione della cooperativa le loro capacità professionali e contribuiscono con la loro attività lavorativa al perseguimento degli obiettivi sociali.

A tal fine, i soci, all'atto dell'ammissione, ed in relazione alla attività lavorativa da svolgere, instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro in forma autonoma con le conseguenze e gli effetti definiti dalle disposizioni di legge.

I Soci operatori non possono esercitare in proprio né avere interessenze in altre imprese che esercitano attività identiche o affini ed in concorrenza con quelle della cooperativa.

Il numero dei soci operatori è illimitato.

L'ammissione di nuovi soci viene deliberata dall'Assemblea stessa in ragione delle concrete esigenze di sviluppo della cooperativa. Lo Statuto prevede l'istituzione di una categoria speciale di soci operatori in ragione dell'interesse alla loro formazione professionale e/o al loro inserimento nell'impresa che avviene con il supporto di un Tutor secondo un piano di formazione/inserimento stabilito. Da Statuto è prevista, inoltre, la categoria dei soci sovventori costituita da persone fisiche o giuridiche i cui conferimenti sono destinati alla costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico, per la ristrutturazione ed il potenziamento aziendale, nonché quella dei soci onorari, ad oggi non presenti.

Per maggiori dettagli sulla composizione dei soci si rimanda al relativo paragrafo del presente documento.

L'assemblea dei soci, sia ordinaria che straordinaria, viene convocata dal Consiglio di Amministrazione.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, ha il compito di gestire la società, nei limiti e nel rispetto dell'oggetto sociale.

I componenti del CdA sono eletti dall'As-

semblea dei Soci che stabilisce anche il numero (da un minimo di 3 a un massimo di 9), la durata del mandato (comunque non superiore a 3 esercizi con scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio del mandato) e gli eventuali compensi ai sensi dello Statuto Sociale.

Il metodo di selezione dei componenti del Consiglio non garantisce attualmente la rappresentanza di genere. Pur essendo possibile da Statuto eleggere soggetti non appartenenti alla compagine sociale, nella storia di Politecnica il CdA è sempre stato nominato tra i soci operatori, assicurando da una parte, una guida competente riguardo al settore, ai prodotti e al mercato e conseguentemente rispetto agli impatti dell'organizzazione e l'indipendenza da qualsiasi influenza esterna o conflitto d'interesse, essendo i soci vincolati per regolamento interno al divieto di concorrenza e all'obbligo di esclusiva con riferimento alle attività svolte dalla cooperativa.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale e giudiziale della società di fronte ai terzi ed in giudi-

zio e la firma sociale. **È la guida strategica e supervisiona l'attività complessiva della cooperativa presidiando la missione e l'attuazione delle politiche aziendali.** È, inoltre, responsabile del consolidamento di una adeguata cultura aziendale con riferimento ai temi **qualità, ambiente, sicurezza, etica, legalità e parità di genere** e dell'implementazione e diffusione del Sistema Gestionale Integrato e del sistematico controllo della sua applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato in data 25/05/2023 per 3 esercizi ed è composto da 4 uomini e 1 donna, la Presidente, **ing. Francesca Federzoni**, che ricopre questo ruolo già dal 2011. Dal settembre 2018 al settembre 2023 è stata **Membro di Giunta della Camera di Commercio di Modena.**

Dall'aprile 2018 all'aprile 2024 ha rivestito il ruolo di **Consigliere di Promos Italia**, l'agenzia nazionale del sistema camerale che supporta le imprese italiane nei processi di internazionalizzazione e affianca le istituzioni nello sviluppo dell'economia locale e nella valorizzazione del territorio.

Attualmente svolge attività istituzionale

all'interno dell'associazione Legacoop, l'associazione che riunisce oggi oltre 15mila imprese cooperative, attive in tutte le regioni italiane e in tutti i settori, capaci di creare sviluppo e ricchezza mettendo sempre al centro le persone e il territorio (**Vicepresidente senza deleghe di Legacoop Nazionale, Vicepresidente di Legacoop Estense, Membro del Consiglio di Presidenza di Legacoop Produzione e Servizi, Membro della Direzione di Legacoop Emilia Romagna e Lombardia**). È, inoltre, **Vicepresidente con delega allo Sviluppo Sostenibile di OICE**, l'Associazione di categoria, aderente a Confindustria, che rappresenta le organizzazioni italiane di ingegneria, architettura e consulenza tecnico-economica.

Il Vicepresidente **ing. Marcello Mancone** è anche **Membro del Consiglio Direttivo di AIS – Associazione Infrastrutture sostenibili**, associazione tecnico – scientifica volta a sensibilizzare le forze economiche, sociali e politiche sull'importanza di disporre, progettare realizzare e gestire le infrastrutture di qualunque tipo e dimensione secondo criteri di sostenibilità ambientale, economica e sociale.

Tali ulteriori incarichi non solo non compromettono la capacità del CdA di esercitare le proprie funzioni nell'organizzazione, ma anzi risultano sinergiche rispetto agli interessi e agli obiettivi di sviluppo della cooperativa.

I componenti del CdA vengono remunerati secondo le medesime regole di tutti i Soci cooperatori di cui fanno parte. Al Presidente del CdA viene riconosciuta un'indennità aggiuntiva in misura fissa, anch'essa deliberata dall'Assemblea dei soci. Per ulteriori dettagli si rimanda al paragrafo "I Soci".

La retribuzione totale annuale massima (Presidente del CdA) è pari a 2 volte la retribuzione totale annuale media di tutti gli altri soci e dipendenti dell'organizzazione e a 5,5 volte la retribuzione minima corrisposta. Il rapporto di retribuzione è stato calcolato considerando il costo lordo aziendale escludendo una dipendente in maternità e utilizzando tassi di retribuzione equivalenti a tempo pieno.

Ad oggi in azienda non è stato ancora implementato un sistema di valutazione delle performance né per il personale né per il CdA e il Management.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, sorvegliando il perseguimento dello scopo mutualistico.

Al Collegio Sindacale è stato affidato fino ad oggi anche il controllo legale dei conti. Nel 2022, a seguito del superamento della soglia di riserve indivisibili prevista dall'art. 15 della legge n. 59/1992, come modificato dall'art. 11 del D.lgs 220/2002, nel quadro della vigilanza esercitata nei confronti degli enti cooperativi, è subentrato l'obbligo di certificazione del bilancio da parte di una società di revisione.

I sindaci, a norma di legge, partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea e possono in ogni momento provvedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo.

Il Collegio è composto da 5 membri, 3 effettivi e 2 supplenti ed è nominato dall'Assemblea dei Soci che ne stabilisce i compensi. Il

mandato dura 3 esercizi con scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio del periodo ed è rinnovabile.

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di Politecnica ha composizione monocratica: l'incarico è ricoperto da un professionista esterno dotato dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti per lo svolgimento della funzione nonché di **indipendenza e piena autonomia dalla società e dai vertici operativi**.

In ottemperanza all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne cura l'aggiornamento. Per lo svolgimento di tale mandato, all'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo e allo stesso è garantito libero accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni che lo stesso reputi rilevanti. L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e riferisce a quest'ultimo in merito all'attuazione del Modello e, ad esigenza, al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei soci. Il mandato dura 3 esercizi ed è rinnovabile.

Organi collegiali

COMITATO TECNICO

Il Comitato Tecnico è un organismo consultivo attraverso cui i Responsabili di Settore possono rapportarsi alla Direzione in modo ordinato su aspetti legati alla gestione operativa sotto il profilo produttivo e della formazione professionale. È formato dai Responsabili di Settore, dal Responsabile di Produzione ed è presieduto dal Direttore Generale. Si riunisce ogni qualvolta è ritenuto utile dal Responsabile di Produzione o dal Direttore Generale o su richiesta dei Responsabili di Settore, per discutere di argomenti di comune interesse a valenza aziendale.

COMITATO PER IL SISTEMA GESTIONALE INTEGRATO

Il Comitato per il Sistema Gestionale Integrato coordina l'attuazione e controlla l'efficacia del Sistema di Gestione sotto tutti gli aspetti, Qualità, Ambiente, Sicurezza, Gender Equality, Etica e Prevenzione Reati in funzione degli obiettivi strategici dell'Azienda con il fine di perseguire il miglioramento continuo di tutte le attività. È costituito dal Presidente, dal Direttore Generale, dal Responsabile di Produzione, dal Responsabile

Tecnico Verifica Progetti, dal Responsabile Sistema Gestionale Integrato, dal Responsabile di Prevenzione e Protezione, dal Rappresentante dell'Organismo di Vigilanza, dal Diversity & Inclusion Manager e dai Referenti di Sede. Il Comitato si riunisce, su richiesta del Presidente o del Responsabile Sistema Gestionale Integrato, per il Riesame Periodico del Sistema Gestionale Integrato da sottoporre alla Direzione o per l'attuazione del Piano Annuale di Miglioramento.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato Guida per la parità di genere, istituito nel mese di ottobre 2022, è composto dal Presidente, dal Direttore Generale, dal Responsabile Risorse Umane e dal Diversity & Inclusion Manager. Definisce, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, la Politica per la parità di genere e provvede a redigere e monitorare l'attuazione del Piano strategico che declina i temi identificati dalla Politica in obiettivi misurabili e stabilisce azioni e responsabilità per il loro raggiungimento. Il Comitato si riunisce con cadenza annuale e ogni qualvolta un componente rilevi modifiche al contesto interno e/o esterno, episodi di molestie, mobbing, discrimi-

nazione e segnalazioni esterne o interne relative alla violazione dei principi aziendali su pari opportunità ed, in particolare, parità di genere. Il Comitato è informato delle decisioni da assumere quando queste potrebbero impattare sulle condizioni di lavoro e sul futuro dei lavoratori (ad esempio: scelte finanziarie, strategie, ecc.).

DIREZIONE OPERATIVA

Funge da raccordo tra gli organi elettivi e la struttura operativa e supporta il C.d.A. nel governo complessivo e nella gestione ordinaria. È costituita dal Direttore Generale, dal Presidente, dai Direttori Commerciali Italia/Estero, dal Responsabile di Produzione e dal Responsabile Amministrativo e si riunisce con frequenza regolare su convocazione del Direttore Generale.

Assenza di controllo e conflitto di interessi

Il capitale sociale è ad oggi interamente detenuto da Soci cooperatori. Non vi sono soci sovventori né ulteriori soggetti possessori di azioni di partecipazione cooperativa. Ciascun socio cooperatore ha un solo voto, qualunque sia l'ammontare della quota sociale sottoscritta.

L'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, delibera validamente a maggioranza assoluta dei voti dei soci presenti e rappresentati su tutti gli oggetti posti all'ordine del giorno, ad eccezione delle delibere di ammissione e di esclusione dei soci per le quali è richiesta la maggioranza di almeno i 2/3 due terzi dei soci aventi diritto al voto.

Anche le deliberazioni del CdA sono prese a maggioranza assoluta dei voti degli amministratori presenti.

Non si può dunque configurare alcuna fattispecie di controllo.

I membri del CdA così come tutti i soci cooperatori, per regolamento, non detengono partecipazioni né hanno interessi in altre organizzazioni, né in Italia né all'estero, che possano determinare una situazione di conflitto di interessi.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Politecnica ha una struttura operativa organizzata a matrice che consente di unire gli aspetti positivi dell'organizzazione funzionale (con struttura gerarchica verticale) e dell'organizzazione per progetti (con struttura orizzontale). In particolare sono presenti sette settori di attività a carattere prevalentemente disciplinare, ognuno con un suo responsabile interno: architettura e tecnologie edilizie, strutture, infrastrutture, impianti ed energia, antincendio e sicurezza. Tutti i settori operano in maniera coordinata, supportati dall'attività di cinque ambiti multidisciplinari, trasversali.

Ogni commessa ha un gruppo di lavoro dedicato costituito da professionisti operanti nei diversi settori e coordinato da un Project manager che pianifica, gestisce e supervisiona la realizzazione del singolo servizio.

In tal modo ciascun professionista risponde sia al Project manager di commessa per gli aspetti inerenti allo sviluppo dello specifico servizio sia al Responsabile di Categoria della propria disciplina specialistica che garantisce l'unitarietà dell'operato aziendale. All'interno della struttura organizzativa sono stati indi-

viduati i professionisti che assumono il ruolo di Direttore Tecnico ai sensi del DM 263/2006. Un'importante modifica nell'organizzazione aziendale avvenuta nel 2022, nell'ambito della strategia triennale per la parità di genere, l'inclusione e la conciliazione, è stata l'introduzione della **nuova figura del Diversity & Inclusion Manager** deputato a:

- Garantire parità di condizioni e trattamenti (parità di accesso al lavoro, retribuzione e carriera) senza distinzione di genere, etnia, età e credo religioso.
- Sensibilizzare le risorse aziendali sui valori aziendali ed, in particolare, sui temi relativi alla parità e all'inclusione, attraverso attività di formazione e/o comunicazione.
- Proporre l'adozione di misure per l'empowerment femminile e per la conciliazione vita-lavoro.
- Raccogliere segnalazioni in merito a eventuali situazioni di disagio, pratiche inaccettabili e/o molestie (fisiche o psicologiche).

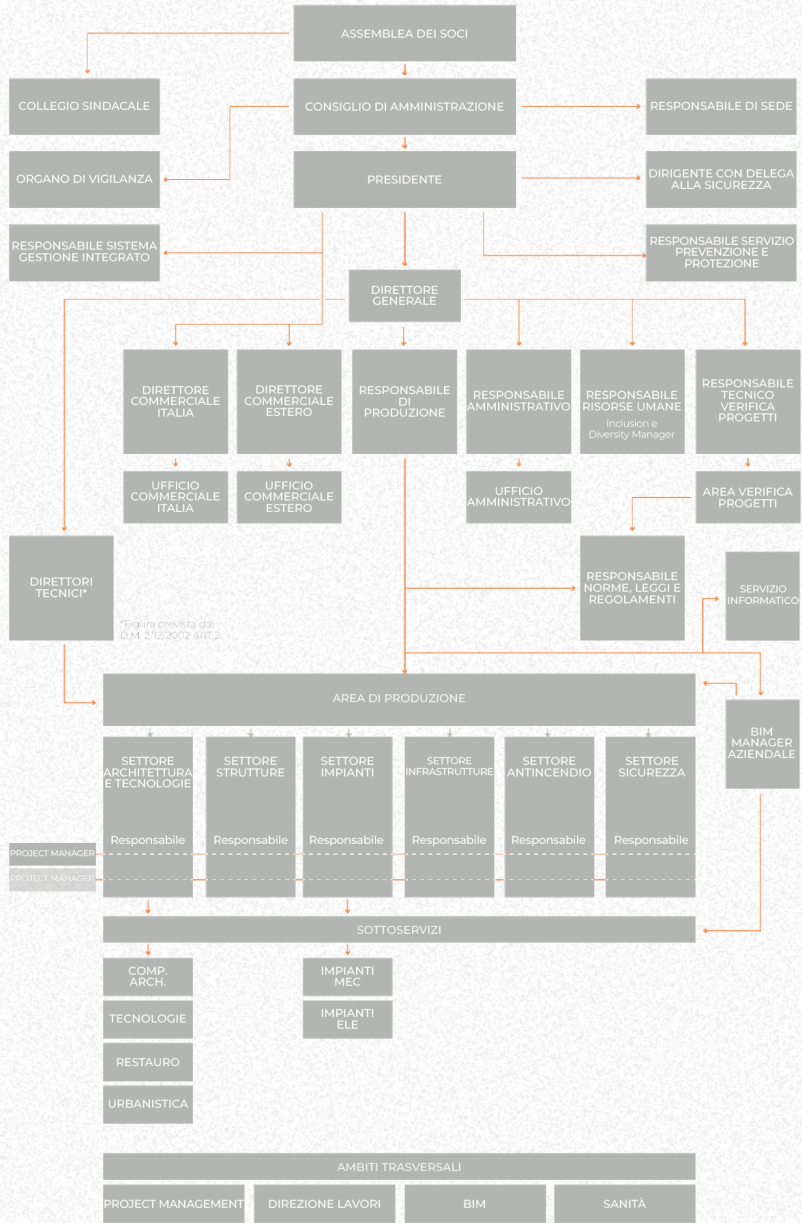
Supportare, in seno al Comitato Guida preposto, l'adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere.

Nel corso del 2022 Politecnica ha avviato un progetto di riorganizzazione generale grazie al quale è stata introdotta nel 2023 la figura del **Direttore Generale** per meglio affrontare il cambio di scala nella dimensione economica e umana della Società.

Il Direttore Generale ha il mandato di rendere operative, relazionandosi con il Presidente, le linee di indirizzo aziendali definite dal Consiglio di Amministrazione coordinando l'organizzazione e supervisionando i diversi settori aziendali. In particolare:

- promuove, definisce e rende esecutivi i piani attuativi, industriali e finanziari della cooperativa;
- è titolare di poteri decisorii ed esecutivi, estesi sugli uffici e i servizi dell'impresa, ponendosi come punto di sintesi tra le funzioni specialistiche e le funzioni di project management (ad eccezione delle direzioni commerciali);
- è responsabile del Controllo di Gestione e del raggiungimento del Margine di Contribuzione assoluto aziendale.

Il 2023 ha visto anche nascere il **settore sostenibilità**, che esce quindi dalla dimensione di disciplina, pur se trasversale, e assume l'importanza di una linea strategica, che si integra, nella logica ESG, con le politiche aziendali e soprattutto con i contenuti tecnici dei progetti.



PIANIFICAZIONE STRATEGICA

La pianificazione strategica di Politecnica si articola nei livelli gestionali tipici dei sistemi integrati di Total Quality Management:

- La **Vision** (Building for Humans), che esprime gli ideali, gli obiettivi e i valori identitari presenti e futuri della società: in estrema sintesi il posizionamento strategico di Politecnica. Lavoro di squadra, visione d'insieme del progetto e della sua realizzazione, dove il progetto è visto a servizio dell'uomo, del cliente in primis, ma anche dei fruitori finali dell'opera. Soci, dipendenti e collaboratori sono guidati da questa comune visione culturale e sociale che rappresenta l'essenza dello sviluppo umano e professionale delle persone e dei progetti di Politecnica.
- La **Mission** si declina attraverso i principi fondamentali che guidano l'Impegno della Società nella definizione degli obiettivi e delle politiche in materia di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Etica e Responsabilità Sociale, ossia il modello di azione attraverso il quale Politecnica intende perseguire la Vision.
- Le **Politiche per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, l'etica, la parità di genere e la responsabilità sociale**, che costituiscono

di fatto una rilettura della Mission nell'ottica dei singoli sottosistemi gestionali di Politecnica.

- La **Pianificazione triennale**, che rappresenta l'insieme delle strategie operative e l'identificazione delle risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di medio e lungo termine relativi a giro di affari, aree geografiche di attività, tipologia di servizi da erogare e qualità degli stessi.
- La **Pianificazione annuale**, all'interno del quale il livello di conseguimento degli obiettivi complessivi che sostanziano i livelli di pianificazione sovraordinati (Vision, Mission, Politiche e Piano triennale) viene monitorato attraverso obiettivi parziali assegnati alle specifiche funzioni/processi aziendali.

I riferimenti valoriali acquistano pienezza di significato solo se trovano concreta applicazione nella gestione aziendale e vengono integrati nelle strategie di crescita aziendali. Tra i valori fondamentali richiamati nelle politiche aziendali emerge con evidenza il legame tra strategia industriale e sostenibilità. Politecnica è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività han-

no sulle condizioni di vita delle persone, sullo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera e sul benessere generale della collettività.

Per questo motivo la società pianifica i propri investimenti e conduce le proprie attività per perseguire il successo sostenibile nel medio-lungo termine e opera per integrare la cura degli aspetti sociali e ambientali delle attività con le strategie di sviluppo aziendale. Gli impegni in termini di policy assunti dall'organizzazione sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione e ratificati dall'Assemblea dei Soci.

Le Politiche aziendali sono parte del Sistema gestionale integrato e, con esso, vengono rese disponibili sulla intranet aziendale. La Società effettua iniziative periodiche di sensibilizzazione e fornisce una informazione iniziale alle nuove risorse in fase di on boarding. La Politica per la parità di genere e il Codice Etico sono, inoltre, disponibili sul sito aziendale e sono, quindi, utilizzabili anche dai terzi con i quali la Società opera (Clienti, Fornitori, Pubblica Amministrazione, ecc.) per conoscere quali comportamenti etici

hanno il diritto di attendersi da parte della Società e a cui devono uniformarsi nei rapporti con essa. La riorganizzazione aziendale, iniziata nel 2022 e portata a regime nel 2023, è andata nella direzione di dividere, vista la dimensione a cui sta tendendo Politecnica, la governance dall'execution, in un'ottica di separazione sempre più spinta tra indirizzi strategici dati dalla proprietà (Assemblea e CdA) e messa in opera di tali indirizzi, di competenza dei direttori e dei responsabili di settore.

Il controllo di gestione viene effettuato su base trimestrale verificando il raggiungimento degli obiettivi pianificati ed evidenziando eventuali criticità emerse. I risultati vengono condivisi in sede di Direzione operativa con il Presidente del CdA. La valutazione dei risultati raggiunti viene effettuata con cadenza annuale e presentata all'Assemblea dei Soci. La Dichiarazione del Presidente del CdA sulla strategia di sviluppo sostenibile della Società, i risultati conseguiti durante il periodo di rendicontazione e le principali sfide, gli obiettivi e i traguardi futuri dell'organizzazione è contenuta nella prefazione del presente Report.

GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ E DEI RECLAMI

Politecnica nell'ambito delle sue attività e rispetto a tutti i suoi stakeholder ritiene fondamentale provvedere al rimedio di eventuali impatti negativi che l'organizzazione ritiene di aver causato o contribuito a causare.

Chiunque può segnalare una problematica e richiedere un rimedio per gli impatti negativi generati dall'organizzazione che possono riguardare la qualità dei servizi erogati, la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza, la violazione dei diritti umani, la privacy, ecc.

La gestione delle non conformità e dei reclami sono regolamentate da apposite procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Al ricevimento di un reclamo o di una segnalazione di non conformità, la Società effettua una specifica valutazione di merito al fine di individuare le modalità e le responsabilità per la risoluzione, coinvolgendo, per quanto di competenza, i direttori e i responsabili di settore/attività interessati, e ne verifica successivamente l'efficacia.

In funzione della frequenza e della gravità dell'evento, viene coinvolta la Direzione aziendale e viene valutata l'opportunità di intraprendere opportune azioni correttive, al fine di individuarne ed eliminarne le cause e prevenirne il ripetersi attivando un meccanismo di miglioramento continuo.

Il processo viene registrato e tracciato nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, verificato in termini di efficacia sia dal punto di vista della gestione che dell'efficacia della soluzione rispetto alle aspettative degli stakeholder coinvolti, monitorato periodicamente dalla Direzione.



INDIVIDUAZIONE E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	18
TEMI MATERIALI	22
PERIMETRO	24

03. **ANALISI DI MATERIALITÀ**

INDIVIDUAZIONE E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder rappresentano i principali destinatari, diretti o indiretti, del valore creato ma anche degli impatti generati dalle attività gestite, secondo un principio di reciproca influenza. Politecnica intende sviluppare una relazione di fiducia, adottando un approccio inclusivo e proattivo nei confronti delle parti interessate, volto a valorizzare gli esiti del dialogo e del confronto, in coerenza con gli impegni espressi nelle politiche aziendali e i principi enunciati nel Codice Etico.

Sono stati dapprima determinati i soggetti coinvolti dalle attività aziendali per poi analizzare le interazioni e le modalità di coinvolgimento al fine di individuare le relative aspettative e definire le risposte alle legittime istanze emerse. I principali stakeholder individuati e considerati anche ai fini dell'analisi di materialità, secondo la catena del valore aziendale, sono i soci, i dipendenti, i clienti, i partner e i collaboratori, i fornitori, le associazioni di categoria e tecnico-scientifiche e la società civile in generale.

La valutazione effettuata sulla base del grado di influenza che ciascuna categoria ha

sulle decisioni aziendali e dell'interesse per le attività dell'azienda ha portato alla formalizzazione della mappa degli Stakeholder rappresentata nella figura seguente.

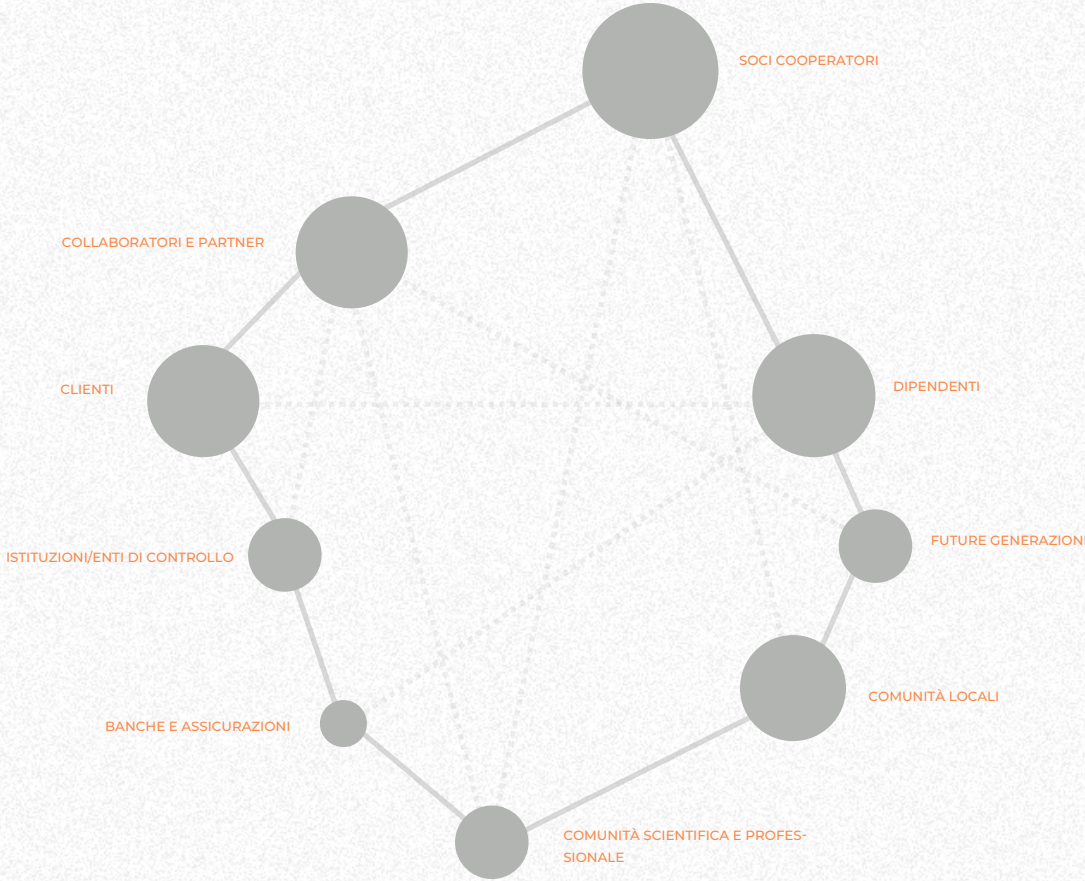
Molteplici sono le occasioni di dialogo e le iniziative volte a diffondere principi, valori ed obiettivi strategici per lo sviluppo di una cultura aziendale condivisa. Obiettivo della Società è realizzare un'attività di stakeholder engagement formalizzata e strutturata sulle principali parti interessate entro il 2025. Nel corso del 2023, la Società ha effettuato una prima survey rivolta ai dipendenti sugli strumenti messi in atto per la conciliazione vita-lavoro.

Nel seguito sono meglio evidenziati i principali legittimi interessi e gli strumenti di coinvolgimento e/o comunicazione sviluppati per ciascun target ed i ritorni di tale attività nella determinazione dei temi materiali e degli obiettivi di miglioramento.

I principali Stakeholder in termini di **influenza-interesse** verso le politiche, i processi e servizi e i risultati della Società risultano essere le Risorse Umane (Soci cooperatori, di-

pendenti e collaboratori) e i Clienti (pubblici o privati).

I **Soci cooperatori** sono lo Stakeholder principale di Politecnica e la soddisfazione delle loro esigenze rappresenta il fine ultimo della Vision, della Mission e delle politiche societarie. Il recepimento delle aspettative e il monitoraggio della soddisfazione sono effettuati con continuità mediante una continua attività di consultazione a diversi livelli operativi, Commerciale, Amministrativo e Produttivo.



Vengono rese disponibili con continuità via mail o intranet informazioni aggiornate su:

- **Approvvigionamenti:** albo fornitori qualificati;
- **Commesse:** situazione delle assegnazioni lavori;
- **Leggi e normative:** banca dati della legislazione e normativa nazionale in tema di lavori pubblici, ambiente e sicurezza;
- **Processi e procedure:** documentazione del sistema gestionale integrato;
- **Commerciale:** situazione delle principali gare/offerte presentate;

- **Comunicazione:** rassegna stampa mensile delle notizie sulla società pubblicate su stampa locale, nazionale, on line.

L'assemblea dei soci, che si tiene con cadenza trimestrale o più frequente se necessario, è un'occasione di confronto e di espressione per ogni socio.

Durante l'assemblea vengono comunicati l'andamento della società, le tendenze economiche e di mercato, i rischi potenziali e le previsioni per la chiusura del rendiconto economico dell'anno in corso.

SOCI COOPERATORI

Coinvolgimento

- Assemblee dei Soci, con cadenza trimestrale, per la comunicazione da parte del CdA dell'andamento economico, delle tendenze di mercato, dei rischi potenziali e delle previsioni di bilancio e per il recepimento delle aspettative e il monitoraggio della soddisfazione.
- Incontri individuali con la Direzione di Produzione e la Direzione Amministrativa per il controllo di gestione trimestrale per valutare l'andamento delle commesse e le relative problematiche gestionali.
- Incontri periodici di natura tecnica finalizzati alla diffusione delle conoscenze e allo scambio di esperienze e valutazioni su settori merceologici o aree di mercato.
- Messa a disposizione costante di leggi e norme in tema di lavori pubblici, ambiente e sicurezza tramite banca dati informatica.
- Canale informatico di whistleblowing per la ricezione continua di segnalazioni (anche in forma anonima) relative a possibili illeciti, discriminazioni, molestie, ecc. per il tramite dell'organismo di vigilanza.

Aspettative

• *Gestione responsabile ed efficiente delle risorse umane, finanziarie e strumentali;* • *Solidità e sostenibilità ambientale, economica e sociale del business;* • *Remunerazione adeguata;* • *Opportunità di lavoro e di crescita professionale;* • *Trasparenza;* • *Miglioramento della reputazione;* • *Assenza di discriminazioni di qualsiasi natura;* • *Condivisione e partecipazione;* • *Tutela della privacy e della salute e sicurezza sul lavoro;* • *Adeguatezza dell'ambiente di lavoro e della dotazione di mezzi e strumenti.*

Il Movimento cooperativo, al quale Politecnica aderisce con convinzione, vede nella valorizzazione e soddisfazione delle risorse umane uno dei propri valori fondativi.

DIPENDENTI

Coinvolgimento

- Relazioni sindacali per la definizione di tutti gli elementi relativi al rinnovo del contratto integrativo aziendale con cadenza triennale.
- Incontri semestrali del CdA con le rappresentanze sindacali finalizzati ad informare circa gli investimenti tecnologici, i piani occupazionali e formativi ed in generale sulle scelte di natura programmatica e strategica e l'andamento societario.
- Survey su specifiche tematiche di interesse al fine di comprendere le esigenze e migliorare le misure / strumenti in atto.
- Comunicazione a tutto il personale tramite sistema di job posting interno di esigenze di organico che possono essere soddisfatte attraverso la riconversione e la eventuale riqualificazione di persone già presenti in organico.

- Comunicazione con cadenza annuale da e verso la rappresentanza sindacale per la verifica dell'inquadramento professionale e l'eventuale aggiornamento delle qualifiche.
- Iniziative di informazione e formazione programmate con cadenza annuale sia in presenza che a distanza su base collettiva o individuale per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze.
- Canale informatico di whistleblowing per la ricezione continua di segnalazioni (anche in forma anonima) relative a possibili illeciti, discriminazioni, molestie, ecc. per il tramite dell'organismo di vigilanza.

Aspettative

• *Garanzia occupazionale;* • *Adeguatezza della retribuzione;* • *Tutela della privacy e della salute e sicurezza sul lavoro;* • *Crescita professionale;* • *Clima interno;* • *Assenza di discriminazioni di qualsiasi natura;* • *Conciliazione vita-lavoro;* • *Informazione e Coinvolgimento;* • *Adeguatezza dell'ambiente di lavoro e della dotazione di mezzi e strumenti.*

COLLABORATORI E PARTNER

Coinvolgimento

- Iniziative finalizzate alla diffusione delle conoscenze e alla condivisione di prassi e metodologie di lavoro.
- Condivisione di codici e politiche al fine di assicurare la piena comprensione dei principi aziendali e conseguentemente garantire un operato conforme.
- Messa a disposizione tramite il sito aziendale di informazioni aggiornate e documenti completi e trasparenti inerenti alle dimensioni ESG dell'organizzazione.
- Canale informatico di whistleblowing per

la ricezione continua di segnalazioni (anche in forma anonima) relative a possibili illeciti, discriminazioni, molestie, ecc. per il tramite dell'organismo di vigilanza.

Aspettative

• *Opportunità di lavoro e di crescita professionale;* • *Affidabilità e continuità del rapporto;* • *Adeguatezza dei corrispettivi e puntualità nei pagamenti;* • *Competenza;* • *Networking;* • *Etica professionale e Legalità;* • *Tutela della privacy e della salute e sicurezza sul lavoro;* • *Solidità e sostenibilità ambientale, economica e sociale del business.*

Il cammino intrapreso sui temi della conciliazione è già ad un buon punto

“

Nel 2023 abbiamo somministrato un sondaggio al personale sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro implementati dall'azienda al fine di:

- *Valutare l'efficacia delle politiche e delle misure attuali di conciliazione vita-lavoro e comprendere se gli strumenti in uso stiano effettivamente aiutando i dipendenti a bilanciare meglio le responsabilità professionali e personali.*
- *Raccogliere feedback diretti dai dipendenti per comprendere meglio le loro necessità specifiche e le aree che richiedono miglioramenti nelle politiche esistenti.*
- *Coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo di valutazione delle politiche aziendali per aumentare il loro engagement e la loro soddisfazione, mostrando di impegnarci per il loro benessere.*
- *Fornire dati quantitativi e qualitativi utili per la pianificazione strategica di nuove iniziative e per il miglioramento delle politiche esistenti in linea con le aspettative e i bisogni del personale.*

Hanno partecipato 36 dipendenti di cui 19 donne e 17 uomini (oltre l'80% del totale). Si tratta di persone per lo più nella fascia di età oltre i 50 anni, sposate o conviventi con uno o più figli, che si trovano a gestire, oltre al proprio lavoro, sia genitori anziani che figli minorenni, andando incontro a problematiche di conciliazione vita lavoro fortemente impattanti.

Poco meno dell'80% del personale dipendente che ha partecipato alla survey ritiene le misure messe a disposizione dall'azienda soddisfacenti o molto soddisfacenti. Parliamo di una percentuale considerevole che ci fa capire che in termini generali Politecnica dimostra di venire incontro alle esigenze del proprio personale dipendente.

P.

Le aspettative dei **Clients**, siano essi pubblici o privati, sono esplicitabili nel modo seguente:

QUALITÀ DELL'OPERA PROGETTATA

intesa come rispetto delle attese del Cliente, sia contrattualmente definite che inespresse;

RISPETTO DEI TEMPI E DEI COSTI

ovvero garanzia della consegna degli elaborati progettuali nel rispetto del cronoprogramma e dei corrispettivi economici previsti contrattualmente;

Di seguito una sintesi dei principali dati emersi relativamente alle 4 macro aree di indagine:

Genitorialità - Più della metà del personale ritiene che l'azienda abbia previsto periodi adeguati di astensione per la genitorialità; un passo avanti da parte dell'azienda può essere fatto nel migliorare il sistema di comunicazione / informazione riguardante i benefici e le tutele previste da Politecnica legate alla sfera della genitorialità (ad es. per quanto riguarda i congedi di paternità).

Care Giving - In Politecnica il dato relativo ai caregiver si attesta intorno al 14%. Lo strumento principale utilizzato dai caregiver lavoratori sono i permessi L. 104/92. A conferma di ciò, rispetto al totale dei caregiver in tutta l'organizzazione di Politecnica, risulta che l'80% utilizza questo strumento. La maggior parte del personale rispondente alla survey individua la flessibilità oraria come lo strumento più efficace per assolvere questo importante compito familiare e ritiene sufficienti le misure adottate, legate principalmente ai permessi L. 104.

Flessibilità/Organizzazione - Con riferimento al sistema di flessibilità, l'esito della survey risulta positivo, con più del 70% della popolazione rispondente che si dichiara soddisfatta o molto soddisfatta. La flessibilità oraria risulta sicuramente uno strumento importante per la conciliazione (il 40% la indica come strumento pienamente soddisfacente), a conferma di quanto emerso anche sopra. Come strumento principe utile alla conciliazione viene indicato lo smart working, seguito dal più classico part time; anche l'organizzazione informale tra i colleghi/colleghe risulta funzionare. La metà della popolazione rispondente al questionario vede solo in parte una penalizzazione sul lavoro per chi si trova ad affrontare momenti di difficoltà: non emerge nessuna indicazione precisa rispetto ad eventuali servizi ritenuti utili alla conciliazione.

Mobilità - Gli spostamenti risultano, come di consueto, un elemento importante per la conciliazione. In Politecnica quasi il 70% ritiene che incidano nella propria organizzazione di vita, anche in questo caso, la flessibilità viene indicata come soluzione principale.

”

TUTELA DELLA SICUREZZA

in fase di progettazione e realizzazione, per il personale coinvolto nella realizzazione e gli utenti futuri dell'opera progettata/diretta;

SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

mediante lo sviluppo di progetti che non solo rispettino la normativa in vigore, ma puntino alla minimizzazione degli impatti ambientali nell'intero ciclo di vita (mediante la riduzione dei consumi energetici, attraverso tecnologie, componenti e materiali ad alto rendimento e l'utilizzino di energie alternative e rinnovabili, la corretta gestione dei materiali, la valutazione dell'impatto acustico, l'uso di suolo e sottosuolo, l'inserimento paesaggistico, ecc.).

Politecnica è costantemente impegnata a:

- **monitorare** l'andamento delle commesse affidate ai singoli Soci, per evidenziare eventuali criticità che potrebbero generare insoddisfazione;
- **collaborare** con i Soci nella risoluzione delle problematiche eventualmente evidenziate in fase di gestione della commessa;
- **intervenire** direttamente quando tali problematiche non possono essere risolte dal Socio interessato.

Oltre alle consuete riunioni di design review, per le commesse più importanti è ormai prassi mettere a disposizione dei clienti uno spazio di pubblicazione dei modelli informativi e di condivisione e archiviazione degli elaborati di progetto ACDat o Common Data Environment (CDE) che diventa lo strumento di riferimento per lo scambio in tempo reale dei flussi informativi e dell'avanzamento delle attività.

CLIENTI

Coinvolgimento

- Realizzazione di incontri strutturati con il Cliente a cadenza programmata durante lo svolgimento del servizio per condividere le scelte strategiche, illustrare lo stato di avanzamento, esaminare le problematiche emerse, valutare le opzioni e prendere decisioni su possibili modifiche
- Messa a disposizione, per le commesse più complesse, di spazi di gestione documentale condivisi con il cliente su cloud che permettono lo scambio continuo di documenti e informazioni, con diversi livelli di accesso
- Canale informatico di whistleblowing per la ricezione continua di segnalazioni (anche in forma anonima) relative a possibili illeciti, discriminazioni, molestie, ecc. per il tramite dell'organismo di vigilanza

Aspettative

• *Etica professionale e Legalità*; • *Qualità del servizio*; • *Rispetto dei tempi e dei costi previsti contrattualmente*; • *Rispetto delle norme di sicurezza*; • *Sostenibilità dell'opera progettata/diretta*; • *Innovazione Tecnologica*; • *Tutela della privacy*.

L'integrazione di criteri di sostenibilità ambientale e sociale nell'urbanistica e nella pianificazione territoriale porta con sé l'esigenza di coinvolgere la Comunità locale, al fine di raccogliere esigenze e fabbisogni, individuare potenziali fonti di conflitto, rafforzare la varietà delle opzioni progettuali e migliorare il processo decisionale e attuativo nel suo complesso. Le pratiche di progettazione partecipata sono fondamentali in particolare negli interventi di rigenerazione e riqualificazione territoriale, al fine di costruire il consen-

so e garantire l'inclusività delle soluzioni.

COMUNITÀ LOCALI

Coinvolgimento

- Realizzazione, in particolare per i progetti di rigenerazione urbana e/o di grandi infrastrutture, di incontri ed iniziative per una progettazione partecipata e condivisa con rappresentanti della cittadinanza e di enti, associazioni e comitati locali
- Produzione di materiali e contenuti per stampa e social relativi alle opere progettate/dirette
- Presentazioni pubbliche e visite conoscitive dei luoghi e delle opere progettate/dirette
- Supporto e patrocinio di iniziative culturali, volte allo sviluppo economico del territorio al fine di diffondere il benessere sociale e contribuire al miglioramento della qualità della vita nelle aree in cui opera

Aspettative

• *Etica*; • *Contributo all'economia locale*; • *Opportunità di lavoro*; • *Rispetto del territorio e dei diritti umani*; • *Trasparenza*; • *Coinvolgimento e partecipazione*.

Politecnica considera strategica l'adesione ad associazioni sia di categoria che di carattere tecnico-scientifico in cui l'organizzazione: detiene una posizione presso gli organi di governo; partecipa a progetti e comitati; fornisce finanziamenti al di là della normale quota associativa.

COMUNITÀ SCIENTIFICA E PROFESSIONALE

Coinvolgimento

- Partecipazione a convegni tecnico-scientifici per lo scambio di visioni, know-how nonché creazione di network commerciali
- Partecipazione alla vita associativa ed, in

particolare, a tavoli e commissioni di lavoro che si tengono su specifiche tematiche utili ad alimentare un dialogo collaborativo tra imprese, istituzioni ed enti normatori

- Partecipazione a progetti universitari e collaborazioni con Enti di ricerca, Università, Spin off e Start up, per lo sviluppo di progetti innovativi

Aspettative

• *Innovazione Tecnologica*; • *Competenza*; • *Networking*; • *Condivisione di valori, conoscenze e competenze*.

Secondo la definizione accolta dalla Commissione Brundtland costituita dalle Nazioni Unite nel 1987, lo sviluppo sostenibile è quello che consente la soddisfazione dei bisogni economici, ambientali e sociali delle attuali generazioni senza compromettere lo sviluppo di quelle future.

FUTURE GENERAZIONI

Coinvolgimento

- Pubblicazione continua di news e storytelling sul sito web e sui social network
- Partecipazione a eventi culturali e iniziative di sensibilizzazione e formazione

Aspettative

• *Creazione di risorse*; • *Opportunità di lavoro*; • *Sviluppo di imprenditorialità*; • *Rispetto del territorio*.

La conformità di tutte le attività aziendali alle procedure, ai regolamenti, alle disposizioni di legge e ai codici di condotta non è vissuta solo come obbligo ma come strategia per non incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti

o danni di reputazione. In tale ottica risulta fondamentale la piena collaborazione con le Istituzioni e gli organismi di controllo.

ISTRUZIONI/ENTI DI CONTROLLO

Coinvolgimento

- Messa a disposizione degli Enti preposti di tutte le informazioni atte ad assicurare la propria conformità alle disposizioni di legge relative ad adempimenti fiscali (Agenzia delle entrate) e contributivi (INPS), salute e sicurezza (INAIL), ecc. e alla normativa cogente e volontaria applicabile ai processi e ai servizi svolti

Aspettative

• *Etica*; • *Rispetto della legislazione e della normativa applicabile alle attività, prodotti e servizi erogati*; • *Informazione e Trasparenza*; • *Regolarità fiscale e contributiva*.

I criteri ESG stanno acquisendo crescente importanza per gli Istituti bancari e assicurativi, sia nelle decisioni di allocazione delle risorse sia nelle valutazioni relative al rischio e al rendimento atteso di investimenti e/o di erogazione di credito ad attività produttive.

BANCHE E ASSICURAZIONI

Coinvolgimento

- Messa a disposizione preventiva di documenti completi e trasparenti inerenti alle dimensioni ESG dell'organizzazione a supporto delle attività di valutazione del rischio

Aspettative

• *Etica professionale e Legalità*; • *Opportunità di lavoro*; • *Solidità e sostenibilità ambientale, economica e sociale del business*; • *Affidabilità*; • *Informazione e trasparenza*.

TEMI MATERIALI

In accordo con quanto previsto dalle linee guida GRI 3, il processo di redazione del rapporto ha previsto l'identificazione degli aspetti più significativi da rendicontare in accordo al "principio di materialità". I contenuti e gli indicatori del Report sono stati di conseguenza definiti a partire dai risultati dell'analisi di materialità, collegando le tematiche risultate materiali ai diversi requisiti degli Standard GRI Specifici (non risulta applicabile nessun Standard di Settore tra quelli attualmente pubblicati).

Politecnica ha effettuato l'analisi di materialità per l'identificazione dei temi maggiormente rilevanti, in sinergia con l'Analisi del Contesto svolta nell'ambito del proprio Sistema Gestionale Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica e Parità di genere. Tale analisi viene annualmente aggiornata a seguito di modifiche significative agli ambiti del contesto (mercato, business, tecnologie, normativa, ambiente e territorio, aspetti sociali e comunità locale, ecc.) e al monitoraggio delle esigenze e aspettative degli stakeholder. Nel 2024 l'analisi sarà rivista applicando il **principio di doppia materialità** introdotto dalla direttiva Corporate

Sustainability Reporting Directive (CSRD) ovvero considerando due dimensioni: la rilevanza dell'impatto e la rilevanza finanziaria. Per l'individuazione dei temi materiali per la società e per i suoi stakeholder la Società ha utilizzato svariate fonti: benchmark di settore, best practices nazionali e internazionali, documentazione interna (sistema di gestione integrato), principi e normative nazionali e internazionali in materia di sostenibilità e rendicontazione (es. Global Compact, Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), linee-guida ISO 26000), ascolto delle parti interessate.

L'analisi è partita dall'individuazione delle tematiche generalmente riconosciute come importanti perché segnalate a livello internazionale o considerate generalmente rappresentative dalle aziende operanti nei settori dell'ingegneria, dell'architettura e dei servizi tecnici in genere. Sono state valutate le tematiche di sostenibilità trattate all'interno di documenti aziendali, quali le politiche di qualità, ambiente, salute e sicurezza e gender equality sviluppate nell'ambito delle certificazioni aziendali ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, UNI PdR 125, le procedure

del SGI, il Codice Etico e il MOC 231, i regolamenti interni in materia di privacy e gestione del personale. Infine sono stati analizzati i criteri, le aree di riferimento e i benchmark utilizzati dalle principali agenzie di rating di sostenibilità per determinare le performance ESG di interesse per gli investitori socialmente responsabili (MSCI ESG, Ecovadis, Sustainalytics, ISS, Open-es, ecc.).

Le tematiche individuate a seguito dell'analisi preliminare sono state discusse nel corso di focus group dedicati che hanno visto coinvolti i membri del Consiglio di Amministrazione, i Direttori di settore, il Responsabile Risorse Umane e i componenti del Team del Sistema di Gestione Integrato al fine di individuare quelle "significative" in base alle istanze emerse nel confronto con i soggetti interessati. A valle dei focus-group è stata effettuata una valutazione quali-quantitativa delle tematiche identificate con il metodo aggregativo-compensatore. Ad ogni tema è stato attribuito un coefficiente in termini di rilevanza (alta, media, bassa) dell'impatto associato (attuale o potenziale, positivo o negativo) per ciascuna parte interessata:

- interna (vagliando l'importanza per la So-

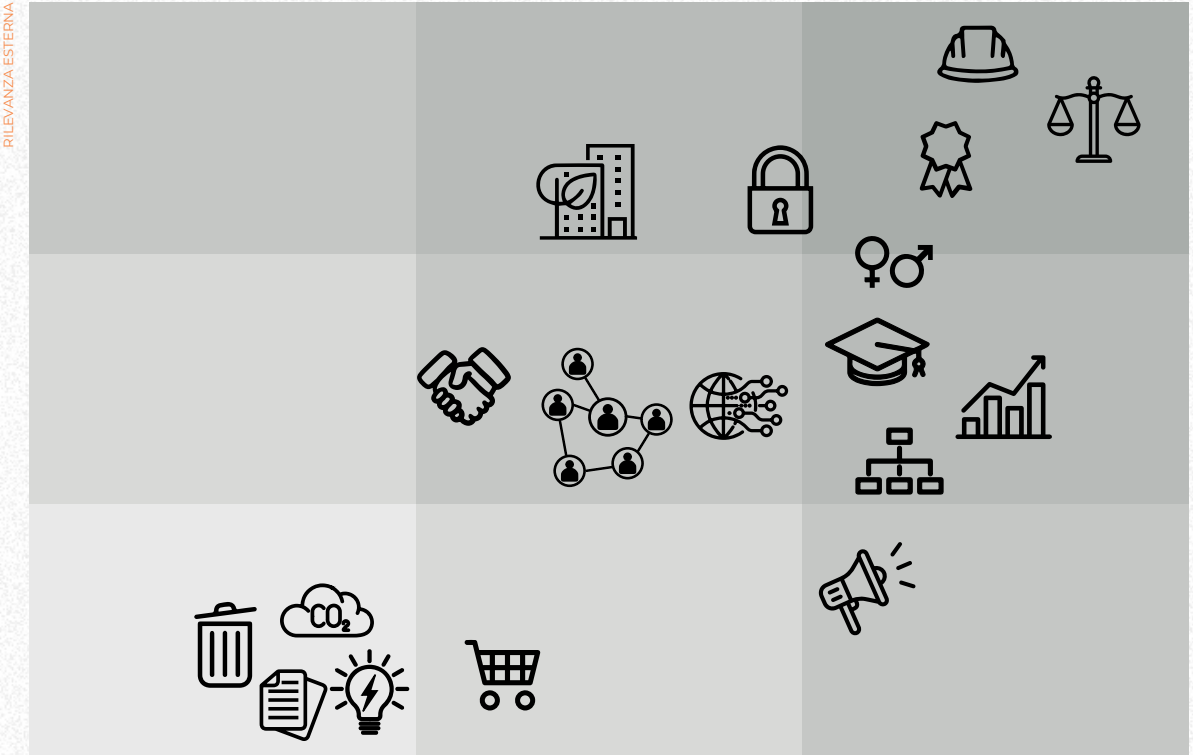
cietà stessa e gli stakeholders interni, tra cui Soci cooperatori, Dipendenti e Collaboratori);

- esterna (considerando la prospettiva dei principali stakeholders esterni, tra cui Clienti, Fornitori, Partner, Istituzioni / Enti di controllo, Future Generazioni, Comunità locali, Banche e Assicurazioni, Comunità scientifica e professionale).

È stato quindi determinato un punteggio complessivo per ciascun tema pari alla sommatoria riparametrata dei coefficienti di rilevanza ponderati per le diverse parti interessate.

In base a tale punteggio è stata valutata la significatività dei temi rispetto ad un valore soglia ed è stato individuato l'ordine di priorità. La seguente matrice illustra il risultato dell'analisi identificando i principali temi (c.d. "materiali") economici e di governance, sociali e ambientali, connessi al business aziendale e ne definisce la priorità in considerazione della rilevanza interna ed esterna degli impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, ad essi associati.

Matrice di Materialità



LEGENDA

- ETICA, LEGALITÀ E INTEGRITÀ
- COLLABORAZIONE E NETWORKING
- COMUNICAZIONE INTEGRATA
- PROTEZIONE DEI DATI
- PERFORMANCE ECONOMICA
- INNOVAZIONE TECNOLOGICA
- QUALITÀ DEL SERVIZIO
- GESTIONE DEL PERSONALE
- DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ
- SOSTENIBILITÀ DELLE OPERE
- RISORSE ENERGETICHE
- EMISSIONI IN ATMOSFERA
- RISORSE MATERIALI
- RIFIUTI
- CATENA DI FORNITURA
- RELAZIONI CON IL TERRITORIO
- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Nonostante l'attuale valutazione di materialità, tutti i temi rimangono componenti importanti del processo di sostenibilità e vengono, pertanto, monitorati e, ove ritenuto opportuno, rendicontati. Nel seguito sono elencati i temi rendicontati (**materiali** e **non materiali**) individuando per ciascuno di essi:

- il driver in relazione all'aspetto di significatività emerso dall'analisi di materialità;
- il riferimento all'informativa specifica GRI

per la rendicontazione del tema materiale (in termini di policy e impegni, risultati, azioni realizzate, stakeholders coinvolti);

- il livello di rilevanza emerso dal processo di valutazione in relazione ai principali stakeholder coinvolti e considerati (alta media bassa);
- la correlazione con i Sustainable Development Goals – SDGs dell'Agenda 2030.

TEMA MATERIALE	DRIVER	RILEVANZA		INFORMATIVA SPECIFICA GRI	SDGs
		INTERNA	ESTERNA		
Etica, Legalità e Integrità	Rispettare tutte le leggi, le norme e i regolamenti sia cogenti che volontari applicabili al business aziendale e ai servizi erogati e operare in modo etico e sostenibile, tenendo conto degli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie attività			205 206 406	16 PAZ. GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE
Collaborazione e Networking	Istituire rapporti con istituzioni pubbliche, settore privato e società civile, a livello internazionale, nazionale e locale per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile				17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
Comunicazione integrata	Comunicare in modo trasparente e consolidare un'immagine aziendale basata su etica e rispetto della legalità, capacità tecnica, affidabilità e flessibilità				
Protezione dei dati	Garantire la protezione di dati e informazioni appartenenti a clienti, dipendenti e/o ai fornitori messi a disposizione dell'organizzazione ai fini dell'erogazione dei servizi			418	
Performance economica	Migliorare la performance economica per accrescere la sostenibilità dell'azienda e la possibilità di investire in innovazione e formazione			201	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA
Innovazione tecnologica	Migliorare le attrezzature (hd e sw) e le competenze digitali per aumentare l'efficienza operativa e la qualità delle prestazioni al fine di ottenere maggior competitività sul mercato				9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Qualità del servizio	Garantire un elevato livello di qualità dei servizi forniti per fidelizzare la clientela e acquisire riconoscibilità sul mercato				
Gestione del personale	Adottare politiche di lavoro e salariali che siano al contempo sostenibili per l'azienda e gratificanti per i lavoratori per attrarre e mantenere i talenti nell'organizzazione			401	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA

TEMA MATERIALE	DRIVER	RILEVANZA		INFORMATIVA SPECIFICA GRI	SDGs
		INTERNA	ESTERNA		
Diversità, Inclusione e Pari opportunità 	Promuovere la diversità, eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità nelle procedure di selezione, nelle opportunità di avanzamento professionale e nelle politiche retributive			405	
Salute e sicurezza sul lavoro 	Promuovere la salute e sicurezza dei lavoratori e, in generale, delle persone che agiscono nell'ambito di pertinenza dell'organizzazione all'interno della sede aziendale e dei cantieri			403 416	
Sviluppo delle competenze 	Offrire percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione e condivisione delle conoscenze, al fine di garantire la presenza di personale qualificato sotto il profilo tecnico ma anche responsabilizzato al rispetto dell'etica e dell'integrità professionale			404	
Relazioni con il territorio 	Raccogliere e interpretare le istanze delle parti interessate per una progettazione partecipata e condivisa e promuovere lo sviluppo di infrastrutture sostenibili in particolare nei paesi in via di sviluppo creando opportunità di sviluppo e occupazione sul territorio			413	
Sostenibilità delle opere 	Migliorare le prestazioni ambientali delle opere progettate e realizzate sia nel campo dell'edilizia che delle infrastrutture				    
Risorse energetiche 	Migliorare l'efficienza energetica delle sedi aziendali			302	
Emissioni in atmosfera 	Ridurre le emissioni di CO ₂ generate da fonti dirette e indirette e correlate alle attività svolte presso le sedi aziendali e derivanti dagli spostamenti tra le sedi, verso i clienti e i cantieri			305	
Risorse materiali 	Ridurre il consumo di carta e toner			301	
Rifiuti 	Ridurre la quantità di rifiuti prodotti e assicurarne la corretta gestione incentivando il riciclo			306	
Catena di fornitura 	Assicurare che partner e subfornitori rispettino i diritti umani e del lavoro e che operino tendendo conto degli impatti sociali e ambientali delle proprie attività in linea con gli obiettivi aziendali			414	

GRI
2-2

PERIMETRO

La società non fa parte di un Gruppo e non vi sono ulteriori entità rilevanti che l'organizzazione controlla o in cui ha un interesse (consociate, joint venture, affiliate, partecipate, ecc.) né in Italia né all'estero, che, individualmente o nel loro complesso, sono rilevanti ai fini della rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, finanziaria ed economica.

In base all'art. 27, comma 1 del D.Lgs. 127/91 la società è, pertanto, esonerata dall'obbligo della redazione del bilancio consolidato. Il presente Report e i dati in esso contenuti sono dunque riferiti alla sola società Politecnica Ingegneria ed Architettura Soc. Coop. Nel 2023, non vi sono state fusioni, acquisizioni e/o cessioni di azienda o parti di azienda.

I valori e le informazioni presentate fanno riferimento all'anno solare 2023. Ove richiesto e ritenuto significativo i dati del 2023 sono stati messi a confronto con i due anni precedenti.

Per assicurare la coerenza e la comparabilità delle informazioni, ove ritenuto necessario per la correzione di eventuali errori o per te-

ner conto della modifica nella metodologia di misurazione degli indicatori o nella natura dell'attività, i dati quantitativi presentati e relativi ai precedenti periodi possono essere ricalcolati e riesposti rispetto a quanto pubblicato nei report precedenti. Le relative indicazioni e criteri di ricalcolo vengono evidenziati nei corrispondenti paragrafi.

Si precisa che alcuni temi materiali (consumi energetici, materie e trasporti) sono riferiti alle tre sedi operative (Modena, Firenze e Milano) in quanto gli ulteriori uffici e filiali temporanee italiane o estere non risultano rilevanti.



PERFORMANCE ECONOMICA	27
INNOVAZIONE TECNOLOGICA	36
QUALITÀ DEL SERVIZIO	39
ETICA, LEGALITÀ E INTEGRITÀ	42
COLLABORAZIONE E NETWORKING	45
PROTEZIONE DEI DATI	49
COMUNICAZIONE INTEGRATA	50
CATENA DI FORNITURA	53

04.

GOVERNANCE E DIMENSIONE TECNICO-ECONOMICA

28^{,98} MI€ Valore acquisito

86% Italia 14% Estero

38 Nuove Commesse

324 Commesse attive

62^{,76} MI€ Portafoglio ordini

30^{,5}% Margine di commessa

29^{,76} MI€ Valore della produzione

77% Italia 23% Estero

P.

Con il 2023 si conclude il piano triennale 21/23, improntato sul tema dello “Sviluppo”, e si apre il triennio 24/26, dove il driver sarà quello del **“Governo della Crescita”**.

È stato un triennio eccezionale, per opportunità ma anche per eventi politici globali, che influenzano nel breve o nel medio periodo anche il nostro mondo e ci impongono cautela.

Gli obiettivi che ci eravamo dati sono stati tutti raggiunti e migliorati, con grande sforzo produttivo per mantenere sempre alto lo standard qualitativo che caratterizza i progetti di Politecnica.

Alcuni numeri straordinari del 2023: un fatturato di poco sotto i 30 MI€, quasi 63 MI€ di portafoglio; una comunità di professionisti di oltre 300 persone.

Per il prossimo triennio intendiamo consolidare la nostra dimensione sui 28 MI€ e patrimonializzare ulteriormente la nostra cooperativa, superando i 9 MI€ di patrimonio.

Nel 2024 governare la crescita sarà il nostro obiettivo.



Nuovo Polo Ospedaliero,
Padova



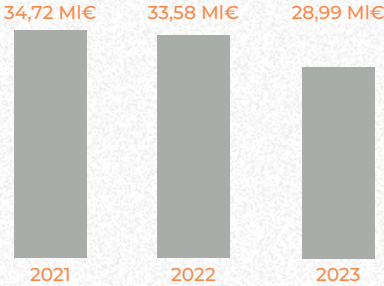
Nuovo presidio Ospedaliero,
Livorno

PERFORMANCE ECONOMICA

Valore acquisito

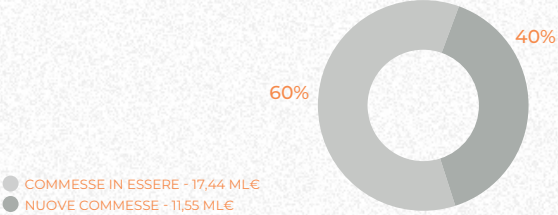
Nel 2023 il valore complessivamente acquisito derivante sia da nuove commesse che da variazioni di commesse in essere è pari a 28,99 M€, in calo rispetto al 2022 del 14% ca.

Totale acquisizione

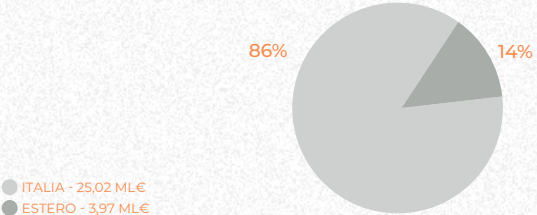
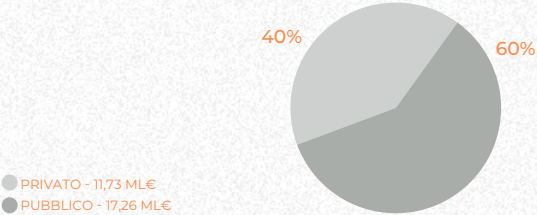


Le nuove commesse sono 38 ed apportano il 40% del totale in valore mentre le variazioni riguardano 159 commesse in essere e incidono per il 60% del valore. Le variazioni riguardano principalmente l'attivazione di contratti attuativi all'interno di accordi quadro e l'esercizio di opzioni già previste contrattualmente e, secondariamente, ricalcoli di parcelle, perizie di variante e attività aggiuntive emerse in corso di erogazione del servizio.

Totale acquisizione
Commesse in essere - Nuove commesse



Di seguito la scomposizione in mercato estero e italiano e per tipologia di cliente (pubblico/ privato).



Centro Direzionale spazio'TENGO
Coop Reno, Bologna

L'andamento del mercato pubblico in Italia

Dal 2017 al 2022, periodo caratterizzato dalla pandemia che ha paralizzato l'economia mondiale, il mercato italiano dei servizi di architettura e ingegneria ha fatto comunque registrare una tendenza in crescita che si è arrestata solo nel 2023, con l'entrata in vigore del nuovo Codice Appalti (D.lgs 36/23) che ha generato non poche incertezze per le Stazioni Appaltanti. Secondo i dati elaborati dall'Osservatorio OICE/Informatel, nel 2023, il mercato di tutti i servizi di architettura e ingegneria ha registrato, rispetto al 2022, un -12,7% per il numero di bandi pubblicati, e un -13,3% per il valore complessivo dei servizi messi in gara. Il drastico calo della domanda pubblica per servizi tecnici di ingegneria e architettura è peraltro confermato anche nei primi mesi del 2024.

Dallo studio dei dati emerge come il ricorso all'appalto integrato (affidamento congiunto di progettazione ed esecuzione), sia cresciuto in maniera esponenziale (+50,3% nel numero sul 2022).

Interrotto il trend crescente delle gare nelle quali si chiede l'utilizzo del BIM (come requisito di partecipazione, ovvero nell'ambito

dei criteri di valutazione o anche solo come elemento contrattuale della prestazione) (-36,5% in numero e un -40,6% in valore rispetto al 2022). Nel dettaglio il rapporto tra il numero dei bandi con richiesta di BIM e il totale del mercato dei servizi di ingegneria ed architettura è passato dal 18,8% nel 2022 al 13,7% nel 2023, con un calo del valore di questi bandi dal 47,6% al 32,6%.

Oltre l'80% dei bandi BIM per servizi di architettura e ingegneria posti a base di gara nel 2023 si colloca sopra la soglia comunitaria. Dall'analisi per tipologia di opera emerge come l'utilizzo del BIM sia richiesto, nella gran parte dei casi, per interventi per opere puntuali e, tra queste, prevalentemente nel campo dell'Edilizia scolastica e monumentale mentre l'Edilizia sanitaria, che nel 2022 era al primo posto per numero di gare pubblicate, mostra un calo di oltre il 60% sul 2022.

Negli ultimi tre anni il mercato pubblico dei servizi di ingegneria ed architettura è stato fortemente influenzato dalle azioni del PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, documento strategico che il Governo

italiano ha predisposto per accedere ai fondi del programma Next generation EU (NGEU), suddiviso in 6 Missioni principali, con priorità di investimento per l'arco temporale 2021-2026. Gli obiettivi di rilancio della struttura economico-sociale del Paese puntano in particolare sulle leve della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale. Le missioni previste toccano tutti i settori di interesse della società con particolare riferimento a Infrastrutture, Istruzione e ricerca e Sanità.

Tuttavia, dai dati rilevati da OICE sui bandi di gara relativi ad opere del PNRR e del Piano nazionale complementare emessi nel primo trimestre del 2024 si assiste a una netta riduzione del numero e del valore delle gare rispetto al boom di fine 2023. Rispetto al quarto trimestre del 2023, il primo trimestre 2024 mostra un calo del 77,0% nel numero dei bandi e del 54,3% nel valore dei servizi a base d'asta, trend coerente con il calo rilevato dall'Osservatorio OICE per tutte le gare, PNRR e non.

Dall'analisi dei dati risulta evidente è evidente come la richiesta di servizi si stia spostan-

do verso la fase esecutiva. Infatti, i servizi di direzione lavori, coordinamento sicurezza, collaudi, validazione e di progettazione esecutiva richiesta nell'appalto integrato, che nel primo trimestre 2023 erano il 54,1% del totale e nel quarto trimestre dello stesso anno erano saliti al 78,6%, nel trimestre gennaio-marzo 2024 raggiungono l'82,4%.

FONTI

"7° Report sulla digitalizzazione e sulle gare BIM 2023"; "10° Report trimestrale sui bandi di progettazione e altri servizi tecnici per interventi a valere su risorse PNRR e PNC"; Osservatorio sugli appalti pubblici di ingegneria, OICE, disponibile al seguente url: <https://www.oice.it/>

Il nuovo Codice degli appalti

Importanti sono le novità sul fronte normativo introdotte nel 2023. In primis la **pubblicazione del nuovo Codice degli appalti** che punta fortemente sulla digitalizzazione di tutto l'iter di realizzazione delle opere pubbliche, a partire dalla fase di gara fino all'esecuzione del contratto.

Il Codice, entrato in vigore a partire dal 01/07/2023, ha introdotto importanti novità per i servizi di ingegneria ed architettura come il ritorno ai due livelli progettuali e l'abolizione di vincoli circa la tipologia di attività da poter subappaltare. Ma il principale cambiamento è stata la rilevante deregulation a seguito del mancato recepimento delle linee guida ANAC n. 1 che costituivano il riferimento guida delle stazioni appaltanti nell'individuazione dei requisiti e dei criteri di valutazione delle offerte in un settore come quello dei servizi di ingegneria ed architettura, che per le sue peculiarità, non può essere assimilato a quello generale dei servizi e delle forniture.

Nei primi sei mesi di applicazione del nuovo Codice sono infatti emerse numerose questioni problematiche per gli affidamenti dei servizi di ingegneria e architettura a causa di vuoti normativi, assenza di coordinamento normativo e difficoltà interpretative. All'inizio del 2024 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha predisposto e pubblicato in consultazione lo Schema di Bando tipo n. 2/2023 - "Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi di architet-

tura e ingegneria di importo pari o superiore alle soglie di rilevanza europea con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo". Si attende dunque la pubblicazione del Bando tipo confidando nella possibilità di individuare regole chiare e condivise per l'affidamento dei contratti pubblici nel settore dell'architettura e dell'ingegneria pur ritenendo, come sottolineato dall'ANAC nel documento di consultazione, che in alcuni casi siano necessari interventi normativi.

La Legge sull'equo compenso

Altra importante novità è stata la **Legge 49/2023 sull'equo compenso** finalizzata tutelare i professionisti che erogano prestazione d'opera intellettuale nel rapporto contrattuale con specifici committenti, che per natura, dimensioni o fatturato, sono ritenuti contraenti forti (imprese bancarie assicuratrici; imprese con più di 50 lavoratori; imprese con ricavi annui superiori a 10 milioni di Euro; pubblica amministrazione e società a partecipazione pubblica).

Scopo della legge è assicurare ai professionisti un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai compensi previsti dalle tariffe professionali vigenti.

Tema di attualità è l'applicazione dell'equo compenso ai servizi affidati mediante gara d'appalto e il coordinamento tra la Legge 49/2023 e il Codice dei Contratti 36/2023. Le incertezze e le ambiguità normative

emergono chiaramente dall'analisi condotta dall'Osservatorio On Sai/Cresme che mostra come solo il 34,2% delle gare pubbliche abbia adottato l'equo compenso, con una crescita fino a gennaio 2024 seguita da un calo successivo. Sulla questione sono intervenuti enti ed associazioni professionali con posizioni divergenti: al centro del dibattito la necessità di temperare le esigenze retributive rappresentate dagli ordini professionali e l'effettiva sostenibilità dell'offerta in relazione al complessivo quadro economico dell'affidamento, assicurando al contempo la massima partecipazione degli operatori economici e una concorrenza effettiva.

ANAC ha analizzato la coesistenza delle due norme nello schema del bando tipo n. 2, descrivendo tre possibili scenari (prezzo fisso e competizione solo su parametri qualitativi; ribasso limitato alla sola componente per spese ed oneri accessori; ribasso sull'intero corrispettivo) ed è poi intervenuta nel merito con il parere di precontenzioso 101/2024, emesso a fine febbraio, che affronta la questione dell'applicazione dell'equo compenso nei contratti pubblici con particolare riferimento alla loro certificazione, al ribasso e all'eterointegrazione dei bandi.

In ultimo la pronuncia del Tar Veneto che, con la sentenza 632 del 3 aprile 2024, afferma che le tariffe stabilite dal D.M. 17 giugno 2016 non possano più costituire un mero criterio o base di riferimento per le Stazioni Appaltanti ai fini dell'individuazione dell'importo da porre a base di gara dell'affidamento, ma debbano bensì essere considerate un parametro vincolante e inderogabile, con la conseguente impossibilità per gli operatori economici di sottoporre a ribasso le sole

voci estranee al compenso, ossia le spese e gli oneri accessori.

Alla luce delle sollecitazioni ricevute, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha segnalato alla Cabina di regia presso la Presidenza del Consiglio l'esigenza di adottare un chiarimento in materia per tutti gli attori coinvolti, stazioni appaltanti da una parte e imprese concorrenti dall'altra.

La digitalizzazione dei contratti

Dall'1 gennaio 2024 il settore dei contratti pubblici ha compiuto un significativo passo avanti verso la modernizzazione, abbandonando completamente i processi analogici in favore di quelli digitali.

Ogni fase della vita di un contratto - dalla pianificazione e progettazione alla pubblicazione, assegnazione e infine esecuzione - viene ora gestita esclusivamente attraverso sistemi digitali interoperabili.

Questa transizione è stata resa possibile grazie all'integrazione di tre elementi fondamentali: l'adozione di piattaforme di e-procurement, l'automazione del trasferimento dati verso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) e l'accessibilità dell'intero database informativo nazionale su contratti pubblici offerta dall'ANAC.

Superato il periodo iniziale di adattamento, dovuto anche alle difficoltà tecniche, questa trasformazione digitale porterà a benefici considerevoli in termini di velocità e trasparenza dei processi, maggiore concorrenza nel mercato e miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche.

Per quanto riguarda il mercato italiano Politecnica lavora in maniera organica su un duplice fronte: pubblico e privato e, all'interno di queste macro categorie, ha individuato dei settori prioritari quali sanità, insediamenti produttivi, rigenerazione urbana e infrastrutture.

Queste aree di specializzazione rappresentano infatti le eccellenze della produzione nelle quali attualmente la Società vanta il maggior numero di best practices e può quindi avere un vantaggio competitivo sul mercato.

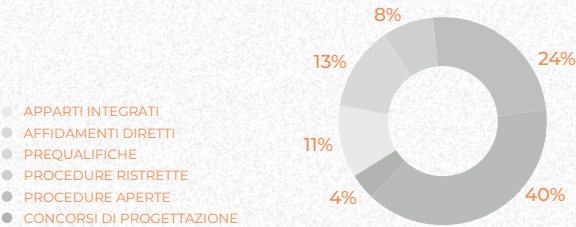
Tali esperienze sono in grado di creare un differenziale di valore, economico e di immagine, tra Politecnica e i competitors.

Ad oggi le opportunità del mercato pubblico italiano restano una fetta importante: l'acquisito da nuove commesse è di circa 6,42 M€ cui si aggiungono 8,41 M€ di integrazioni contrattuali per un totale di 14,83 M€ pari al 51% del totale acquisito e al 60% dell'acquisito in Italia.

È un mercato nel quale Politecnica ha grande tradizione ed esperienza, che affronta con spirito competitivo ed innovativo grazie alle sempre più formate professionalità e competenze, ai continui investimenti sulla innovazione tecnologica e nel campo della comunicazione.

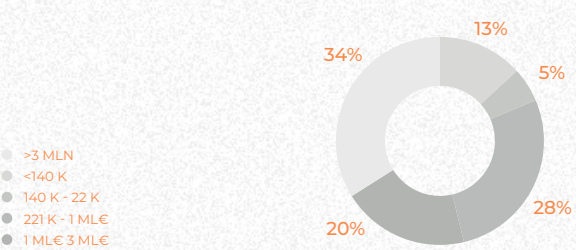
Nel 2023 Politecnica ha partecipato a 99 appalti con enti pubblici. Si tratta prevalentemente di procedure aperte e ristrette (circa il 64% in numero e l'80% in valore) ma cresce la partecipazione ad appalti integrati e concorsi di progettazione. Gli affidamenti diretti rivestono una quota del 13% in numero corrispondente allo 0,2% in valore.

Appalti pubblici per tipologia procedura numero



Oltre la metà delle procedure ha un importo a base di gara (comprensivo delle opzioni) superiore a 1 M€ e ben 1/3 superiore a 3 M€ (tra queste la maggior parte è nel settore ospedaliero). Le gare con importi inferiori alla soglia comunitaria sono prevalentemente affidamenti diretti (<140 k€).

Appalti pubblici per importo base gara numero



Le regioni di maggior partecipazione sono Emilia Romagna, Lazio, Toscana e Lombardia.



I tempi di esperimento delle gare si sono notevolmente ridotti negli ultimi tre anni passando da 267 giorni nel 2021 a 146 giorni nel 2023 secondo i dati OICE/INFORMATEL. Ad oggi solo il 2% delle procedure presentate da Politecnica nel 2023 è in attesa di aggiudicazione.

Al netto delle procedure in corso di valutazione e degli affidamenti diretti, la performance di aggiudicazione media è del 26% (calcolata al netto dei vincoli di aggiudicazione in caso di procedure multilotto).

Sono 17 le nuove commesse. Tra queste spicca, nel settore sanitario, la progettazione del **nuovo Presidio Ospedaliero di Livorno attraverso la riconversione urbanistica dell'area ex Pirelli** in partnership con Rossi-Prodi Associati ed altri ad esito di un concorso internazionale di progettazione indetto dall'Azienda USL Toscana Nord-Ovest.

Altro importante progetto acquisito ad esito di concorso di progettazione in raggruppamento con Cino Zucchi Architetti quello inerente al restauro e riqualificazione del **Complesso ex Cavallerizza Reale di Torino** (UMI 5, 10 e 11) da destinare a nuova sede di Fondazione Compagnia di San Paolo e Hub culturale.

Tra le ulteriori acquisizioni nel settore del restauro e della rigenerazione urbana si evidenziano i servizi di indagini, rilievi, verifica della vulnerabilità sismica, diagnosi energetica e/o progettazione per le opere di:

- Riqualificazione del compendio **Ex Arsenale S. Mauro di Pavia** da destinare a nuovo Polo delle Amministrazioni Statali per Agenzia del Demanio Direzione Regionale Lombardia
- Recupero e riqualificazione del complesso militare dismesso **“Ex Caserma 8° Cernin”** sito in Roma per la realizzazione

di depositi per il ricovero delle opere d'arte per il Ministero della Cultura

- Adeguamento e rifunzionalizzazione al fine di realizzare depositi di sicurezza per il ricovero di beni mobili con annessi laboratori di restauro del compendio **Ex caserma Montezemolo** per il Comune di Palmanova
- Riunificazione dell'intero complesso della **Villa Favorita** sito ad Ercolano (NA) per il Ministero della Cultura

Infine, nel settore delle infrastrutture si citano l'Accordo Quadro - Lotto 3 per interventi di **Riqualificazione aree periferiche** connessi alle celebrazioni del Giubileo della Chiesa cattolica per il 2025 e i progetti per la realizzazione dell'**autostrada ciclabile di collegamento tra le città di Firenze e Prato** per Città metropolitana di Firenze e della **Ciclovia turistica nazionale adriatica percorso Chioggia-Gargano - tratti nel territorio della Regione Puglia - Provincia di Foggia Asse Lesina Manfredonia**.

L'ambito del mercato privato si è rivelato in forte crescita arrivando a ricoprire il 40,5% del totale acquisito.

La **marginalità economica**, la **spinta creativa ed innovativa**, l'opportunità di spaziare in **settori e relazioni sempre nuove** con **clienti nazionali e internazionali**, spingono l'attività commerciale ad investire fortemen-

te e principalmente in questo mercato.

Nel 2023 l'acquisito da nuove commesse nel mercato privato è pari a 4,20 M€ oltre alle integrazioni contrattuali per 7,53 M€ per un totale di 11,73 M€ (Italia ed Estero).

Le grandi committenze private hanno mostrato di premiare lo sforzo profuso in termini commerciali ma soprattutto le competenze tecniche messe in campo: la Società ha adottato un approccio teso a valorizzare gli elementi di affidabilità, competenza, flessibilità, efficacia ed efficienza con l'obiettivo di offrire modelli e soluzioni gestionali specifici che la distinguono dai competitors generalisti e la configurano come un partner strategico.

Tra le principali commesse acquisite:

- Direzione lavori per la riqualificazione degli **uffici di Italdesign Giugiaro a Moncalieri**
- Progettazione per la riqualificazione dei **complessi immobiliari Bper siti in Roma** via Bissolati e **Sassari** Via Don Antonio Piga
- Progettazione e direzione lavori per la riqualificazione **dell'Headquarter GEWISS** di Cenate di Sotto

È stato mantenuto alto l'impegno sul fronte estero, che resta un tema strategico per il futuro della società. Nel corso del 2023 Politecnica ha partecipato a 23 gare, con un tasso di successo pari al 40%. La quota di acquisito da commesse estere è pari a circa



Italdesign Giugiaro, Moncalieri

4 M€ corrispondente al 14% del totale acquisito. All'estero la Società si è orientata sui segmenti Infrastrutture (Strade e Ponti) ed Edilizia ospedaliera.

Tra le nuove commesse del 2023:

- Progettazione e direzione lavori per l'ammodernamento dei **mercati nelle città di Makeni e Kenema in Sierra Leone**
- Progettazione per la realizzazione dei **nuovi stabilimenti Philip Morris in Polonia, Turchia e Serbia**
- Progettazione per la realizzazione dello **Zaire General Hospital in Angola**
- Direzione lavori per la **ricostruzione della strada di Makolo in Sierra Leone**

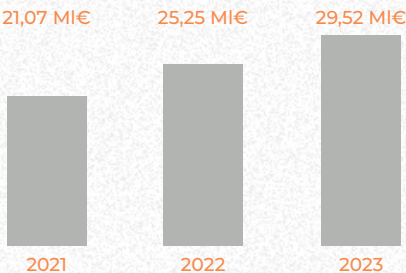


Complesso ex Cavallerizza di Torino

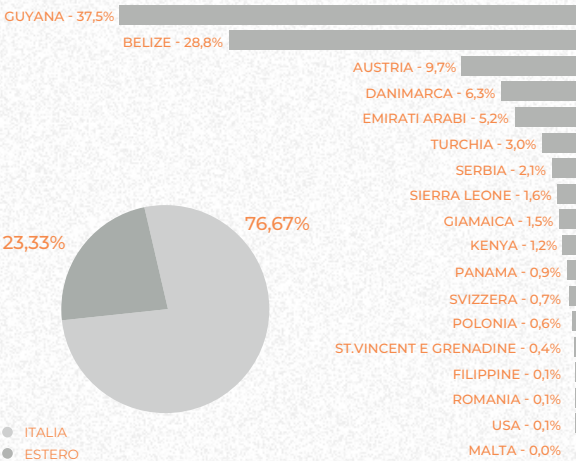
Portafoglio ordini e valore della produzione operativa

Nel 2023 il valore della produzione operativa si attesta a circa 29,52 MI€ grazie al forte incremento dei ricavi ed alla quota rilevante dei lavori in corso con un trend in costante crescita (+17% rispetto al 2022).

Valore della produzione operativa



Valore della produzione Italia - estero



Forte l'impulso delle commesse estere (principalmente Guyana e Belize) che incidono per il 23% del totale. Nel 2023 la società ha gestito oltre 300 commesse attive. Un'analisi dettagliata del loro contributo al valore della produzione rivela come il 25% delle commesse abbia generato l'80% del monte lavori ed il 10% delle commesse abbia contribuito al 50% del valore complessivo.

A trainare il settore infrastrutturale, in particolare estero, (Linden to Mabura Road e New Demerara Bridge in Guyana, Philip Goldson Highway e Haulover Bridge in Belize, Accordi quadro RFI n. 2526/2022 e n. 430/2019), sanitario (Nuovo Polo Ospedaliero di Padova Est San Lazzaro, Accordo quadro per le aziende sanitarie dell'Emilia Romagna, Ospedale Pediatrico in Guyana, Complesso ospedaliero Zealand University

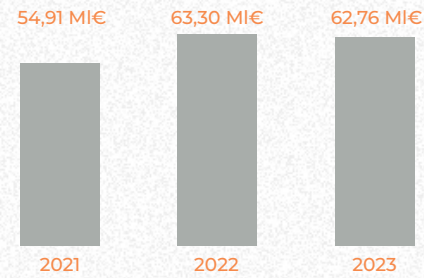


Nuovo Sito Produttivo Kerakoll, Sassuolo

Hospital in Danimarca) e industriale (Manifattura Bulgari a Valenza, Nuovo Sito Produttivo K2X Kerakoll a Sassuolo, Stabilimento Philip Morris a Crespellano).

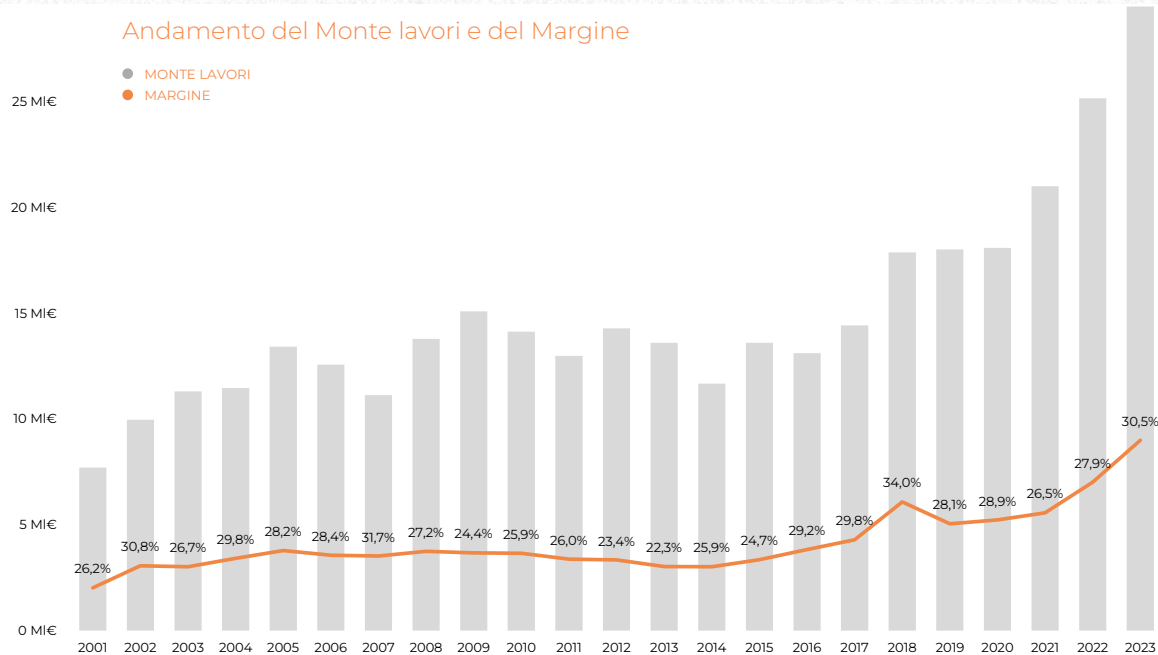
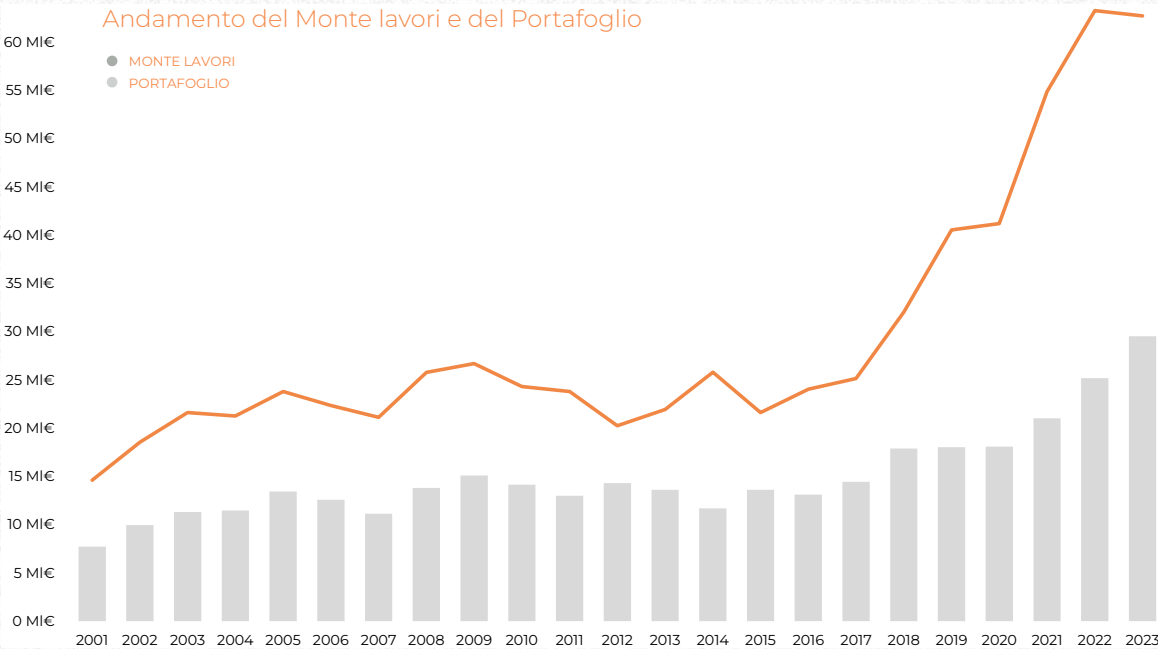
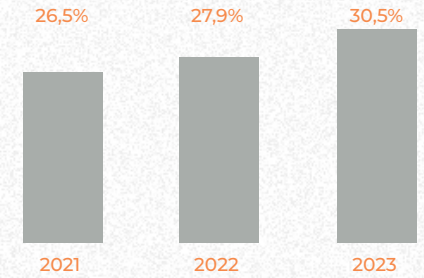
A fine 2023 il portafoglio è di 62,76 M€, frutto delle nuove commesse e dei lavori in corso. Il valore è pressoché invariato rispetto al 2022.

Portafoglio ordini



Superiore alle aspettative anche il margine di contribuzione che a fine anno è pari al 30,5%, di gran lunga migliore del “valore obiettivo” del 26% che la società si era data nel piano triennale.

Margine di commessa



Haulover Bridge, Guyana

Un’analisi dell’andamento negli ultimi 20 anni evidenzia una crescita progressiva sia del Monte lavori che del Portafoglio, con un incremento particolarmente marcato a partire dal 2018 a testimonianza del fatto che l’azienda sta acquisendo lavori a un ritmo crescente, espandendo le sue operazioni e, parallelamente, aumentando la sua capacità produttiva. L’Indice di Copertura rimane superiore a 2 negli ultimi 5 anni, confermando la solidità dell’azienda e la sua capacità di sostenere e gestire un flusso di lavoro in crescita. Si osserva un aumento significativo anche del margine operativo sia in termini assoluti che percentuali, segnale di una gestione aziendale efficace e di un approccio alla crescita che promette sostenibilità a lungo termine.

Dati economici e patrimoniali

Di seguito le principali dimensioni economiche e patrimoniali:

Valore della produzione



Imposte



Capitale sociale



Gli indici di redditività, di cui alla tabella seguente, evidenziano, un significativo miglioramento consolidando e migliorando la tendenza positiva del triennio.

Costi operativi



Risultato netto



Riserve



INDICE	2021	2022	2023
ROE netto	8,30%	11,00%	13,81%
ROE lordo	11,83%	14,94%	16,38%
ROI	11,30%	17,18%	20,18%
ROS	4,42%	5,54%	6,67%

Distribuzione del valore generato

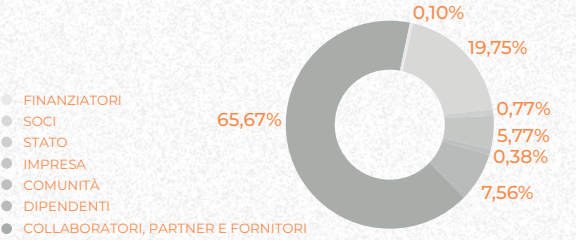
Politecnica pone come elemento fondante della sua mission la creazione di valore per tutti i portatori di interesse della Società.

In tale ottica risulta determinante la capacità di generare valore economico e, quindi, ricchezza a vantaggio di tutti gli stakeholder coinvolti nelle diverse attività della Società. I seguenti dati offrono la possibilità di apprezzare come e quanta ricchezza sia stata creata oltre ad identificare i soggetti a cui è stata destinata. Il valore economico complessivamente generato (comprendente il valore della produzione e gli altri proventi finanziari) è pari a 29,93 M€ ed è stato distribuito come segue:

COLLABORATORI, PARTNER E FORNITORI DI BENI E SERVIZI	19,66 M€
LAVORATORI DIPENDENTI (SALARI)	2,26 M€
SOCI (COMPENSI)	5,91 M€
FINANZIATORI (INTERESSI PASSIVI)	0,03 M€
STATO (IMPOSTE E TASSE)	0,23 M€
COMUNITÀ (EROGAZIONI LIBERALI, DONAZIONI, CONTRIBUTI ECC.)	0,11 M€
COOPERATIVA AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	0,51 M€
AUMENTO DI CAPITALE	0,52 M€
RISERVE	0,69 M€

Il seguente grafico di distribuzione del valore economico generato permette di rileggere il Bilancio dal punto di vista dei principali portatori di interesse.

Distribuzione del valore economico generato



Dallo schema emerge come la quota principale pari a circa il 66% venga ridistribuita alle filiere di fornitura per beni e servizi.

Tramite tale indotto la Società contribuisce a rafforzare il tessuto imprenditoriale, generando valore per il territorio in termini di occupazione e di sviluppo economico. Circa il 27% viene distribuito al personale (soci e dipendenti) come compenso/remunerazione, contributi previdenziali e benefit.

Nel 2023 è aumentata la remunerazione dei Soci ed è stato inoltre possibile attivare il meccanismo del salario variabile, riconoscendo al personale dipendente il premio erogabile ad esso collegato. Il valore economico trattenuto dalla cooperativa rappresenta l'insieme delle risorse finanziarie dedicate alla crescita economica e alla stabilità patrimoniale della società, in ottica di continuità operativa futura.

Tra le attività remunerate a vantaggio della collettività si citano:

- Contribuzione al fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della Cooperazione;
- Contributi associativi Legacoop, Confindustria, AIS, OICE, ecc;

- Erogazione liberale a Fondazione Politecnico di Milano;
- Adozione a distanza attraverso l'ONLUS Centro Aiuti per l'Etiopia;
- Sostegno a Dynamo Camp (associazione per il diritto alla felicità dei bambini affetti da patologie gravi o croniche).

Principali KPI's	2021	2022	2023
Valore dell'acquisito (M€)	34,72	33,58	28,98
Valore dell'acquisito Italia (M€)	28,50	23,89	24,85
Valore dell'acquisito Italia Pubblico (M€)	12,48	15,48	14,94
Valore dell'acquisito Italia Privato (M€)	16,02	8,41	9,91
Valore dell'acquisito Estero (M€)	6,20	9,69	4,13
Valore della produzione (M€)	21,39	25,33	29,76
Incidenza dei ricavi Italia (%)	81,06	75,70	76,67
Incidenza dei ricavi Estero (%)	18,94	24,30	23,33
Portafoglio commesse (M€)	54,91	63,30	62,76
Margine di contribuzione (%)	26,5	27,9	30,5
Risultato netto (M€)	0,53	0,81	1,24

LEGENDA

Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione

Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione

Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

Performance economica

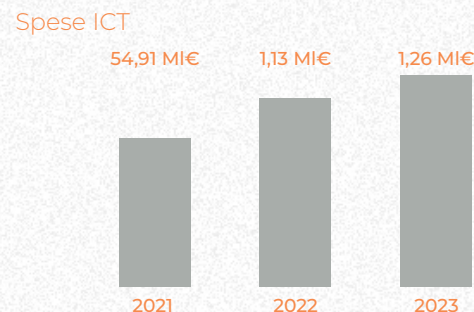
COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ACQUISITO		
Raggiungere un totale acquisito in Italia (privato e pubblico) pari ad almeno 19 M€ nel 2023	Raggiunto e superato l'obiettivo del totale acquisito con un valore totale acquisito di 24,85€	
Raggiungere un totale acquisito all'Estero (privato e pubblico) pari ad almeno 7 M€ nel 2023	Il totale all'Estero nel 2023 è pari a circa 4 M€. Lo scostamento è stato causato da uno slittamento temporale all'anno successivo di alcuni contratti in negoziazione	
POSIZIONAMENTO STRATEGICO		
Orientare il mercato Italia nel 2023 su segmenti specifici quali infrastrutture, sanità e restauro con nuove commesse acquisite	Acquisite nuove commesse in ognuno dei settori strategici individuati	
Sviluppare il mercato Estero nel 2023 su aree geografiche specifiche (Caraibi e Sud America) con nuove commesse e/o integrazioni sulle commesse in essere	Acquisite integrazioni contrattuali sulle commesse in Belize e Guyana	
Orientare il mercato Estero nel 2023 su segmenti specifici quali Infrastrutture (strade e ponti) ed Edilizia ospedaliera nel settore pubblico e industria nel settore privato con nuove commesse acquisite	Acquisite nuove commesse in ognuno dei settori strategici individuati	
Scoprire nuovi mercati/clienti esteri mediante studi/analisi di mercato, monitoraggio opportunità gare pubbliche, coinvolgimento partners	Acquisite nuove commesse in ognuno dei settori strategici individuati	
PRODUTTIVITÀ A MARGINE		
Effettuare la riorganizzazione aziendale entro il 2023	Nel corso dei primi mesi del 2023 è stata votata la riorganizzazione aziendale, a cui si è lavorato per tutto il 2022, con l'introduzione della figura del Direttore Generale e con l'inserimento del Responsabile Risorse umane.	
Raggiungere un monte lavori superiore a 25 M€ nel 2023	Nel 2023 il valore della produzione operativa si attesta a circa 29,52 M€	
Ottenere un margine di contribuzione superiore al 26% nel 2023	Il margine di contribuzione risulta pari al 30,5% nel 2023	
COSA FAREMO		
ACQUISITO		
Raggiungere un totale acquisito in Italia (privato e pubblico) pari ad almeno 19 M€ nel 2024		
Raggiungere un totale acquisito all'Estero (privato e pubblico) pari ad almeno 7 M€ nel 2024		
POSIZIONAMENTO STRATEGICO		
Aprire una nuova sede operativa a Roma entro il 2024		
Orientare il mercato Italia nel 2024 su segmenti specifici quali infrastrutture, sanità e restauro con nuove commesse acquisite		
Sviluppare il mercato Estero nel 2024 su aree geografiche specifiche (Guyana) con nuove commesse e/o integrazioni sulle commesse in essere		
Orientare il mercato Estero nel 2024 su segmenti specifici quali Infrastrutture (strade e ponti) ed Edilizia ospedaliera nel settore pubblico e industria nel settore privato con nuove commesse acquisite		
PRODUTTIVITÀ E MARGINE		
Raggiungere un monte lavori superiore a 28 M€ nel 2024		
Ottenere un margine di contribuzione superiore al 28% nel 2024		

INNOVAZIONE TECNOLOGICA

A partire da inizio 2018 tutte le nuove commesse di Politecnica sono sviluppate con tecnologia BIM, ormai collaudata e consolidata. Il BIM ha permesso alla Società di vincere importanti sfide e di sentirsi oggi pronta per quelle future, visto che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riserva alla digitalizzazione e alla regolamentazione dei processi costruttivi un ruolo fondamentale. Per questo, anche nel 2023, c'è stato un incremento degli investimenti informatici in hardware e abbonamenti annuali di software, nelle infrastrutture di rete e nella formazione su temi di gestione del dato in senso lato.

Nel 2023 le spese per ICT ammontano a circa 1,26 M€ con un'incidenza di circa il 4% sul valore della produzione. Sempre alto l'impegno nella riqualificazione del personale con l'erogazione di corsi di formazione per la modellazione BIM e l'utilizzo di software di progettazione.

A conferma della forte vocazione alla digitalizzazione la società ha ottenuto più volte con i propri progetti il premio "BIM & Digital Award" promosso da Clust-ER Build, ASSO-



BIM e SAIE. La competizione, giunta alla 7ª edizione, ha lo scopo di fare il punto su innovazione e trasformazione digitale dell'ambiente costruito, premiando le iniziative che hanno promosso nuovi strumenti e procedure innovative nel settore dell'edilizia, al fine di migliorare le performance e rendere più efficace il processo di progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione. Durante le passate edizioni, Politecnica ha ottenuto:

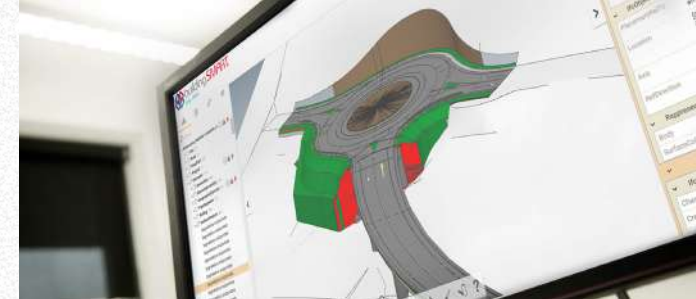
- nel 2022 il secondo posto nel settore Infrastrutture per il progetto del **Nuovo Ponte di Albiano sul fiume Magra**.
- nel 2020 il primo posto, sempre nella categoria "Infrastrutture", con l'importante progetto dello **Zealand University Hospital di Køge in Danimarca**, ed il secondo e terzo posto rispettivamente nella categoria "Interventi di restauro e valorizzazione del patrimonio", con il progetto dell'**ex Caserma STA.VE.CO di Bologna** e nella categoria "Digital e Covid" con i progetti degli **HUB di terapia Intensiva donati agli Ospedali di Modena e Baggiovara**.
- nel 2021 il primo posto nelle categorie "Edifici Pubblici" e "Infrastrutture" con rispettivamente i progetti per il **Ristorante Aziendale EU del Centro Comune di Ricerca di**

Ispira e della nuova Torre di Controllo Milano Linate.

La Società collabora attivamente con associazioni, enti di ricerca ed università allo sviluppo di progetti sull'innovazione tecnologica.

Tra le diverse iniziative cui la società ha collaborato nel corso degli anni si citano:

- **Gruppo di lavoro IFC Road Italia** costituito grazie ad un'iniziativa congiunta tra buildingSmart Italia e Università di Padova al fine di verificare lo standard operativo IFC4.3, il formato digitale open che agevola l'interoperabilità tra BIM verticale (edifici) e BIM orizzontale (ponti, reti ferroviarie, strade, acquedotti, ecc.), per il suo utilizzo durante il ciclo di vita dell'opera stradale (2021-2022).
- **Gruppo di lavoro IfcStructure Italia** costituito da buildingSmart Italia – IBIMI al fine di verificare l'allineamento tra la modellazione delle strutture e la contemporanea attività di simulazione numerica strutturale. La "Guida all'IFC per il progetto strutturale degli edifici" è liberamente scaricabile dal sito buildingSmart Italia (2022-2024). per rispondere alle esigenze del mercato italiano circa
- **Gruppo di lavoro OICE BIM** per l'ideazione di un template di "Capitolato Informativo Standard" a supporto delle Stazioni Appaltanti medio-piccole alla luce del Nuovo Codice degli Appalti. Il Capitolato è parte integrante del 7° Report OICE sulla digitalizzazione ed è liberamente scaricabile dal sito OICE (2023-2024).



NON SOLO BIM...

Politecnica intende approfondire come l'AI possa trasformare il proprio business, migliorando l'efficienza operativa, il valore generato dall'analisi dei dati e l'innovazione nei servizi. A tale scopo nel 2023 ha commissionato uno studio di fattibilità per investigare i potenziali impatti e la sostenibilità di applicazioni di AI sui processi aziendali. A seguito di una Survey preliminare, sono stati individuati dei casi studio, poi approfonditi mediante workshop al fine di identificare le problematiche e le aspettative, i rischi e le opportunità delle possibili applicazioni AI. Il Premio Politecnica Futura del 2024 sarà dedicato a promuovere e stimolare la discussione interna riguardo all'utilizzo dell'intelligenza artificiale nell'ambito dei servizi di ingegneria e di architettura focalizzandosi su come l'IA possa essere applicata per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dei processi aziendali, il risultato dei servizi.

“

Siamo consapevoli che solo abbracciando la digitalizzazione potremo ottenere vantaggi competitivi attraverso l'innovazione nei processi, la differenziazione dei prodotti e servizi e la capacità di adattarci più rapidamente alle nuove esigenze del mercato. Investiamo nella formazione del personale fornendo le competenze necessarie per comprendere, gestire e ottimizzare le nuove tecnologie e promuoviamo una cultura organizzativa orientata al cambiamento.

”

La digitalizzazione

Negli ultimi decenni, il settore dell'architettura, dell'ingegneria e della costruzione ha affrontato sfide complesse legate alla crescente complessità dei progetti, all'aumento dei costi e alle richieste di maggiore sostenibilità ambientale. L'introduzione di tecnologie avanzate come il BIM (Building Information Modelling), l'AI (Intelligenza Artificiale), il cloud computing, e la realtà aumentata e virtuale è diventata imperativa per affrontare queste sfide.

Sebbene il panorama sia ancora molto frammentato, l'Italia ha compiuto progressi significativi nell'adozione del BIM, con molti enti pubblici, imprese e professionisti del settore che hanno ormai integrato questa metodologia nei loro processi di lavoro spinti dalla necessità di migliorare l'efficienza e la competitività ma anche guidati da iniziative normative. In tale direzione, il decreto legislativo n. 36/2023 ha introdotto una svolta significativa nel campo della progettazione e della costruzione, sancendo l'obbligo di adottare la modellazione BIM per tutte le opere di nuova costruzione o gli interventi su strutture esistenti che superano il valore di un milione di euro, a partire dall'1 gennaio

2025. La transizione verso la digitalizzazione è destinata a portare un incremento della produttività e il raggiungimento di standard qualitativi superiori, particolarmente in termini di sicurezza e sostenibilità, che si estendono a tutto il ciclo di vita dell'opera, dalla progettazione alla gestione e manutenzione.

In tale contesto l'intelligenza artificiale emerge come un catalizzatore chiave per la trasformazione, che promette di rivoluzionare il modo in cui le infrastrutture vengono concepite, costruite e mantenute. Sono già diverse le applicazioni in fase di implementazione sia in fase di progettazione con l'acquisizione e l'elaborazione di dati provenienti da sensori, droni e strumenti di rilevamento avanzati, che di costruzione con lo sviluppo di sistemi di computer vision che rivoluzionano l'ispezione e il monitoraggio dei cantieri.

Molteplici le prospettive di sviluppo future: dalla fase di progettazione mediante l'analisi dei dati storici o l'esecuzione di simulazioni avanzate per ridurre gli errori e suggerire soluzioni più efficienti e sostenibili, alla pianifi-

cazione e gestione del cantiere migliorando l'allocazione delle risorse, riducendo i tempi di realizzazione e migliorando la sicurezza, fino alla manutenzione valutando l'impatto delle decisioni di progettazione sulla sostenibilità a lungo termine e ottimizzando la manutenzione predittiva.

Vincere la resistenza al cambiamento, adeguare le competenze dei lavoratori del settore alle nuove esigenze tecnologiche, garantire la sicurezza, qualità e interoperabilità dei dati e delle informazioni e sostenere i costi di investimento iniziale sono le principali sfide che le imprese del settore dovranno affrontare nel processo di trasformazione digitale in corso.

A livello normativo, il Governo italiano sta attualmente lavorando al disegno di legge sull'intelligenza artificiale finalizzato a promuovere un utilizzo corretto, trasparente e responsabile dell'intelligenza artificiale e a garantire la vigilanza sui relativi rischi economici e sociali. La proposta, ancora in fase di studio, interviene sulle professioni intellettuali, precisando che l'utilizzo dell'IA è consentito esclusivamente per porre in

essere attività di supporto all'attività professionale richiesta e con prevalenza del lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera e che le informazioni sui sistemi di IA utilizzati dal professionista devono essere comunicate al destinatario della prestazione intellettuale con linguaggio semplice e chiaro al fine di assicurare il rapporto di fiducia tra cliente e professionista. Il DDL delega inoltre il Governo ad adottare, entro 12 mesi dall'entrata in vigore dello stesso, uno o più decreti legislativi per l'adeguamento della normativa nazionale al regolamento europeo sull'intelligenza artificiale (AI Act) previo parere delle Commissioni parlamentari competenti e del Garante per la protezione dei dati personali.

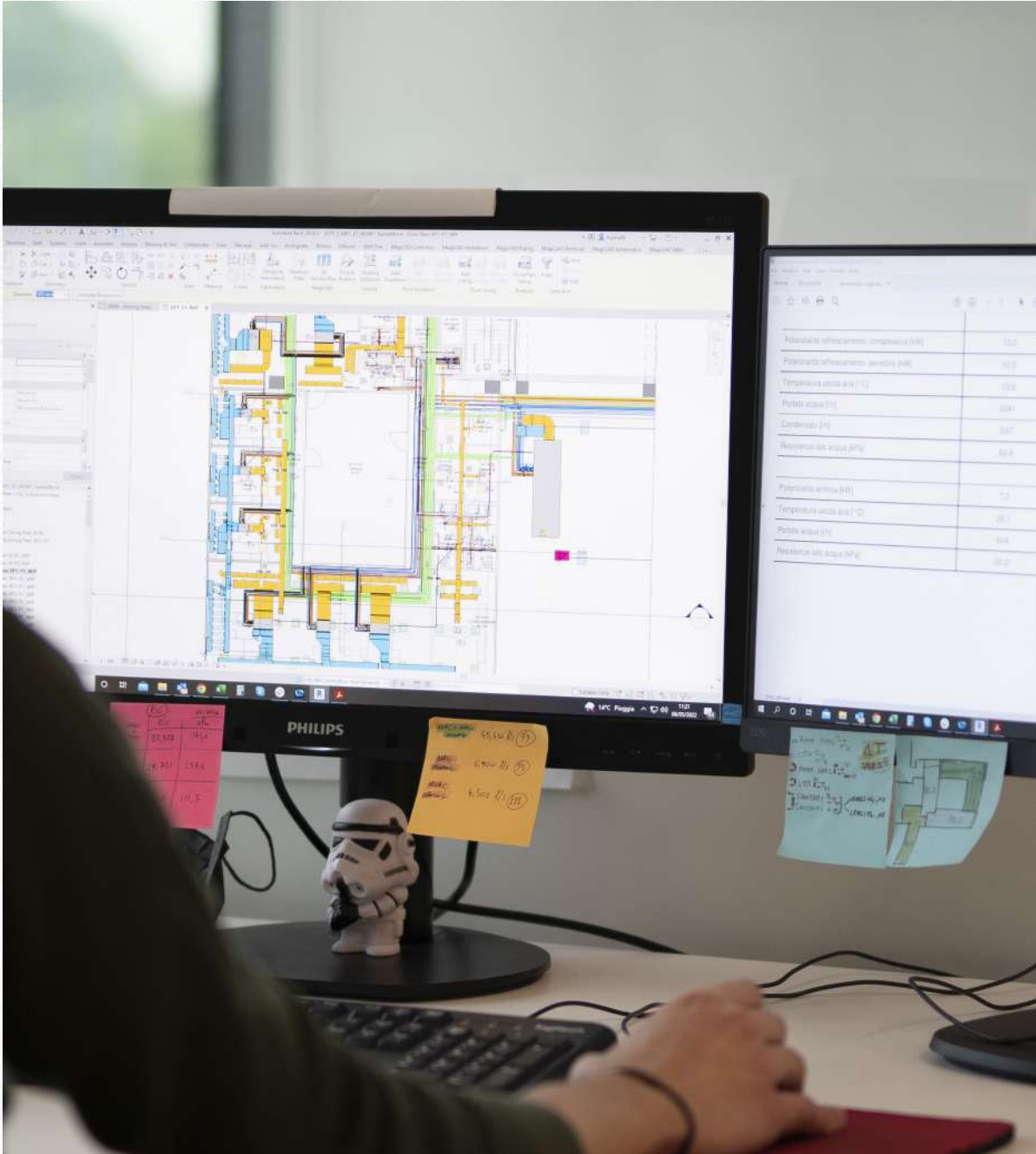
Innovazione tecnologica

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE		
Investire per l'implementazione e la manutenzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per garantire e migliorare la gestione quotidiana, l'efficienza operativa e la competitività nel mercato	Nel 2023 le spese per ICT ammontano a circa 1,26 M€ con un'incidenza di circa il 4% sul valore della produzione	●
Realizzare interventi di potenziamento e miglioramento dell'infrastruttura informatica nella sede di Milano entro il 2023	Implementazione nel corso del 2023 del nuovo sistema di virtualizzazione delle workstation VDI che permette di far lavorare gli operatori della sede di Milano direttamente su server di Modena con macchina virtualizzata	●
SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI		
Incrementare le competenze digitali e tecnologiche del personale con l'erogazione di corsi di formazione per la modellazione BIM e l'utilizzo di software di progettazione	Realizzati nel 2023 n. 2 corsi per la modellazione BIM (durata complessiva 24,5 ore) e n. 5 corsi per l'utilizzo di software di progettazione (durata complessiva 80 ore)	●
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca per accelerare lo sviluppo di nuove tecnologie	Partecipazione nel corso del 2023 a n. 3 progetti per lo sviluppo di nuove tecnologie	●
COSA FAREMO		
INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE		
Investire per l'implementazione e la manutenzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per garantire e migliorare la gestione quotidiana, l'efficienza operativa e la competitività nel mercato		
Valutare le possibili applicazioni dell'intelligenza artificiale ai processi aziendali entro il 2024 e implementare delle soluzioni entro il 2025		
Promuovere e stimolare la discussione interna riguardo all'utilizzo dell'intelligenza artificiale per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dei processi aziendali, il risultato dei servizi entro il 2024		
SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI		
Incrementare le competenze digitali e tecnologiche del personale con l'erogazione di corsi di formazione per la modellazione BIM e l'utilizzo di software di progettazione		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca per accelerare lo sviluppo di nuove tecnologie		

LEGENDA

- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
- Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
- Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

Principali KPI's	2021	2022	2023
Costi per ICT (M€)	0,90	1,12	1,26
Costi per ICT / Valore della produzione (%)	4	4	4
Certificazioni delle competenze in ambito BIM (n.)	13	17	19
Ore di formazione erogate per l'aggiornamento delle competenze tecnologiche (durata corsi h.)	81	56	104,5
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca per accelerare lo sviluppo di nuove tecnologie	1	2	2



QUALITÀ DEL SERVIZIO

Conformità del servizio e soddisfazione del cliente

Il mercato dei servizi di ingegneria è orientato verso una crescente attenzione da parte dei Clienti alle caratteristiche qualitative delle prestazioni erogate. Oltre alla valutazione dei costi e delle tempistiche, assumono sempre maggiore importanza aspetti qualitativi come l'indipendenza, la gestione delle problematiche ambientali e di sicurezza, l'assistenza nell'espletamento delle attività di competenza del Committente e le modalità di comunicazione e coinvolgimento. In un contesto di questo tipo, l'identificazione delle effettive esigenze e priorità del Committente non può essere gestita con i soli strumenti di natura contrattuale ma passa attraverso i seguenti step:

- Analisi dei capitolati, dei documenti di indirizzo e progettuali o di altra documentazione utile ad evidenziare le effettive richieste del Committente;
- Raccolta ed esame della legislazione applicabile e delle norme di riferimento;

- Determinazione di eventuali esigenze od aspettative del Committente implicite o inesprese e sollecitate dall'azienda;
- Definizione di eventuali prestazioni ulteriori che, anche se non esplicitate, sono comunque necessarie per poter garantire la soddisfacente esecuzione dei servizi.

I dati e i requisiti di base, determinati a valle della superiore analisi, costituiscono l'input del Piano di Qualità di Commessa, predisposto dal Responsabile di commessa nel rispetto di procedure documentate, che rappresenta il principale strumento di pianificazione, gestione e controllo del servizio. Il Piano di Qualità viene costantemente aggiornato in base all'avanzamento del servizio e alla luce risultati emersi dalle riunioni di design review e di cantiere, anche con il coinvolgimento del Committente.

Tutti gli elaborati progettuali sono riesaminati e verificati prima della loro emissione e sono sottoposti all'approvazione del committente, di eventuali Enti pubblici (V.V.F., ex Genio Civile, Conferenza dei Servizi, A.U.S.L., ecc.) e, all'occorrenza, alla validazione da parte di Società o Enti di verifica.

Un discorso a parte merita l'attività di Direzione lavori in cui il compito della Società è quello di verificare l'operato dell'Appaltatore controllando la qualità dei materiali e delle forniture, monitorando l'avanzamento e la corretta esecuzione delle lavorazioni nel rispetto delle normative e delle regole dell'arte e sorvegliando l'applicazione delle norme in materia ambientale e di sicurezza, in modo da garantire la soddisfazione finale del Cliente in merito alla qualità dell'opera realizzata.

L'attività di controllo di gestione costituisce un momento centrale nel monitoraggio dell'andamento delle commesse, sia da un punto di vista economico che sotto il profilo dell'andamento complessivo delle attività e dei rapporti con il Cliente.

La soddisfazione del Cliente è essenziale per un successo di lungo periodo. Oltre alle eventuali conseguenze finanziarie dirette, le non conformità dei servizi erogati comportano per l'organizzazione un incremento del rischio commerciale dovuto ai conseguenti danni reputazionali. Il monitoraggio viene effettuato sia direttamente in occasione de-

gli incontri di design review e delle riunioni di cantiere che indirettamente mediante l'analisi dei reclami pervenuti ovvero segnalazioni formali di insoddisfazione relativamente al livello qualitativo delle prestazioni rese che non siano limitate alla individuazione di non conformità risolvibili con l'utilizzo da parte del Committente della normale dialettica contrattuale.

Politecnica ha, inoltre, attivato un sistema di monitoraggio in feedback sui progetti realizzati mediante la realizzazione di interviste a un gruppo di committenti significativi (in base alla quantità, al valore e alla tipologia di commesse affidate) al fine di rilevare il livello complessivo di qualità percepita e in merito ad aspetti specifici come il rapporto qualità/prezzo, il rispetto dei tempi di fornitura, la reperibilità, capacità e flessibilità dei professionisti incaricati.

Nel 2023 sono state registrate 3 non conformità inerenti ai servizi resi, risolte nel corso dell'anno. Non sono pervenuti reclami da parte dei Clienti. Molto positivi i risultati emersi dall'attività di rilevazione della Customer satisfaction.

Certificazioni e Rating di impresa

Le Certificazioni rappresentano per Politecnica non solo un aspetto rilevante per la qualità dei servizi erogati e per il rispetto dell'ambiente, ma un approccio volto al miglioramento continuo sia del processo produttivo, che delle modalità operative e progettuali.



Già a partire dal 2001 la società è certificata secondo la norma **UNI EN ISO 9001**. Nel 2012 il Sistema di gestione è stato rinnovato ed esteso alle attività di verifica dei progetti ai fini della validazione e nel 2017 adeguato alla versione 2015 della norma. Nel 2021 infine è stato adeguato per essere conforme ai requisiti riportati nella **UNI/PdR 74:2019** "Sistema di Gestione BIM".

Questo percorso si è tradotto in un **costante miglioramento** che ha interessato non solo gli aspetti relativi alla qualità dei processi e dei servizi, ma si è spinto ad includere anche i principi di etica professionale, privacy, legalità e responsabilità sociale, compresi ambiente e sicurezza, con l'implementazione nel 2013 di un manuale unico integrato.

Il documento fornisce il quadro complessivo di riferimento del Sistema Gestionale

realizzato da Politecnica per fare fronte alla necessità di dare evidenza, sia all'interno che all'esterno della Società, della definizione ed applicazione di modalità organizzative allineate con la best practice del settore, al fine di aumentare l'efficienza e l'efficacia della propria attività e di garantire la congruenza della stessa con tutte le prescrizioni cogenti e con la normativa volontaria adottata come riferimento.



Per quanto riguarda gli aspetti ambientali, nel 2015 il Sistema di Gestione è stato certificato secondo la norma **ISO 14001** per la sede di Modena, poi esteso anche alla sede di Firenze a partire dal 2019 e alla sede di Milano dal 2023.



Nell'arco del 2017 il Sistema di Gestione di Politecnica è stato oggetto di integrazione e revisione per includere gli aspetti di Salute e Sicurezza sul lavoro, portando ad inizio 2018 alla certificazione secondo norma **OHSAS 18001** delle sedi di Modena e Firenze, poi aggiornata nel 2020 a seguito del passaggio alla norma **ISO 45001**. Nel 2023 la certificazione è stata estesa anche alla sede di Milano.



Nel 2021, la Società ha ottenuto la certificazione **Gender Equality** rilasciata da **IDEM**, start-up universitaria nata dalla collaborazione tra docenti, ricercatrici e ricercatori dell'Università di Modena e Reggio Emilia partecipata da Fondazione Marco Biagi, ente di ricerca specializzato nell'analisi interdisciplinare delle relazioni di lavoro, e JobPricing,

società di consulenza nell'ambito delle politiche retributive e sede dell'Osservatorio sulle dinamiche retributive nel mercato del lavoro italiano.



Nel 2022, confermando la strada già intrapresa, Politecnica ha ottenuto la **Certificazione UNI/Pdr 125** rilasciata da Bureau Veritas e finalizzata ad attestare l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative adottate al fine di ridurre il divario di genere in relazione all'equità remunerativa e alle opportunità di carriera nonché per la tutela della genitorialità e la conciliazione vita-lavoro.



Dalla sua fondazione nel 2007, **Ecovadis** è cresciuta fino a diventare il primo e più affidabile fornitore di rating sulla sostenibilità delle imprese, con una rete globale di più di 100.000 aziende valutate. La piattaforma collaborativa permette di ottenere la valutazione della performance con una metodologia basata su standard internazionali della sostenibilità, come i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite, le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), gli standard GRI (Global Reporting Initiative), lo standard ISO 26000, la roadmap CERES e i Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani, noti anche come Ruggie Framework. **Nel 2023 Politecnica ha ot-**

tenuto la medaglia Oro (miglior 5% delle aziende valutate) come riconoscimento dei risultati ottenuti. Il Sistema di Gestione Integrato comprende anche il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** per la Prevenzione dei Reati, adottato già a partire dal 2010 ai sensi del **D.lgs 231/2001**.



Nel 2017 Politecnica ha ottenuto il **Rating di legalità**, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con delibera n. 28361 del 28 luglio 2020 con il massimo punteggio possibile, **3 stelle**, a garanzia di un operato all'insegna dei principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. Il Rating è stato poi confermato nel 2019, nel 2022 e, per ultimo, nel 2024. Oltre alle certificazioni e ai rating di parte terza la società effettua dei self assessment sul proprio livello di sostenibilità su piattaforme al fine di individuare punti di forza e margini di miglioramento (Synesgy, Sodalitas D&I, ecc.).

“

Nel 2023, abbiamo mantenuto le certificazioni aziendali (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, Gender Equality IDEM e UNI/Pdr 125:2022) che attestano il nostro impegno verso standard elevati in termini di qualità, sostenibilità, sicurezza ed etica aziendale. Inoltre, abbiamo mantenuto il Rating di legalità a 3 stelle e migliorato il Rating Ecovadis, ottenendo la medaglia Gold. Le certificazioni e i rating di impresa non solo rafforzano la credibilità aziendale ma dimostrano concretamente il nostro impegno verso pratiche di business responsabili e rispettose dell'ambiente e delle persone.

”

Qualità del servizio

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONFORMITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE		
Implementare un rigoroso e continuo processo di controllo di gestione per prevenire disallineamenti e assicurare un elevato livello di soddisfazione dei clienti	Nel 2023 il controllo di gestione è stato regolarmente eseguito su base trimestrale per valutare l'andamento delle commesse e le relative problematiche gestionali	●
Implementare regolari sondaggi di soddisfazione del cliente per ottenere feedback sui servizi erogati	L'indagine di customer satisfaction effettuata nel 2023 con il coinvolgimento di un campione di clienti ha evidenziato un buon livello di soddisfazione complessiva	●
CERTIFICAZIONI E RATING		
Mantenere le certificazioni aziendali e valutare l'opportunità di ottenere nuove certificazioni	Mantenimento delle certificazioni ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, Gender Equality IDEM, UNI/PdR 125:2022	●
Mantenere e migliorare i rating aziendali	Mantenimento del Rating di legalità 3 stelle e miglioramento del Rating Ecovadis con l'ottenimento della medaglia Gold	●
COSA FAREMO		
CONFORMITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE		
Implementare un rigoroso e continuo processo di controllo di gestione per prevenire disallineamenti e assicurare un elevato livello di soddisfazione dei clienti		
Implementare regolari sondaggi di soddisfazione del cliente per ottenere feedback sui servizi erogati		
Effettuare un processo strutturato di consultazione e coinvolgimento dei clienti per contribuire alla definizione e alla revisione dei temi materiali, garantendo che le priorità identificate riflettano accuratamente le loro aspettative e le esigenze del mercato entro il 2025		
CERTIFICAZIONI E RATING		
Mantenere le certificazioni aziendali e valutare l'opportunità di ottenere nuove certificazioni che potrebbero essere rilevanti per migliorare ulteriormente la reputazione e l'efficacia della CSR		
Mantenere e migliorare i rating aziendali		

LEGENDA

- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
- Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
- Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

Principali KPI's	2021	2022	2023
Non conformità di servizio (n.)	1	2	3
Reclami da parte dei clienti (n.)	0	0	0
Certificazioni aziendali	4	5	5
Rating di impresa	1	2	2



ETICA, LEGALITÀ E INTEGRITÀ

Codice Etico

Politecnica si impegna a gestire le proprie attività in modo etico e sostenibile, tenendo conto degli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie decisioni e azioni, cercando di creare valore non solo per i propri azionisti, ma anche per le altre parti interessate, come i dipendenti, i fornitori, i clienti e le comunità in cui opera.

In linea con i propri valori fondamentali, Politecnica ha adottato un **Codice Etico** che definisce e comunica sia all'interno della società che agli stakeholder esterni i propri principi fondamentali quali l'impegno alla cooperazione, l'integrità, la legalità e la lotta alla corruzione, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la protezione dell'ambiente, la trasparenza e correttezza verso il mercato e la tutela della concorrenza, il rispetto dei diritti umani e del lavoro.

La Società ha fatto propri i principi tratti dalla norma SA 8000, nel rispetto della legislazione nazionale vigente, delle Convenzioni e raccomandazioni ILO (n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 146, 155, 159, 164, 177, 182), della Dichiarazione Universale dei diritti umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti

del bambino e della Dichiarazione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione, concentrandosi sui seguenti temi individuati anche in funzione del contesto di riferimento:

- Occupazione;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Formazione;
- Non discriminazione, rispetto della diversità e pari opportunità.

Il rispetto di tutti i diritti umani e del lavoro assume particolare rilevanza in Politecnica che, in quanto Società Cooperativa, ha sempre considerato le risorse umane quale elemento centrale e qualificante della propria attività.

Tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare le regole e i principi stabiliti nel Codice Etico durante lo svolgimento delle proprie attività come elemento fondamentale della responsabilità contrattuale.

Modello organizzativo 231/2001

Politecnica ha condotto una valutazione dei rischi di corruzione nelle proprie attività e ha implementato politiche e procedure per gestire tali rischi al fine di prevenire e combattere la corruzione e le pratiche contrarie all'etica.

La Società ha adottato, a partire dal 2010, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione dei Reati ai sensi del D.lgs 231/2001 comprendente il Codice Etico aziendale, l'analisi dei rischi, le procedure da applicare, il sistema disciplinare / sanzionatorio, gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e le modalità di segnalazione di violazioni (c.d. whistleblowing). Nel Modello Organizzativo vengono analizzate le tipologie di reato, i processi e le aree maggiormente a rischio e vengono stabiliti i protocolli di comportamento che i soci, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori in genere devono osservare per prevenire i comportamenti a rischio reato individuati.

La presa visione dei documenti costituenti il MOG 231 della Società e la condivisione in piena consapevolezza dei principi e delle re-

gole di condotta in essi contenuti, sancisce l'impegno individuale di ogni Socio, Amministratore, Sindaco, Dipendente, Consulente, Fornitore, Cliente, ecc. ad agire in modo responsabile per conto della Società.

A tal fine la società ha reso disponibile sulla intranet aziendale i documenti del Modello Organizzativo di interesse per i diversi destinatari ed ha pubblicato sul sito il Codice Etico oltre a fornire adeguata informazione e formazione sui rischi e i protocolli da seguire.

Tutto il personale neo assunto / neo inserito effettua una sessione informativa iniziale sul Modello Organizzativo e sul sistema di segnalazioni (whistleblowing) adottato dalla società.

Sia nel 2023 che negli anni precedenti l'Organismo di Vigilanza non ha ricevuto segnalazioni circa la violazione del Modello, né ha riscontrato fatti od omissioni significative in merito e non sono stati registrati episodi di corruzione o azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti trust e pratiche monopolistiche né, in generale, casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che hanno comportato sanzioni amministrative o giudiziarie e multe.

Whistleblowing

Nel 2019 è stato attivato un canale interno cartaceo ed informatico che consente a qualunque portatore di interesse della Società (soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, ecc.) di comunicare, in modo sicuro e confidenziale (anche in forma anonima), con l'Organismo di Vigilanza per segnalare problemi relativi alla corretta applicazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo che la Società si è data per la prevenzione dei reati previsti dal D.lgs 231/01 relativo alla responsabilità amministrativa degli Enti. In coerenza con i principi del Codice Etico riguardanti la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori e con le politiche per la parità di genere perseguite da Politecnica e in adempimento agli accordi sottoscritti in materia di molestie e violenze sui luoghi di lavoro, il canale interno può essere utilizzato, inoltre, per segnalare ogni atto o comportamento che si configuri come forma di discriminazione o esclusione sociale (per razza, sesso, cultura, religione, disabilità, ecc.) o molestia o violenza nel luogo di lavoro.

Mediante l'accesso al sito aziendale nell'apposita sezione "Segnalazioni-Whist-

leblowing" è possibile effettuare le segnalazioni in modalità scritta informatizzata. L'applicazione consente anche la possibilità di effettuare segnalazioni in modalità scritta cartacea e in modalità orale.

La gestione delle segnalazioni avviene con piena garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante. Il sistema consente, altresì, la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima. Nei confronti della persona che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nel 2023, in correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, Politecnica ha adeguato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) ai requisiti previsti dal D.lgs 24/2023 relativo all'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del

diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Sia nel 2023 che negli anni precedenti non sono stati segnalati tramite azione legale o reclamo né rilevati in altro modo dall'organizzazione episodi di violazione del Codice Etico o del Modello Organizzativo e/o di violenza o mobbing nonché qualsiasi altra forma di discriminazione sulla base di razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, secondo le definizioni dell'ILO, che coinvolto il personale di Politecnica.

Nel 2023 è stato segnalato un episodio di presunte molestie verbali riguardante degli stakeholder esterni all'organizzazione opportunamente valutato e trattato per quanto non rientrante nella sfera di diretto controllo della società.

Rating di legalità

Nel 2017, Politecnica ha ottenuto il Rating di Legalità con il massimo punteggio di tre stelle, confermato successivamente nel 2019, 2022 e 2024. Questo riconoscimento, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato secondo l'art. 6, comma 2, del Regolamento con delibera n. 28361 del 28 luglio 2020, attesta l'impegno dell'azienda verso i principi di legalità, trasparenza e responsabilità sociale.

Etica, Legalità e integrità

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO		
Verificare la necessità di aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione dei Reati ai sensi del D.lgs 231/2001 in correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche entro il 2023	Nel 2023 è stata effettuata un'analisi dei rischi che ha evidenziato che gli aggiornamenti legislativi non hanno mutato in maniera significativa il profilo di rischio 231 per Politecnica già mappato per la revisione 2021	●
Informare e sensibilizzare le nuove risorse sui principi del Codice etico e le procedure del MOG 231/01 per prevenire la commissione di reati	Informazione sul Codice etico e il MOG 231/01 in fase on boarding dal 2010	●
Informare e sensibilizzare Partner e Fornitori sui principi del Codice etico	Pubblicazione del Codice etico sul sito aziendale dal 2016 Previsione di specifiche clausole di rispetto del Codice etico negli accordi di collaborazione e nei contratti di subfornitura in atto dal 2010	●
Aggiornare il sistema di segnalazione – whistleblowing in conformità con il D.lgs 24/2023	Aggiornamento del sistema di segnalazione – whistleblowing (attivo dal 2019) nel 2023	●
COSA FAREMO		
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO		
Effettuare una informativa / formazione specifica sul nuovo sistema di segnalazioni – whistleblowing aggiornato in conformità con il D.lgs 24/2023 entro il 2024		
Effettuare una informativa specifica per i cantieri all'estero illustrando il Codice etico di Politecnica ed i canali per le segnalazioni di illeciti e comportamenti non etici entro il 2024		
Aggiornare il Codice Etico e il MOG 231 in correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e formare il personale coinvolto entro il 2024		

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

Principali KPI's	2021	2022	2023
Non conformità segnalate o rilevate inerenti al rispetto dei principi del Codice e all'applicazione del MOG 231/01 (n.)	0	0	0
Sanzioni amministrative / Condanne penali conseguenti al mancato rispetto della legislazione cogente (n.)	0	0	0
Sanzioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e del più complessivo MOG 231 (n.)	0	0	0
Segnalazioni whistleblowing valide (n.)	0	0	0



COLLABORAZIONI E NETWORKING

Associazioni/Partnership

Oltre alla storica adesione alla **League of Cooperatives**, nei cui valori si riconosce integralmente, Politecnica partecipa a vario titolo a diverse associazioni di settore e tecnico-scientifiche grazie alle quali può contribuire alla propria mission fornendo la propria visione e il proprio know how all'interno di eventi e dibattiti, tavoli e commissioni di lavoro utili ad alimentare un dialogo collaborativo tra imprese ed istituzioni nazionali ed enti normatori.

Per quanto concerne le associazioni di categoria Politecnica, nel 2023, ha rinnovato la sua associazione a **CONFINDUSTRIA Emilia**. Politecnica è associata e partecipa, tramite la figura del Presidente, al consiglio di presidenza di **OICE**, associazione di categoria, aderente a Confindustria, che rappresenta le organizzazioni italiane di ingegneria, architettura e consulenza tecnico-economica. In qualità di associato OICE, aderisce alla **FIDIC, (International Federation of Consulting Engineers)**, organizzazione internazionale di normalizzazione dei Contratti nel settore delle costruzioni. La Presidente riscopre, inoltre, come già illustrato, l'incarico di Vicepresidente di Legacoop Estense e, dal 2023, di Vicepresidente del consiglio di presidenza nazionale

di **Legacoop**, a cui aderiscono, fra le altre, le principali cooperative del settore ingegneria, costruzioni e facility management italiane. Supporter di **Envision Italia**, una community che crede nel protocollo Envision come sistema per dare credibilità alla progettazione infrastrutturale sostenibile.



Politecnica è membro del **Green Building Council Italia (GBC Italia)**, associazione senza scopo di lucro

cui aderiscono le più competitive imprese e le più qualificate associazioni e comunità professionali italiane operanti nel segmento dell'edilizia sostenibile. GBC Italia fa parte del World GBC, una rete presente in più di 70 paesi, che rappresenta la più grande organizzazione internazionale al mondo attiva per il mercato delle costruzioni sostenibili.



Socia di **AIS - Sustainable Infrastructure Association** (tra i membri del Consiglio Direttivo il vicepresidente di Politecnica, ing. Marcello Mancone). AIS è un'associazione tecnico – scientifica, che si caratterizza come un Think Tank di eccellenza, ponendosi come

un interlocutore autorevole e prezioso per le istituzioni pubbliche e private. Principale obiettivo dell'Associazione è di favorire la diffusione di una cultura ampia e qualificata della sostenibilità e una sempre maggiore consapevolezza del valore sociale ed economico di poter disporre di infrastrutture sostenibili.



Associata **EFCA** (Federazione europea delle associazioni di consulenza ingegneristica) che rappresenta il settore della consulenza ingegneristica in Europa. Fondata nel 1992, l'EFCA ha associazioni membri in 29 paesi europei che rappresentano oltre 10.000 aziende e più di un milione di dipendenti nell'ingegneria e nei servizi correlati.



Partner **Assortis**, associazione volta a semplificare il lavoro di tutti gli attori coinvolti nel settore dello sviluppo internazionale per recuperare le informazioni di cui hanno bisogno e collegare questa comunità attraverso la promozione dello scambio e del dialogo basato sui risultati.

“

Il nostro impegno è quello di rendere il Global Compact delle Nazioni Unite e i suoi principi parte della nostra strategia, della nostra cultura e introdurli nelle operazioni quotidiane della nostra azienda e di contribuire a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici

”



Aderiamo al **Clust-ER Build**, associazione di imprese, centri di ricerca, enti di formazione che condividono competenze, idee e risorse per sostenere la competitività del settore edilizia e costruzioni nella regione Emilia Romagna. Diverse le partnership con le Università (Firenze, Genova, Molise, Napoli, Padova, Parma, Perugia, Pisa, Milano, Modena e Reggio Emilia, Bologna, San Marino, IUAV Venezia, Ferrara, Torino) per l'attivazione di tirocini curriculari ed extracurriculari.

Iniziative di apprendimento e dialogo

Dal 2023 la Società partecipa al **Global Compact delle Nazioni Unite** impegnandosi a sostenerne i Dieci Principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione ed a trasmettere annualmente la Communication on progress rendendo noti ai propri stakeholder e alla comunità globale gli sforzi e i progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Incarichi istituzionali

La rappresentanza aziendale in enti e associazioni professionali e di categoria può contribuire significativamente agli impatti economici indiretti di un'organizzazione, influenzando le politiche, la regolamentazione del settore e le pratiche lavorative.

Di seguito i principali incarichi istituzionali all'interno di enti e associazioni di categoria e professionali ricoperti dai professionisti di Politecnica:



ing. Francesca Federzoni
(Socio e Presidente del CdA)

- Vicepresidente del Consiglio di Presidenza con delega allo Sviluppo Sostenibile di OICE (2022-in corso)
- Membro di Giunta della Camera di Commercio di Modena (2018-2023)
- Consigliere di Amministrazione di Promos Italia (2018-2024).
- Vicepresidente di Legacoop Estense (2023-in corso)
- Membro della Direzione di Legacoop Emilia Romagna (2023-in corso)
- Membro della Direzione di Legacoop Lombardia (2023-in corso)
- Vicepresidente senza deleghe del Consiglio di Presidenza di Legacoop Nazionale (2023-in corso)
- Membro del Consiglio di Presidenza di Legacoop Produzione e Servizi (2020-in corso)



ing. Marcello Mancone
(Socio, Vicepresidente del CdA, Direttore tecnico e Responsabile aziendale Settore Infrastrutture)

- Membro del Consiglio Direttivo di AIS – Associazione Infrastrutture sostenibili (2023-in corso)

“

Siamo fermamente impegnati nella partecipazione attiva alla scrittura delle regole comuni che governano il nostro settore. Crediamo fermamente che collaborare con enti e istituzioni non solo rafforzi la nostra comprensione delle sfide normative, ma ci permetta anche di contribuire proattivamente alla creazione di un contesto regolatorio equo e trasparente. Partecipando a progetti congiunti e tavole rotonde, ci impegniamo a portare la nostra expertise tecnica e la nostra esperienza sul campo, con l'obiettivo di assicurare che le regole scritte rispecchino le reali esigenze del settore e ne promuovano l'innovazione responsabile. Questo impegno ci consente di influenzare positivamente le pratiche di regolamentazione e di garantire che le normative supportino uno sviluppo sostenibile e inclusivo.

”



ing. Ferdinando Sarno
(Responsabile aziendale Settore Sostenibilità)

- Membro del consiglio direttivo del Chapter Emilia Romagna del Green Building Council Italia (2022-in corso)

Progetti di ricerca e gruppi di lavoro

Negli ultimi anni Politecnica ha partecipato ai seguenti progetti ed iniziative promosse da enti e associazioni:

- 2021-2022 | Gruppo di lavoro AIS “Cantiere sostenibile”
- 2021-2022 | Gruppo di lavoro IFC Road Italia
- 2022 | Progetto di ricerca – “Hospitales tecnología y redes: La evolución de la infraestructura de salud post COVID-19”
- 2022-2023 | Gruppo di lavoro AIS “Stakeholder Engagement e Infrastrutture sostenibili”
- 2022-2024 | Gruppo di lavoro IfcStructure Italia costituito da buildingSmart Italia – IBIMI
- 2022-2024 | Gruppo di lavoro UNI/CT 058/GL 01 “Governance e sviluppo delle città e delle comunità sostenibili”
- 2022-in corso | Piattaforma Joint Research Platform Healthcare Infrastructures (JRP HI), creata dal Politecnico di Milano con la Fondazione Politecnico di Milano
- 2022-in corso | Gruppo di lavoro AIS “Life Cycle Assessment per infrastrutture sostenibili”
- 2023-2024 | Gruppo di lavoro OICE “BIM”
- 2023-in corso | Gruppo di lavoro OICE “Energia”
- 2023-in corso | Gruppo di lavoro OICE “Sviluppi Legislativi”

- 2023-in corso | Gruppo di lavoro AIS “Terre e rocce da scavo”
- 2023-in corso | Gruppo di lavoro OICE “Rigenerazione Urbana”
- 2024-in corso | Gruppo di lavoro OICE “ESG”
- 2024-in corso | Gruppo di lavoro AIS “Infrastrutture e finanza sostenibili”

Molteplici gli eventi, convegni e workshop di enti e associazioni che nel 2023 hanno visto la partecipazione di professionisti di Politecnica in qualità di relatori, tra cui si citano:

- **Evento del Joint Research Platform Healthcare Infrastructures sulle linee guida per il Next Generation Hospital** (Milano, 30/01/2023)
- **Evento “Infrabim Open 2023” con la presentazione del progetto “Road Design with Information Modeling adopting ifc 4X3”** nato dalla collaborazione tra Politecnica e SierraSoft, grazie all'utilizzo di IBIMI – buildingSMART Italy e al coordinamento l'Università degli studi di Padova (Tampere, Finlandia, 01/02/2023)
- **Seminario “Impattare per crescere: Esperienze di Leadership”** organizzato dall'Ordine degli Ingegneri di Firenze con un intervento sul tema “Cooperazione e Progettualità” (Firenze, 07/03/2023)
- **Ciclo di webinar organizzati da IDEM sulla parità di genere e sulla certificazione** con interventi sulle motivazioni, gli impatti organizzativi e i principali risultati generati dalla certificazione (23/03/2023 e 19/07/2023)
- **“ARCA in Tour 2023 – Dialoghi sul legno”** ciclo di eventi organizzati da THE PLAN in partnership con il marchio ARCA (Architettura Comfort Ambiente, il primo sistema di certificazione dedicato alle costruzioni in legno) con un intervento durante il terzo

incontro “Sostenibilità economica e utilità progettuale: il valore del legno nelle rigenerazioni urbane” (Bologna, 23/05/2023)

- **Evento italo-finlandese, organizzato dall'Ambasciata Finlandese a Roma e dal Politecnico di Milano, sulla progettazione degli ospedali del Futuro.** (Milano, 11/05/2023)
- **Evento Legacoop Estense “Il futuro è oggi. Cooperazione e sfida generazionale”** (Castelfranco Emilia, 12/05/2023)
- **Webinar “Abitare Giovanile – Le opportunità del PNRR per immobili da destinare a studenti universitari”** promosso da Legacoop Abitanti, in collaborazione con Legacoop Produzione e Servizi e Legacoop sociali. (31/05/2023)
- **Convegno OICE “Dal Pnrr al Green Deal, passando per il Ponte”** (Roma, 11/07/2023)
- **“Talk for a Change”** organizzato da Medelhan sul tema dell'“Hospitality” (Roma, 17/07/2023)
- **Conferenza globale sulle infrastrutture** organizzata da FIDIC con un intervento dal titolo “Artificial Intelligence, digitalization and skills for the future”. durante il forum “Human Capital” (Singapore, 10-12/09/2023)
- **ITHIC - Italian Hospitality Investment Conference, convegno internazionale dedicato esclusivamente al settore Hospitality,** (Roma, 19-20/10/2023)

“Talk for a Change”
Roma

- **SAIE (Fiera delle Costruzioni progettazione, edilizia, impianti) con un intervento sul tema del rilievo e progettazione BIM** presso la Piazza Agenzia del Demanio (Bari, 19-21/10/2023)
- **Evento “Italy & Romania: Building together – Health Infrastructure”** organizzato da ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane - in collaborazione con l'Ambasciata d'Italia a Bucarest e con il supporto di ANCE, OICE ed ANIE (Bucarest, 13-15/11/2023)
- **Evento di presentazione del nuovo Master di II livello in Architettura e Salute della IUAV di Venezia** (Venezia, 30/11/2023)
- **Convegno Green Building Council Italia “La responsabilità del cambiamento per il benessere delle persone”** (Roma, 14/12/2023)

A questi si aggiungono n. 14 eventi di presentazione dei progetti promossi dai committenti sia privati che pubblici.



Collaborazione e Networking

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ADESIONE AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E PROFESSIONALI E PARTNERSHIP CON ENTI ED ISTITUTI DI RICERCA		
Aderire o rinnovare l'adesione ad associazioni di categoria e professionali e instaurare o mantenere partnership con Enti ed Istituti di ricerca	Nel 2023 n. 6 associazioni di categoria e professionali e n. 4 partnership con associazioni tecnico-scientifiche, università ed enti di ricerca	●
INCARICHI ISTITUZIONALI		
Rappresentanza aziendale in enti e associazioni	Rappresentanza aziendale in enti e associazioni con n. 10 incarichi istituzionali attivi nel 2023	●
INIZIATIVE DI APPRENDIMENTO E DIALOGO		
Partecipare al Global Compact delle Nazioni Unite e trasmettere la prima Communication on progress entro il 2023	Partecipazione e trasmissione della prima COP nel 2023	●
PROGETTI DI RICERCA E GRUPPI DI LAVORO		
Partecipare attivamente a gruppi di lavoro e progetti di ricerca, in particolar modo sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'innovazione digitale	Partecipazione a n. 9 gruppi di lavoro / progetti di ricerca nel corso del 2023	●
Partecipare attivamente a eventi e tavole rotonde promosse da enti e associazioni	Partecipazione a n. 16 eventi promossi da enti e associazioni nel corso del 2023	●
COSA FAREMO		
INIZIATIVE DI APPRENDIMENTO E DIALOGO		
Rinnovare l'impegno nei confronti dell'iniziativa UN Global Compact e dei suoi obiettivi ed effettuare la COP annuale		
PROGETTI DI RICERCA E GRUPPI DI LAVORO		
Partecipare attivamente a gruppi di lavoro e progetti di ricerca, in particolar modo sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'innovazione digitale		
Partecipare attivamente a eventi e tavole rotonde promosse da enti e associazioni		

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione



Principali KPI's	2021	2022	2023
Adesione ad associazioni di categoria e professionali (n.)	6	6	6
Partnership con associazioni tecnico-scientifiche, università ed enti di ricerca (n.)	3	3	4
Incarichi istituzionali in enti e associazioni	3	5	10
Partecipazione a gruppi di lavoro e progetti di ricerca e sviluppo	2	8	10
Partecipazione a eventi e tavole rotonde promosse da enti e associazioni	ND	ND	16

PROTEZIONE DEI DATI

Tutela della privacy

Rispettando il suo impegno verso la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti individuali, Politecnica pone la tutela della privacy al centro delle proprie politiche e operazioni. La società è consapevole dell'importanza di proteggere le informazioni personali e di garantire la massima riservatezza dei dati che gestisce. Per questo motivo, ha implementato rigide procedure di sicurezza e politiche di privacy che sono in piena conformità con le leggi sulla protezione dei dati (Regolamento (UE) 2016/679 GDPR e successive modifiche e integrazioni). In particolare, Politecnica gestisce dati e informazioni sensibili e non dei propri clienti in relazione alle commesse. La fiducia dei clienti è un valore imprescindibile per la Società e la protezione delle loro informazioni è, dunque, una priorità assoluta.

Attraverso le procedure interne la Società assicura la sicurezza dei dati che raccoglie, evitando qualsiasi divulgazione non autorizzata. Vengono raccolti solo i dati strettamente necessari alla gestione della commessa, utilizzando sistemi informatici protetti da limitazioni di accesso e sistemi di back up. Il cliente è sempre informato circa gli usi dei

suoi dati e, in caso di divulgazione per scopi diversi da quelli concordati, vengono sempre richieste le relative autorizzazioni (es. in fiere, congressi, ecc.).

Politecnica ha, inoltre, una serie di procedure elaborate dal settore IT destinate al disaster recovery e gestisce il data breach in ottemperanza al Regolamento (UE) 2016/679, ovvero con segnalazione al Garante entro 72 ore dal momento della venuta a conoscenza. Oltre a rispettare le normative, Politecnica si impegna costantemente nella formazione del proprio personale riguardo le migliori pratiche sulla privacy e nella revisione delle sue politiche per adattarsi all'evoluzione tecnologica e normativa.

In tale ottica, la Società intende nominare nel 2024 un DPO (Data Privacy Officer) con lo scopo di monitorare, valutare e organizzare le procedure di gestione del trattamento di dati personali all'interno dell'azienda, affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali.

Il Titolare del trattamento è identificato nella persona del Presidente pro tempore. È

presente una casella e-mail dedicata ai reclami con indirizzo privacy@politecnica.it.

La Società non ha mai ricevuto alcun reclamo riguardo a violazioni della privacy dei clienti, né da parti terze né da organi normativi, e non è mai stata coinvolta in episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.

Principali KPI's	2021	2022	2023
Reclami per la violazione della privacy (n.)	0	0	0
Episodi di fuga, furto e perdita di dati (n°)	0	0	0

Protezione dei dati

COSA FAREMO

MISURE ORGANIZATIVE

- Nominare un DPO (Data Privacy Officer) con lo scopo di monitorare, valutare e organizzare le procedure di gestione del trattamento di dati personali garantendo il rispetto delle normative europee e nazionali entro il 2024
- Effettuare un'analisi approfondita dei sistemi informatici, dei processi IT, della sicurezza delle informazioni al fine di valutare la conformità normativa ed individuare i rischi per la sicurezza delle informazioni entro il 2024
- Sviluppare un Piano di continuità operativa entro il 2026

Sicurezza informatica

L'adozione di tecnologie emergenti e la crescente digitalizzazione portano nuovi rischi, inclusi quelli legati alla sicurezza informatica. Al fine di **assicurare la continuità aziendale e operativa ed al contempo la protezione dei dati** la Società intende sviluppare entro il 2026 un Business Security Plan con l'obiettivo di individuare le potenziali minacce alle quali potrebbe essere esposta l'impresa come disastri naturali, interruzioni dell'alimentazione elettrica, errori umani, cyberattacchi e altri eventi simili e definire le strategie necessarie per assicurare la resilienza della struttura a seguito di possibili condizioni avverse. Tutto questo per porre al sicuro l'operatività, la capacità produttiva, gli interessi e l'immagine dell'azienda contemperando esigenze tecniche, aspettative etiche e disposizioni normative.

COMUNICAZIONE INTEGRATA

Marketing e Public Relations

Nell'ambito del nostro impegno continuo verso la sostenibilità e la trasparenza, la comunicazione istituzionale di Politecnica ha mantenuto un approccio integrato e multi-canale per l'anno 2023.

Il know-how nei settori in cui la Società si distingue: dalle infrastrutture alla sanità, dall'utilizzo delle tecnologie, alla multidisciplinarietà, alla capacità distintiva di progettare in modo integrato, fino alla visione del progetto come un'opera a servizio delle comunità, sono i principali driver nello sviluppo delle attività di comunicazione che hanno l'obiettivo di valorizzare la brand identity di Politecnica "Building For Humans".

Il sito web, www.politecnica.it, è rimasto al centro della nostra strategia comunicativa, funzionando come principale punto di contatto con gli stakeholder e la comunità allargata. Quest'anno, abbiamo arricchito il sito con aggiornamenti, notizie e dettagli sulle iniziative principali.

La nostra presenza su LinkedIn ha visto una crescita significativa. Il profilo ha registrato

oltre 15.480 followers, un incremento del 5% rispetto al 2022.

Le attività di media relations hanno visto la pubblicazione di 431 articoli, 13 comunicati stampa e 6 interviste, rafforzando ulteriormente la nostra presenza e reputazione nel settore.

Con la partecipazione attiva ad oltre 30 eventi e iniziative nel 2023, la Società ha avuto l'opportunità di evidenziare i successi dei propri progetti, di condividere competenze ed esperienze e di discutere le sfide future del settore.

L'intervento qualificato dei professionisti di Politecnica non solo aumenta la visibilità dell'azienda ma anche la sua credibilità, contribuendo a rafforzare la fiducia di clienti e stakeholder in genere oltre che di ispirare la comunità professionale e di attrarre talenti che condividano la visione e i valori aziendali.

Inoltre, il networking che deriva dalla partecipazione agli eventi è fondamentale per sviluppare nuove partnership e per esplorare opportunità di business emergenti.



Serata di apertura della MDW
Milano

“

IL RACCONTO DELLA LUCE. Per la Design week del 2023 abbiamo aperto al pubblico la nostra sede di Milano, in via Della Moscova 12, per ospitare 16 opere luminose della Collezione Art Light di Fondazione Targetti da sempre impegnata nella valorizzazione del patrimonio artistico e culturale con soluzioni di illuminazione di eccellenza. Le installazioni di artisti provenienti da tutto il mondo come Fabrizio Corneli, Brigitte Kowanz, Aleksandra Stratimirovich, esplorano la possibilità di una terza dimensione della luce che diventa mezzo espressivo e veicolo di suggestioni. Con questa mostra, abbiamo rinnovato la nostra vocazione e, nel contempo, il legame con Targetti, con cui abbiamo già collaborato a sostegno del progetto Roots di AIW per la creazione, all'interno del Complesso di San Paolo a Modena, di uno spazio dedicato alla formazione e all'integrazione di donne in condizioni di disagio sociale che vogliono lavorare nel settore della ristorazione.

”

Trasparenza e Dialogo con le parti interessate

La predisposizione dell'Annual Report secondo gli standard del Global Reporting Initiative (GRI) ha rappresentato un passo fondamentale nel percorso verso una trasparenza e responsabilità sempre maggiori al fine di rafforzare la credibilità e la fiducia tra gli stakeholder.

La Società intende migliorare ulteriormente l'Annual Report per conformarlo agli standard ESRS volontari dedicati alle PMI (di prossima emanazione) e affidare il processo di verifica a un ente terzo indipendente, garantendo così la massima trasparenza sul proprio operato.

“

Riconosciamo l'importanza cruciale di coinvolgere attivamente i nostri stakeholder nel definire la direzione e le azioni della nostra strategia di sostenibilità. Per questo, entro il 2025, ci impegniamo a sviluppare e implementare un programma di stakeholder engagement strutturato al fine di intensificare la collaborazione, la comunicazione e l'ascolto delle principali parti interessate, assicurando che le loro voci e le loro esigenze siano al centro delle nostre decisioni strategiche. Attraverso questo impegno, miriamo a costruire relazioni più forti e reciproche, contribuendo così a una maggiore sostenibilità per i nostri obiettivi aziendali di lungo termine.

”

Premi e riconoscimenti

L'ottenimento di premi per i progetti realizzati è un riconoscimento che va oltre il semplice elogio del merito tecnico ma rappresenta una testimonianza tangibile dell'impegno verso l'innovazione, la qualità e la sostenibilità.

La Società è al 31° posto tra le Top 200 società di ingegneria secondo la classifica GUAMARI 2023 ed è presente tra le Top225 International design firms per fatturato all'estero, realizzato fuori dal Paese di origine, secondo la classifica 2023 della prestigiosa rivista americana ENR, Engineering News-Record.

Nel 2023, Politecnica ha vinto il premio OICE Categoria Progetti per la logistica e per l'industria e ha ottenuto il premio di merito nella classifica ENR per i migliori progetti



“

ENR 2023 GLOBAL BEST PROJECTS. Una giuria indipendente composta da leader del settore della progettazione e dell'edilizia ha valutato i migliori progetti globali in base a cinque criteri: Lavoro di squadra e superamento delle sfide, Sicurezza, Innovazione e contributo al settore / comunità, Qualità della costruzione e Qualità estetica del progetto. Siamo orgogliosi che il progetto del potenziamento della New Coastal Highway in Belize a firma Politecnica sia stato riconosciuto "Award of Merit". Il progetto di una delle più importanti arterie autostradali del paese (58 km), oltre a migliorare viabilità e sicurezza ha avuto come obiettivo la tutela dell'ambiente, salvaguardando le aree costiere, le foreste e le zone attraversate dalla nuova infrastruttura. L'intero ecosistema è stato tutelato grazie all'utilizzo di misure protettive studiate ad hoc e con l'impiego di tecnologie e metodi costruttivi avanzati per la stabilizzazione del suolo.

”

Comunicazione integrata

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MARKETING E PUBLIC RELATIONS		
Realizzare un'edizione speciale del consueto Annual Report che restituisse non solo i successi e i risultati raggiunti nel 2022, ma che riflettesse i progetti più iconici realizzati e, come attraverso di essi, la Società abbia contribuito a realizzare i principi della cooperazione e perseguito gli obiettivi dell'agenda UN 2030	Realizzazione dell'Annual Report 2022 Volume I e presentazione durante l'Assemblea di bilancio del 2023	●
Mantenere costantemente aggiornato il sito web e la pagina LinkedIn attraverso l'alimentazione continua con le news	n. 39 news pubblicate sul sito n. 93 post pubblicati sul profilo LinkedIn	●
Comunicare eventi, progetti e iniziative con articoli, comunicati stampa e attività di media relations	n. 431 articoli su testate di settore e generaliste off e online n. 13 comunicati stampa dedicati alle iniziative aziendali n. 6 interviste su stampa di settore e testate generaliste a diffusione nazionale	●
TRASPARENZA E DIALOGO TRA LE PARTI INTERESSATE		
Redigere l'Annual Report con riferimento agli standard pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI)	Realizzazione dell'Annual Report 2022 Volume II con riferimento agli standard GRI e presentazione durante l'Assemblea di bilancio del 2023	●
PREMI E RICONOSCIMENTI		
Ottenere premi per la società e/o i progetti realizzati	Premiazione OICE Categoria B - Premi ai Progetti – Sezione Progetti per la logistica e per l'industria Premio di merito nella classifica ENR per i migliori progetti globali Categoria Strade/Autostrade	●

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

COSA FAREMO
MARKETING E PUBLIC RELATIONS
Aggiornare il sito web aziendale entro il 2024
Sviluppare il nuovo logo istituzionale entro il 2024
Mantenere costantemente aggiornato il sito web e la pagina LinkedIn attraverso l'alimentazione continua con le news
Partecipare attivamente a eventi ed iniziative di settore
Comunicare eventi, progetti e iniziative con articoli, comunicati stampa e attività di media relations
TRASPARENZA E DIALOGO TRA LE PARTI INTERESSATE
Aggiornare l'Annual Report per conformarlo agli standard ESRS volontari dedicati alle PMI entro il 2024
Affidare il processo di verifica dell'Annual Report a un ente terzo indipendente, garantendo così la massima trasparenza e affidabilità dei dati e delle informazioni in esso contenute entro il 2025
Realizzare un'attività di stakeholder engagement formalizzata e strutturata sulle principali parti interessate entro il 2025
PREMI E RICONOSCIMENTI
Ottenere premi per la società e/o i progetti realizzati

*ND - RIVELAZIONE NON EFFETTUATA

Principali KPI's	2021	2022	2023
Articoli su testate di settore e generaliste off e online (n°)	ND*	369	431
Comunicati Stsmpls dedicati alle iniziative aziendali (n.)	ND*	10	13
Interviste su stampa di settore e testate generaliste a diffusione nazionale (n°)	ND*	7	6
News pubblicate sul sito (n°)	ND*	46	39
Post pubblicati sul profilo LinkedIn (n°)	ND*	100	93
Followers LinkedIn (n°)	ND*	14.700	15.480
Partecipazione attiva a eventi e iniziative (n°)	ND*	30	30

CATENA DI FORNITURA

Fornitori di beni e servizi

Nel corso del 2023, Politecnica ha avviato un significativo percorso di miglioramento delle proprie politiche di acquisto con l'introduzione di specifiche linee guida volte a orientare gli acquisti di beni e servizi secondo criteri di sostenibilità ambientale, etica e sociale. Questo processo ha comportato la classificazione delle principali categorie di prodotti e servizi utilizzati dall'azienda, tra cui materiale di consumo, attrezzature elettroniche, arredi, oltre a servizi di stampa, hosting, manutenzione e altri.

Il percorso è iniziato dall'adozione di prodotti con etichette ambientali e materiali riciclati per i fabbisogni degli uffici aziendali. L'obiettivo è estendere progressivamente queste pratiche di acquisto responsabile a tutte le categorie di beni e servizi, rafforzando l'impegno di Politecnica verso un'operatività sostenibile e responsabile.

Partner e Subfornitori

Nel settore in cui opera la Società, i partner e i subfornitori coinvolti nell'erogazione dei servizi professionali assumono un ruolo cruciale nella catena del valore e risultano di maggiore importanza rispetto ai tradizionali fornitori di beni e servizi di supporto.

Il mercato della società copre l'intero territorio Italiano con alcune esperienze significative anche all'estero. Politecnica considera strategico il supporto di partner locali che possiedono maggiore conoscenza dei luoghi e consentono economie limitando al minimo i costi relativi alle trasferte.

La presenza sul territorio oggetto di intervento, dovuta allo sviluppo di altri progetti e attività, consente una notevole conoscenza del contesto generale, urbanistico, territoriale ed ambientale ed un'efficace interlocuzione con le Istituzioni locali oltre che la possibilità di rispondere con tempestività alle diverse necessità emergenti in fase di erogazione del servizio, ottimizzando i tempi sia in fase di progettazione che di esecuzione.

Per questo motivo la Società adotta una politica di decentramento che consente anche

una diretta influenza sull'economia locale con la creazione di nuove opportunità di lavoro.

Inoltre, per lo sviluppo di progetti complessi è necessario il supporto specialistico di figure professionali non presenti in organico (come archeologi, restauratori, agronomi, biologi, ecc.) nonché l'espletamento di servizi accessori come rilievi topografici, analisi di laboratorio, indagini geologiche e geotecniche, ecc.

Le collaborazioni possono riguardare sia singoli professionisti che società ed attuarsi sotto forma di affidamento di attività in outsourcing o creazione di partnership anche in fase di partecipazione a gare e formulazione di offerte.

In linea con il proprio Codice etico, Politecnica si impegna affinché i propri partner e subfornitori operino in un quadro di assoluta legalità e nella piena tutela dei diritti umani e dell'ambiente. Gli accordi di collaborazione e i contratti di fornitura predisposti dalla società richiedono il rispetto del Codice etico e delle applicabili procedure e istruzioni tecniche del Sistema di Gestione Integrato.

Qualificazione

La Società è consapevole dell'importanza cruciale del coinvolgimento e della cooperazione con partner e subfornitori nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità dell'azienda. Per tale motivo adotta un sistema di qualificazione e valutazione dei fornitori in modo da poterne verificare non solo i requisiti di qualità tecnica, economica, organizzativa, ma anche il rispetto delle norme ambientali, di sicurezza, di anticorruzione e di responsabilità sociale d'impresa.

Nel corso del 2024 Politecnica intende effettuare un risk assesment per individuare i "fornitori critici" su cui sviluppare un processo di qualifica e monitoraggio più puntuale. L'analisi terrà conto sia delle diverse tipologie di beni/servizi acquisiti che del volume di acquisto al fine di determinare l'impatto sul business e sul cliente finale e sui principi e politiche aziendali, con particolare attenzione alla rilevanza su ambiente, sicurezza e responsabilità sociale d'impresa.

L'obiettivo è sviluppare entro il 2025 un processo di due diligence supportato dalla somministrazione di un questionario ESG, per garantire che partner e subfornitori critici aderiscano agli elevati standard dell'azienda in termini di sostenibilità.

Catena di Fornitura

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ETICA E SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA		
Introdurre negli accordi di partnership e nei contratti di subfornitura specifiche clausole contenenti il rispetto del Codice etico con particolare attenzione alla legalità, alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai diritti umani e del lavoro, nonché alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio	Gli accordi di collaborazione e i contratti di subfornitura predisposti dalla società richiedono il rispetto del Codice etico e delle applicabili procedure e istruzioni tecniche del Sistema di Gestione Integrato dal 2010	●
Individuare requisiti di sostenibilità ambientale, etica e sociale per l'acquisto di beni e servizi funzionali alle attività lavorative	Prima stesura delle Linee guida con introduzione di criteri ambientali per l'acquisto di carta e prodotti per l'igiene	●
COSA FAREMO		
ETICA E SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA		
Effettuare, entro il 2024, un risk assesment per classificare i fornitori in base alle diverse tipologie di beni/servizi acquisiti e al volume di acquisto al fine di determinare l'impatto sul business e sul cliente finale e sui principi e politiche aziendali, con particolare attenzione alla rilevanza su ambiente, sicurezza e responsabilità sociale d'impresa		
Elaborare e somministrare un questionario ESG per qualificare e monitorare i fornitori "critici" individuati entro il 2025		
Completare la definizione delle Linee guida contenenti i requisiti di sostenibilità ambientale, etica e sociale per l'acquisto di beni e servizi funzionali alle attività lavorative ed estenderne l'applicazione entro il 2024		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Capitolati "verdi" adottati per acquisti di beni e servizi (n°)	-	-	2

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione





GESTIONE DEL PERSONALE	58
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ	64
TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	70
SVILUPPO DELLE COMPETENZE	74

05. CAPITALE UMANO E RESPONSABILITÀ SOCIALE

La scarcity nel settore dell'ingegneria

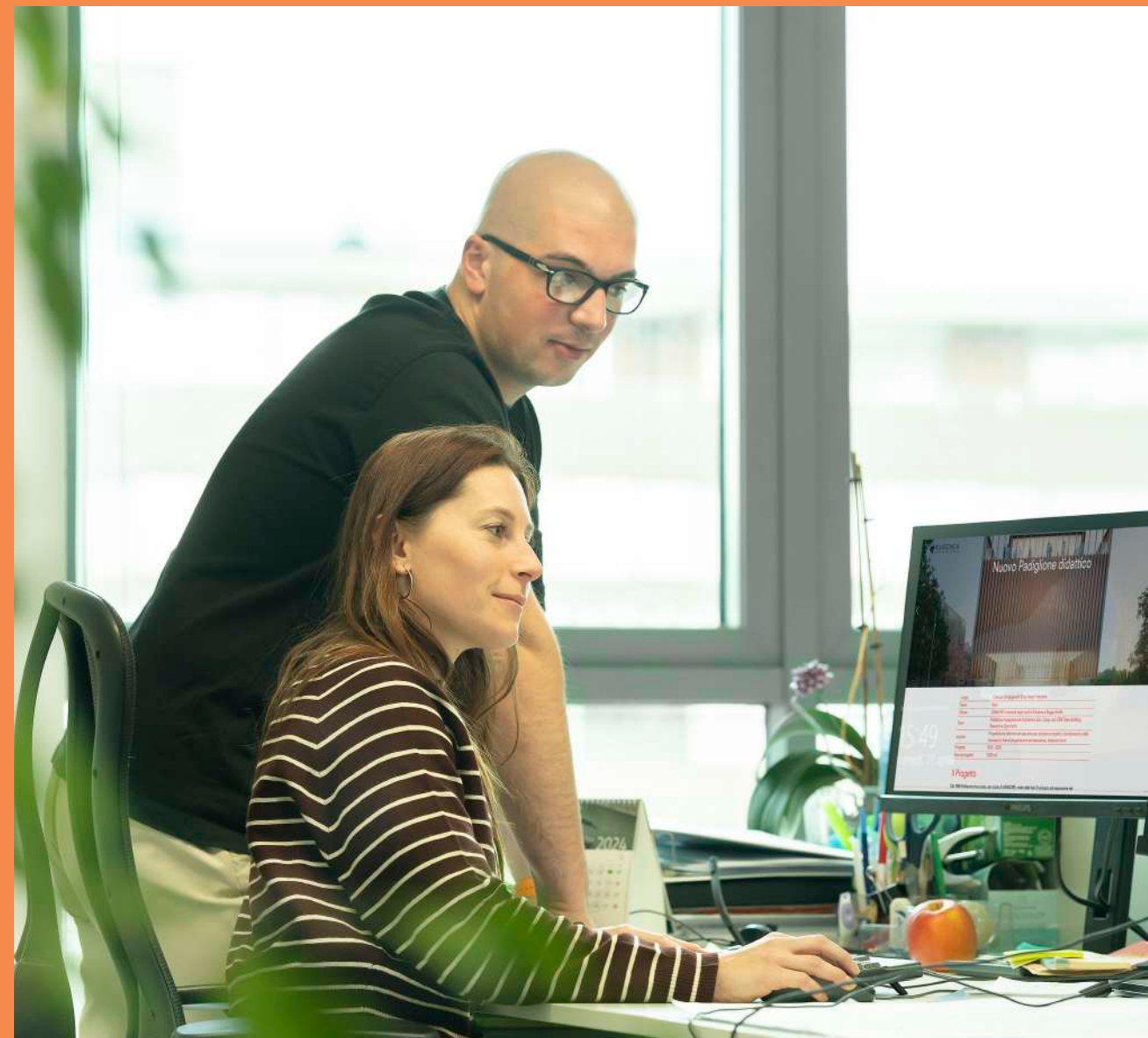
Con la ripresa pandemica il mercato del lavoro ha ricevuto una scossa. Si sono sommate dinamiche, alcune delle quali si preparavano da tempo, che hanno aggravato la difficoltà a trovare candidati: la velocissima crescita economica, la crisi demografica, la trasformazione delle aspettative sul lavoro e la conseguente competizione per attrarre talenti.

Le analisi periodiche del sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e le agenzie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ripetono uno stesso ritornello: ad aprile 2024 la difficoltà di reperimento (le ricerche che non danno risultati) sono il 48%, circa una su due. Per il 13,3% per mancanza delle competenze adeguate, ma per oltre il 30% a causa della mancanza totale di candidati (tale ragione è cresciuta di 0,7 punti percentuali in un anno). Non ci sono lavoratori, in particolare qualificati in materie tecniche, e quelli che ci sono già lavorano. Un'azienda che si occupa di servizi di ingegneria ed architettura sta esattamente nel mezzo tra questa difficoltà e l'esplosione del mercato, dovuta a crescenti investimenti sia nel settore privato che in quello

pubblico anche dietro la spinta del PNRR. Il fronte della competizione si sposta allora dalla qualità dei servizi offerti e dall'efficienza nella gestione alla **capacità di attrarre e trattenere i talenti**.

Per Politecnica si tratta di un'opportunità. Il cambiamento nelle aspettative dei job seeker va nella direzione della ricerca di senso. Nel 2022 PWC pubblica l'indagine "Global Workforce: Hopes and Fears", una rilevazione tramite questionari a 52.000 persone da tutto il mondo, in 44 paesi. Nella sezione sul senso, PWC indaga tre dimensioni: soddisfazione personale (69%), possibilità di esprimere sé stessi (66%) e preoccupazione del team per il benessere individuale (60%). La giusta remunerazione è comunque prima con un roboante 71%. La ricerca rivela che la cooperazione ha tutt'ora un grandissimo vantaggio competitivo sul mondo for profit.

La cooperazione sa che il senso non può essere inteso nella sola sua interpretazione individuale (quanto mi dà il lavoro) ma nella sua dimensione mutualistica (quanto il mio lavoro dà alla comunità cui appartengo e al bene comune).



46

Soci

43

Dipendenti

210

Collaboratori

299

Forza lavoro

45

% Donne

+7

,5 % Gender Pay Gap Soci
a favore delle donne

+0

,2 % Gender Pay Gap
Dipendenti a favore
delle donne

Le nostre strategie di attraction e retention considerano entrambi i fattori. Intendere il lavoro come luogo della crescita personale, dell'espressione del proprio talento e del proprio valore ci ha condotto alla creazione di un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, strutturato per progetti, con gruppi di lavoro dinamici, che allargano il capitale sociale di ognuno attraverso la collaborazione con squadre di altre società di eccellenza, in diverse regioni d'Italia e del mondo.

Il processo di lavoro è esso stesso un percorso di sviluppo di competenze, con la possibilità per i nostri giovani ingegneri di portare innovazione e contribuire in prima persona con le proprie idee, e nel contempo di crescere attraverso il mentoring dei soci più esperti. Sappiamo che il lavoro è per le giovani generazioni un'esperienza che deve essere gratificante e sostenibile, nel contesto della ricchezza di vita ed è per questo che promuoviamo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la flessibilità degli orari e strategie intelligenti di smart working per team che operano anche a grandi distanze, ma sempre con attenzione al "buon lavoro" e alla giusta retribuzione.



Ma è soprattutto nella vocazione al bene comune, in una mission incentrata sulla sostenibilità ambientale e sociale dei nostri progetti, che parte un processo di creazione e consolidamento del senso di appartenenza alla nostra azienda: un gruppo di persone focalizzate al bene comune, orientate alla creazione di infrastrutture di interesse generale, di opere a basso impatto ambientale, con attenzione all'impatto sociale di ogni intervento.

Il successo delle nostre sfide future si basa sulla gestione delle persone e sugli investimenti in risorse umane. Nel 2023 il nostro capitale umano è aumentato del 9% rispetto al 2022.

GESTIONE DEL PERSONALE

Soci cooperatori, composizione

Il cuore di Politecnica sono i suoi soci, Ingegneri e Architetti che condividono la passione per il lavoro, la visione di una progettazione al servizio dell'uomo per consentirgli di vivere meglio avendo al centro il valore del rispetto per la comunità e per il pianeta.

La grande esperienza, unita all'approccio interdisciplinare adottato fin dalla nascita della società, fa sì che Politecnica possa contare su un team integrato e compatto che condivide i valori, guida verso il futuro e guarda alle nuove sfide della tecnologia e dell'innovazione. Uno dei principali punti di forza di Politecnica è il rinnovamento continuo con l'inserimento di nuove professionalità tramite la figura del Socio speciale (ai sensi dell'art 2527 c. 3 del c.c. e del Regolamento di Politecnica) che si è dimostrata molto utile per l'introduzione guidata dei giovani professionisti all'interno della vita della società.

Data la natura cooperativa di Politecnica, i **Soci sono proprietari**, quindi contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa e ai risultati economici, **e, al tempo stesso, lavoratori** che eseguono prestazioni professionali a servizio della società con rapporto di tipo autonomo

di natura libero-professionale, nei limiti del rispetto del divieto di concorrenza e dell'obbligo di esclusiva. Nell'esercizio della propria attività professionale, pur in assenza del vincolo di subordinazione e nel rispetto dell'autonomia e della libertà intellettuale, è fatto obbligo ai soci di rispettare i doveri previsti dalla legge, dallo Statuto Sociale e dal Regolamento Sociale, tra cui attenersi all'organizzazione, alle modalità e alle procedure di lavoro aziendali, osservare i principi del Codice Etico e applicare

le procedure del Sistema di Gestione Integrato in materia di qualità, ambiente e sicurezza, ivi compreso il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

Al 31/12/2023 i soci di Politecnica sono pari a **46**.



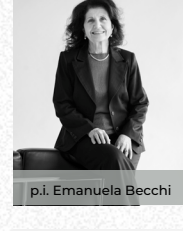
ing. Marco Balestrazzi



ing. Francesco Barone



ing. Jacopo Baroni



p.i. Emanuela Becchi



ing. Giulio Bechi



geom. Stefano Caccianiga



ing. Alberto Castro



ing. Alessandro Cecchelli



ing. Tommaso Conti



ing. Andrea Dal Cerro



ing. Cristina De Natale



ing. Francesco Fatichi



ing. Francesca Federzoni



arch. Francesca Ferrari



ing. Massimo Fiorini



arch. Rita Franciosi



ing. Barbara Frascari



ing. Francesco Frassinetti



arch. Maria Cristina Fregni



arch. Paola Gabrielli



ing. Luciano Gasparini



ing. Federico Gasperini



arch. Beatrice Gentili



ing. Corrado Giacobazzi



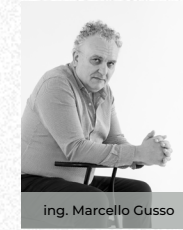
arch. Sara Giua



arch. Micaela Goldoni



ing. Alessio Gori



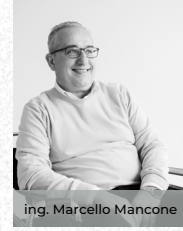
ing. Marcello Gusso



ing. Andrea Lucarelli



arch. Stefano Maffei



ing. Marcello Mancone



ing. Davide Messori



ing. Paolo Muratori



ing. Giorgio Poggi



ing. Claudio Pongolini



ing. Stefano Ripari



ing. Giovanni Romiti



ing. Ferdinando Sarno



ing. Tobia Scurani



ing. Enea Sermasi



ing. Stefano Simonini



arch. Gianfranco Tedeschi



arch. Alessandro Uras



ing. Francesco Verrazzani



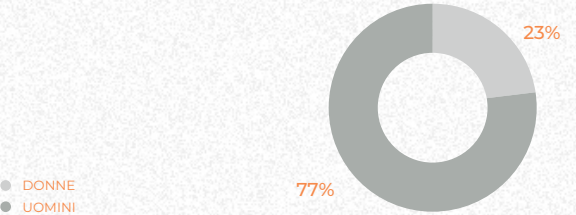
arch. Sergio Viridis



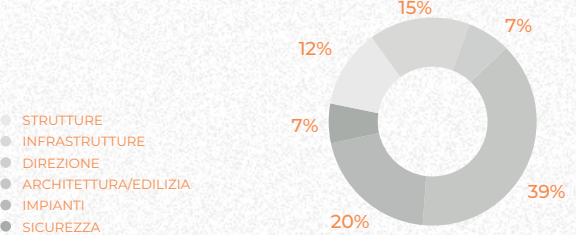
ing. Luciano Viscanti

La componente maschile è prevalente (77% vs 23%) in relazione al fatto che, ancora oggi in Italia, le lauree in materie STEM, tra cui le lauree in ingegneria, vedono una percentuale di laureati nettamente prevalente rispetto alle laureate.

Soci per genere

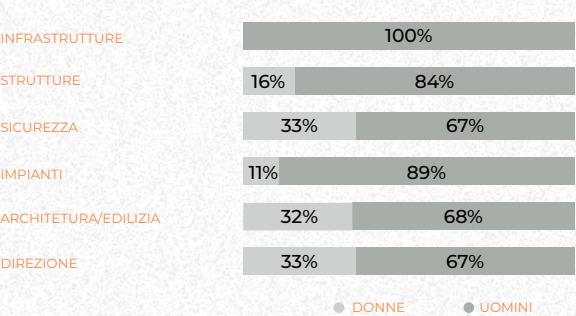


Soci per settore



Tale circostanza emerge ancora più chiaramente esaminando i dati inerenti alla distribuzione per settore che evidenziano una marcata sottorappresentanza delle donne in alcuni settori come infrastrutture, strutture e impianti.

Soci per settore/Genere



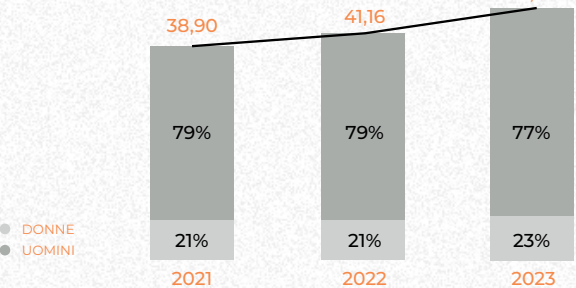
I soci, essendo lavoratori autonomi, non hanno un orario di lavoro prestabilito ma lavorano a tempo pieno per la cooperativa. Viene di seguito riportata la composizione di dettaglio dei soci cooperatori per classe d'età e genere.

La tabella riporta il numero di persone calcolato come media del periodo di rendicontazione.

SOCI COOPERATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
ETÀ			
<30	-	-	-
30-40	1,53	8,03	9,55
40-50	2,00	10,00	12,00
50-60	6,00	15,00	21,00
60-70	1,00	2,00	3,00
>70	-	0,39	0,39
TOTALE	10,53	35,42	45,95

Nel 2023 il tasso di turnover complessivo è pari all' 8,6% (14,5% per le donne e 6,8% per gli uomini). Nell'anno sono entrati 4 nuovi soci (2 uomini e 2 donne) e ne sono usciti 2: 1 pensionamento e 1 recesso (2 uomini).

Soci nel Triennio



Le seguenti tabelle riportano i soci in entrata e in uscita nel 2023 come media del periodo di rendicontazione.

SOCI IN INGRESSO	DONNE	UOMINI	TOTALE
ETÀ			
<30	-	-	-
30-40	1,53	1,53	3,05
40-50	-	-	-
50-60	-	-	-
60-70	-	-	-
>70	-	-	-
TOTALE	1,53	1,53	3,05

SOCI IN USCITA	DONNE	UOMINI	TOTALE
ETÀ			
<30	-	-	-
30-40	-	0,50	0,50
40-50	-	-	-
50-60	-	-	-
60-70	-	-	-
>70	-	0,40	0,40
TOTALE	-	0,90	0,90

Contratto

Il rapporto di lavoro instaurato dalla cooperativa con i propri soci è di tipo autonomo professionale; il trattamento economico e normativo applicabile e i relativi effetti, sono disciplinati da apposito regolamento interno, redatto dal Consiglio di Amministrazione ed approvato dall'Assemblea Ordinaria dei soci da ultimo in data 16/03/2016.

Compenso

Il compenso professionale riconosciuto ai soci cooperatori è proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato alla cooperativa, tenendo conto anche della

professionalità, della specializzazione, della esperienza maturata da ogni socio e del suo inserimento nella categoria ordinaria o speciale.

Da Regolamento sociale, tale trattamento non può essere inferiore ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo libero professionale ed è determinato sulla base dell'andamento previsto dell'esercizio, secondo i criteri e le modalità stabilite annualmente con delibera dell'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione. Nella determinazione dei compensi si tiene conto anche delle tariffe professionali degli ingegneri ed architetti di cui al DM 17/06/2016 e ss.mm. ii., praticate, di norma, dalla cooperativa nei confronti della committenza.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, può deliberare l'erogazione di un ulteriore compenso, in modo proporzionale alla quantità e qualità dello scambio mutualistico - sulla base del compenso percepito complessivamente dal socio e della professionalità dallo stesso posseduta e dalla natura degli incarichi svolti nell'esercizio del socio medesimo - nei limiti dell'avanzo di gestione realizzato.

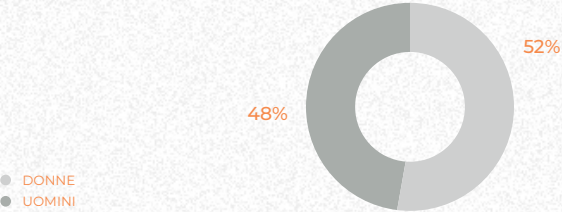
Al Presidente del CdA e ai soci nominati Direttori tecnici viene riconosciuta un'indennità di funzione in misura forfettaria, anche questa deliberata annualmente in sede di Assemblea.

DIPENDENTI

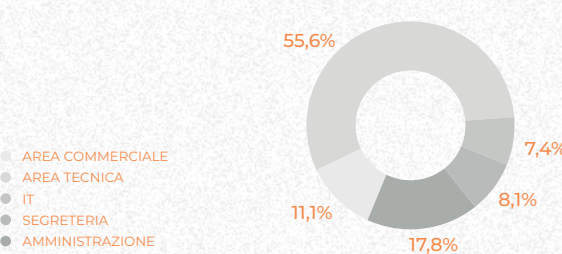
Composizione

I dipendenti di Politecnica al 31/12/2023 sono 43 in termini assoluti con un'età media di circa 50 anni (nel conteggio è considerato anche un lavoratore in somministrazione). La composizione del personale dipendente vede una prevalenza della **componente femminile pari al 52% del totale**.

Dipendenti per genere



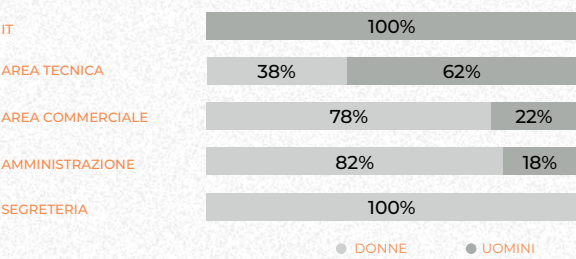
Dipendenti per settore



I dati inerenti alla distribuzione per settore evidenziano una marcata concentrazione

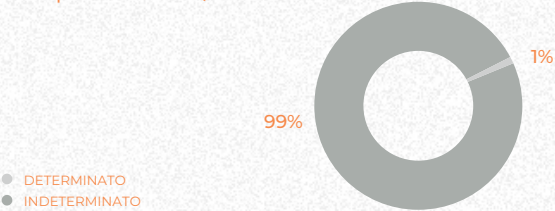
delle donne in alcuni settori come segreteria, amministrazione e commerciale e viceversa una sottorappresentanza delle donne in altri come IT.

Dipendenti per settore/genere



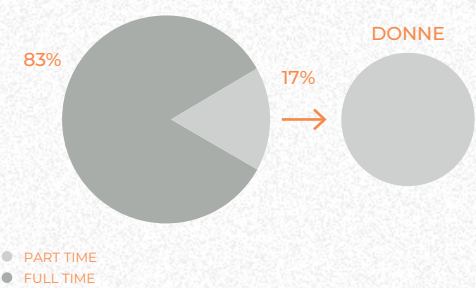
La struttura professionale è composta per il 93% da impiegati e per il restante 7% da quadri. Data la natura dell'attività svolta non vi sono operai né dirigenti atteso che questi ultimi appartengono alla compagine dei soci. **Il 99% dell'organico è impiegato con contratto a tempo indeterminato** (nel 2023 un contratto a tempo determinato è stato trasformato in tempo indeterminato ed è stato inserito un lavoratore in somministrazione a tempo determinato).

Dipendenti a tempo determinato/indeterminato



Il 17% ca dei dipendenti è part time. La scelta dell'orario di lavoro ridotto è stata effettuata su base volontaria dietro richiesta del dipendente. Le domande di orario parziale sono state presentate solo da donne (30% ca del totale donne) e sono state integralmente accettate.

Dipendenti full time/part time



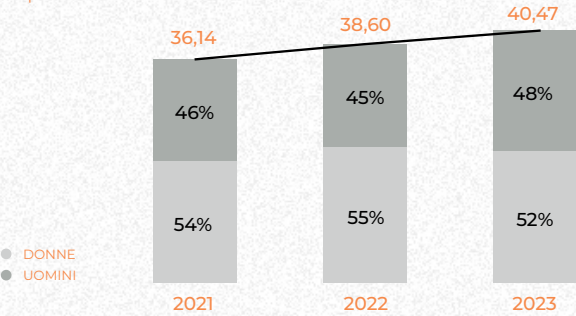
Di seguito la distribuzione di dettaglio dei dipendenti per inquadramento, durata del contratto (tempo determinato/indeterminato), orario di lavoro (ore non garantite / tempo pieno / tempo parziale), classe d'età e la ripartizione per genere. La tabella riporta il numero di persone calcolato come **media del periodo di rendicontazione** sia in termini assoluti che Full Time Equivalent (**media numero di persone | media FTE**).

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
INQUADRAMENTO			
Dirigenti	0 0	0 0	0 0
Quadri	2 2	1 1	3 3
Impiegati	21 19,15	18,32 18,32	39,32 37,47
Operai	0 0	0 0	0 0
ORARIO DI LAVORO			
Tempo parziale	7 5,15	0 0	7 5,15
Tempo pieno	16 16	19,32 19,32	35,32 35,32
Ore non garantite	-	-	-
DURATA DEL CONTRATTO			
T. Determinato	0 0	0,32 0,32	0,32 0,32
T. Indeterminato	23 21,5	19 19	42 40,15
ETÀ			
<30	0 0	0 0	0 0
30-40	2 1,88	5,32 5,32	7,32 7,2
40-50	4 3,75	6 6	10 9,75
50-60	13 11,78	5 5	18 16,78
60-70	4 3,75	3 3	7 6,75
>70	0 0	0 0	0 0
TOTALE	23 21,15	19,32 19,32	42,32 40,47

Nel 2023 il tasso di turnover complessivo è del **3,3%** (0% per le donne e 6,8% per gli uomini).

Nell'anno sono entrati 2 nuovi dipendenti di cui 1 in somministrazione (2 uomini). Non vi sono dipendenti in uscita. La durata del rapporto di lavoro mediamente pari a 20 anni indica la stabilità dell'impiego.

Dipendenti nel Triennio



Le seguenti tabelle riportano i dipendenti in entrata nel 2023 come **media del periodo di rendicontazione** sia in termini assoluti che Full Time Equivalent (**media numero di persone | media FTE**).

DIP. IN INGRESSO	DONNE	UOMINI	TOTALE
ORARIO DI LAVORO			
Tempo parziale	-	-	-
Tempo pieno	-	1,32 1,32	1,32 1,32
Ore non garantite	-	-	-
DURATA DEL CONTRATTO			
T. Determinato	-	0,32 0,32	0,32 0,32
T. Indeterminato	-	1 1	1 1
ETÀ			
<30	-	-	-
30-40	-	0,32 0,32	0,32 0,32
40-50	-	1 1	1 1
50-60	-	-	-
60-70	-	-	-
>70	-	-	-
TOTALE	-	1,32 1,32	1,32 1,32

Contratto

Politecnica opera nel rispetto della normativa sul lavoro e in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro “Studi Professionali” che applica al **100%** dei propri dipendenti.

A questo si affianca il Contratto Integrativo Aziendale stipulato tra Società, Dipendenti (rappresentati dalle RSA), Sindacato (FIL-CAMS/CGIL) e Legacoop.

Il Contratto Integrativo è stato da ultimo rinnovato in data 22 novembre 2022 per il triennio 2022-2025, con miglioramenti sul piano economico e del welfare aziendale.

Retribuzione

Il trattamento economico del personale è stabilito in conformità al Contratto Collettivo di Lavoro ed è costituito dai seguenti elementi base:

- Paga base tabellare;
- Scatti di anzianità;
- Premio di produzione aziendale riparametrato per livello di inquadramento professionale;
- Eventuali indennità;

cui si aggiunge un compenso aggiuntivo variabile concordato in sede di contrattazione integrativa.

La parte variabile del salario è legata al risultato di esercizio dell'anno precedente e viene corrisposta equamente al 100% dei lavoratori e delle lavoratrici.

In data 28 novembre 2022 è stato rinnovato l'Accordo sul salario variabile per le annualità 2022-2023-2024 confermando il ri-

conoscimento di un compenso aggiuntivo modulato in funzione della redditività aziendale, misurata dal peso dei costi di produzione (Aggregato B del Conto Economico) sul valore della produzione (Aggregato A del Conto Economico), da rapportare al livello di inquadramento professionale e riproporzionare per i lavoratori part-time.

Flessibilità

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata nella misura settimanale di 40 ore articolato su cinque giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) con la possibilità di concordare una flessibilità degli orari di entrata/uscita pari a 3,5 ore complessive al giorno.

Da Contratto Integrativo Aziendale è istituita una “banca ore” ovvero un regime di orario plurisettimanale flessibile che prevede la possibilità di accantonare in un conto individuale per ciascun lavoratore le ore di straordinario per poterne poi usufruire sotto forma di permessi compensativi fino a un monte ore annuale massimo pari a 130 ore.

Il Contratto Integrativo Aziendale prevede, inoltre, la sperimentazione di nuovi criteri di articolazione delle modalità di prestazione lavorativa dando vita alla cosiddetta modalità di “Lavoro Agile”, in conformità a quanto previsto dalla legge 81/2017, Cap. II, artt. 18-23 (così come integrata dalla legge 145/2018) e del Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021, finalizzata ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed al miglioramento delle performance aziendali, nonché a stimolare sia l'autonomia e la

responsabilità di risultato dei lavoratori sia le relazioni professionali fondate sulla fiducia, attraverso un modello organizzativo che valorizzi nuove tecnologie di informazione e comunicazione.

A tal fine è stato sottoscritto in data 31 agosto 2022 e rinnovato negli anni successivi un accordo aziendale che prevede la possibilità di lavorare in smart working fino a 3 giorni per settimana su media mensile per tutti i lavoratori che ne facciano richiesta.

Il sistema di rete aziendale fornisce i servizi di Intranet, Webmail, FTP e Repository, web conferencing che possono essere fruiti in locale oppure in cloud da remoto, in modo tale che i lavoratori siano in grado di accedere a file, software e applicazioni ovunque si trovino.

I lavoratori in forza possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per esigenze familiari o personali fino ad un minimo di 20 ore settimanali. Ad oggi tutte le richieste di orario part time presentate dai dipendenti sono state accettate.

In base al Contratto Integrativo aziendale, con riferimento ai congedi, i lavoratori hanno diritto in caso della nascita di un figlio a permessi retribuiti di ulteriori 7 giorni lavorativi in aggiunta a quelli definiti dalla normativa vigente.

Nel 2023 i dipendenti con possibilità di fruire del congedo parentale (ovvero con figli di età inferiore ai dodici anni) sono 11. Ne ha usufruito solo 1 dipendente donna per circa 2,5 giorni.

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Aventi diritto	3	8	11
Fruitori	1	-	1
Rientrati al lavoro	1	-	1

Nel 2024 la Società ha diffuso una informativa a tutto il personale sulle modalità di fruizione, le tutele e i diritti dei congedi di maternità e paternità e parentali.

Benefit

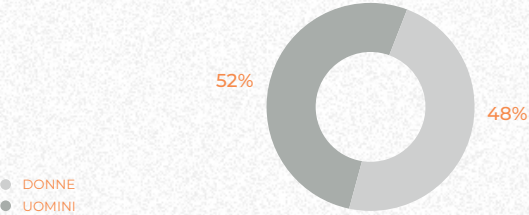
Tutti i dipendenti hanno diritto a una serie di benefit, tra cui: assistenza sanitaria integrativa, fondo pensione complementare, buoni pasto, premio di produzione annuale legato alla redditività aziendale, formazione continua e flessibilità oraria.

I dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato hanno diritto ai medesimi benefit (eventualmente proporzionati all'orario di lavoro). Non ci sono differenze nei benefit previsti per i dipendenti nelle diverse regioni.

Collaboratori

La Società può contare sul contributo di circa 210 collaboratori continuativi (persone fisiche al 31/12/2023) di cui il 48% donne.

Collaboratori per genere



Viene di seguito riportata la composizione di dettaglio dei collaboratori per classe d'età e genere. La tabella riporta il numero di persone calcolato come media del periodo di rendicontazione.

COLLABORATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
ETÀ			
<30	19,50	22,17	41,67
30-40	63,67	59,67	123,33
40-50	7,67	11,00	18,67
50-60	6,58	10,42	17,00
60-70	0,00	2,00	2,00
1,00	1,00	1,58	2,58
TOTALE	98,42	16,83	205,25

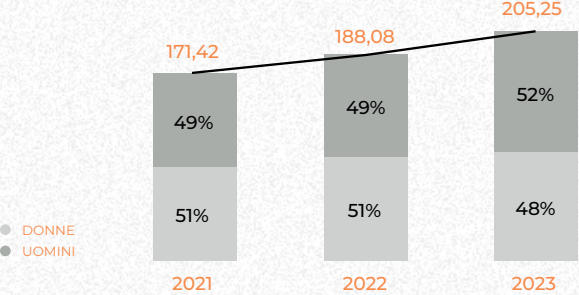
Si tratta prevalentemente di giovani professionisti (l'80% ha meno di 40 anni e il 20% meno di 30) che contribuiscono ad arricchire la consolidata esperienza di Politecnica con il proprio bagaglio di innovazione e know-how digitale.

Collaboratori per età



L'introduzione di nuove idee e competenze da parte dei giovani collaboratori contribuisce a promuovere la crescita e lo sviluppo dell'azienda oltre che a garantirne la sostenibilità a lungo termine tramite il ricambio generazionale. Per questo motivo, la società investe nella formazione e nello sviluppo dei giovani con l'obiettivo di creare un'organizzazione e un metodo di lavoro incentrato sulla collaborazione, la multidisciplinarietà e lo scambio di competenze.

Collaboratori nel Triennio



Il contratto di lavoro è di tipo autonomo: l'incarico è reso in piena discrezionalità tecnica nell'ambito di un rapporto di prestazione libero professionale con espressa esclusione di qualsivoglia forma di direzione e controllo e vincolo di subordinazione e con piena libertà di scelta da parte del professionista in relazione ai tempi, alle modalità e ai mezzi utilizzati per lo svolgimento.

Cionondimeno nello svolgimento dell'incarico i Collaboratori sono tenuti a:

- rispettare il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- osservare la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e le procedure

interne qualora vengano utilizzate le sedi aziendali o dei cantieri;

- mantenere riservate e a non divulgare a terzi tutte le notizie, le informazioni, i dati attinenti all'organizzazione dell'azienda e alla sua attività economica e commerciale, ai suoi clienti e fornitori;
- seguire le procedure del Sistema Gestionale Integrato aziendale.

Nel caso di utilizzo di locali ed attrezzature messe a disposizione dall'azienda e nel caso di attività presso i cantieri, la Società provvede alla copertura assicurativa per infortuni e per responsabilità civile verso terzi.

Gestione del personale

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
INCREMENTO DEL PERSONALE		

Aumentare il personale del 10% nel 2023	Incremento complessivo del personale del 9% nel 2023	●
---	--	---

WELFARE AZIENDALE

Garantire misure flessibilità lavorativa e strumenti per il bilanciamento tra vita lavorativa e personale	Istituzione di una "banca ore" per un massimo di 130 ore/anno da Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 22/11/2022 per il triennio 2022-2025 Accordo aziendale che prevede la possibilità di lavorare in smart working fino a 3 giorni per settimana su media mensile sottoscritto in data 31/08/2022 e rinnovato nel 2023	●
Motivare i dipendenti a partecipare attivamente al successo finanziario dell'azienda implementando un sistema di retribuzione variabile equo e trasparente	Accordo sul salario variabile per il triennio 2022-2024 che prevede il riconoscimento di un compenso aggiuntivo modulato in funzione della redditività aziendale	●
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli strumenti messi in atto per la conciliazione vita/lavoro entro il 2023	Somministrazione questionario nel 2023	●

COSA FAREMO

INCREMENTO DEL PERSONALE

Aumentare il personale del 5% nel 2024

WELFARE AZIENDALE

Garantire misure flessibilità lavorativa e strumenti per il bilanciamento tra vita lavorativa e personale
Motivare i dipendenti a partecipare attivamente al successo finanziario dell'azienda implementando un sistema di retribuzione variabile equo e trasparente

LEGENDA

- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
- Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
- Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

Principali KPI's	2021	2022	2023
Soci cooperatori (media del periodo)	38,90	41,16	45,95
Dipendenti (media del periodo FTE)	36,14	38,60	40,47
Collaboratori (media del periodo)	171,42	188,08	205,25
Tasso di Turnover (Soci) (%)	4,9	7,7	8,6
Tasso di Turnover (Dipendenti) (%)	4,5	5,1	3,3



DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

Misure organizzative

Nell'ambito del contesto normativo vigente, Politecnica, pur non essendo un soggetto tenuto alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 46 comma 1 del D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, ha comunque proceduto su base volontaria alla redazione del suddetto rapporto ed alla trasmissione dello stesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità.

La Società ha avviato, su base volontaria, il percorso per la parità di genere e l'inclusione oltre 10 anni fa con la sottoscrizione nel 2011 della **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa dalla Fondazione Sodalitas**, l'adesione agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'Onu nel 2018 e l'introduzione di misure organizzative volte alla conciliazione vita-lavoro, come la banca ore e lo smart working, oggi previsto fino al 60% dell'orario lavorativo su base mensile.

Nel 2019 Politecnica ha aderito al **Protocollo contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro** FILCAMS/CGIL e lo ha recepito nel

Contratto integrativo aziendale.

Nel 2021, la Società ha ottenuto la certificazione **Gender Equality da IDEM**, start-up universitaria nata dalla collaborazione tra docenti, ricercatrici e ricercatori dell'Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Marco Biagi, ente di ricerca specializzato nell'analisi interdisciplinare delle relazioni di lavoro, e JobPricing, società di consulenza nell'ambito delle politiche retributive e sede dell'Osservatorio sulle dinamiche retributive nel mercato del lavoro italiano. Gli esperti di IDEM hanno poi accompagnato Politecnica nel percorso necessario al raggiungimento nel 2022 della **certificazione UNI PdR 125:2022** che misura le performance in materia dei processi e della governance aziendale, delle opportunità di crescita e inclusione offerte dall'azienda, dell'equità remunerativa e la tutela alla genitorialità nonché la conciliazione vita lavoro.

Con la Certificazione UNI PdR 125:2022 la Società aggiunge un ulteriore importante tassello nel percorso verso la parità di genere e nell'ambito degli impegni assunti rispetto all'Agenda 2030 dell'ONU verso la piena parità numerica e retributiva.

Nell'ambito del percorso che ha portato alla certificazione, la Società si è adoperata attivamente per riesaminare le proprie attività e decisioni al fine di promuovere la diversità, eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità, applicando questi principi allo stesso modo alle procedure di assunzione, alle opportunità di avanzamento professionale e alle politiche retributive. In particolare:

- ha formalizzato la **Politica per la parità di genere** ratificata dal Consiglio di Amministrazione e pubblicata sul sito internet;
- si è dotata di una **strategia triennale di azioni dedicate alla parità di genere, l'inclusione e la conciliazione** approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- ha istituito un **Comitato Guida** preposto all'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la Parità di Genere presieduto dal Presidente del CdA;
- ha individuato un **budget da dedicare specificatamente alle politiche per la parità di genere**;
- ha introdotto il ruolo del **Diversity & Inclusion Manager** affidato a Paola Botti, professionista con formazione umanistica e oltre 20 anni di esperienza nel settore delle risorse umane.

Iniziative

Diverse le attività di sostegno promosse negli ultimi anni a supporto di iniziative sul tema della parità di genere:

- Donne e lavoro, violenza e discriminazioni di genere sono i temi di **"Non chiamate-lo raptus"**, la mostra itinerante in 25 tavole di Anarkikka che ha fatto tappa nel 2019 all'interno della sede di Modena, con evento di discussione realizzato in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità di Legacoop Estense e Gulliver.
- La Società ha partecipato a **TEDxMODENA WOMEN 2018** con un intervento del Presidente dedicato al tema "Progettare con umanità" enfatizzando come il punto di vista della donna aggiunga ai progetti una diversità di sguardi e ulteriore profondità.
- Politecnica ha supportato lo spettacolo te-

atrale **"Non volevo vedere"**, lettura in musica tratto dall'omonimo libro di Fernanda Flamigni e Tiziano Storai ospitata nel 2017 dal Teatro delle Passioni di Modena.

- Nel 2019 la Società ha promosso e sostenuto il film **"Donne nel Caos Venezuelano"** della regista Margarita Cadenas. Un film di denuncia al femminile delineato attraverso lo sguardo di cinque donne.
- Sempre nel 2019 Politecnica ha partecipato, attraverso il proprio Presidente, all'incontro tenutosi presso la Camera di Commercio di Modena con l'associazione Gruppo Donne e Giustizia, organizzato dalla Federazione CGIL, CISL, UIL, Comitato Imprenditoria Femminile e Comitato Unitario, incentrato sul tema della valorizzazione della contrattazione nei luoghi di lavoro come strumento per contrastare discriminazioni, molestie e violenze.



- Dal 2021 al 2023, Politecnica ha supportato **l'Association for the Integration of Women (AIW)**, un'organizzazione di promozione sociale che assiste principalmente giovani donne migranti in situazioni di svantaggio economico e sociale. Nell'ambito del progetto ROOTS di AIW, la Società ha messo a disposizione pro-bono la progettazione

di due locali all'interno del Complesso San Paolo di Modena per la creazione di un ristorante e di uno spazio co-working, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo e creare connessioni sociali, dando vita a un luogo di scambio, condivisione e integrazione per la comunità.

- Nel 2023 Politecnica ha contribuito all'organizzazione dell'evento di inaugurazione di una mostra presso le Gallerie Estensi a Modena ispirata da un doloroso episodio di femminicidio di una giovane adolescente, Maria Regina Pedena e del suicidio del suo carnefice Eleuterio Malagoli, accaduto a Modena nel 1827. L'evento **"Il femminicidio non cambia mai pelle"**, promosso da Legacoop Estense commissione Pari Opportunità, ha visto la partecipazione di Serena Dandini, artista da sempre impegnata contro la violenza sulle donne, in una conversazione sulla universalità della violenza di genere partendo dal fatto storico e dal linguaggio dell'arte.



- Nel 2023 Politecnica ha promosso la realizzazione di un **workshop sulla consapevolezza culturale e di genere sul posto di lavoro in Guyana** guidato dalla dott.ssa Tivia Collins, Direttrice dell'Istituto di Studi di

Genere dell'Università della Guyana e Consulente indipendente di genere, Guyana e Trinidad e Tobago. I 15 partecipanti tra cui, i KeyExpert di Politecnica, i rappresentanti di MoPW of Guyana e i tecnici di SRKN'gi-neerin, provenienti da 6 Paesi diversi (Tunisia, Albania, Pakistan, Canada, Uganda, Guyana) hanno avuto modo di migliorare la loro conoscenza del contesto culturale, del lavoro e della parità di genere in Guyana, con l'obiettivo di consolidare il lavoro in team.

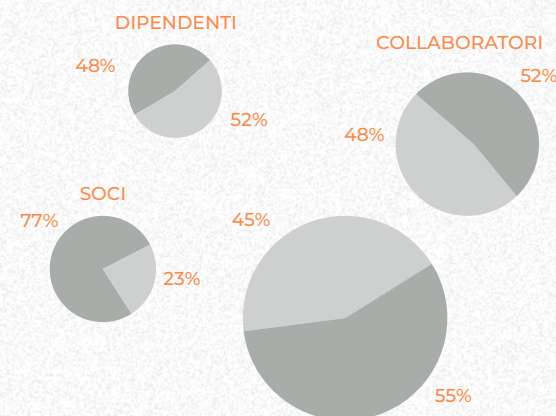
- Nel 2023 la Società ha partecipato a un ciclo di **webinar organizzati da IDEM sulla parità di genere e sulla certificazione** portando la propria testimonianza sulle motivazioni, gli impatti organizzativi e i principali risultati generati.

Alle iniziative esterne si aggiungono i momenti informativi e formativi organizzati internamente a tutti i livelli, compresi i vertici aziendali, su argomenti come la differenza di genere, gli stereotipi e gli unconscious bias, la tutela della maternità / paternità, la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il riconoscimento e la denuncia di episodi di molestie e mobbing, l'inclusione delle persone con disabilità. Nel 2022 è stato erogato un corso della durata di 1,5 ore. Nel 2023 sono state realizzate due iniziative formative per una durata complessiva di 4 ore.

La Società intende, nell'ambito delle iniziative previste dal Piano strategico triennale, somministrare dei questionari anonimi per la rilevazione del clima interno anche al fine di far emergere eventuali disagi del personale. La prima survey sul tema della conciliazione vita-lavoro è stata effettuata nel novembre 2023.

Donne nell'organizzazione

Le donne rappresentano complessivamente il 45% della forza lavoro di Politecnica (52% dei dipendenti, 23% dei soci e 48% dei collaboratori).



La composizione del personale dipendente, diversamente da quella dei soci, vede una prevalenza della componente femminile, compatibilmente con il fatto che buona parte è dedicato a mansioni amministrative e commerciali. Diversamente la componente maschile è prevalente nella compagine sociale in relazione al fatto che, ancora oggi, in Italia, le lauree in materie STEM vedono una percentuale di laureati nettamente pre-



valente rispetto alle laureate. Il dato relativo ai collaboratori mostra tuttavia come tale gap sia sempre meno presente nelle giovani generazioni che vedono aumentare progressivamente il numero delle laureate in discipline tecniche.

Il dato risulta comunque superiore di ben 15 punti percentuali al benchmark di settore. Dal punto di vista dei ruoli e delle responsabilità affidate:

- La percentuale di donne nel CdA è del 20% (1/5 soci).
- La percentuale di donne in posizione dirigenziale è del 33% (1/3 soci).
- Le donne con responsabilità di unità organizzativa sono il 45,5% del totale (8/18 soci e 2/4 dipendenti)
- Le donne presenti nella prima linea di riparto al vertice sono il 50% del totale (4/8 soci)
- Le donne con delega su budget sono il 42% del totale (7/16 soci e 1/3 dipendenti)

Gender Gap salariale

Il calcolo della differenza salariale del personale dipendente è stato effettuato sulla base della RAL (comprensiva di elementi aggiuntivi come indennità ad personam / di funzione e premi non formalizzati / discrezionali) al netto degli elementi variabili della retribuzione non correlabili a differenza salariale di genere (ad es. indennità auto, ferie, permessi e festività, detrazioni familiari a carico, straordinari, premi da contrattazione aziendale di secondo livello). Il calcolo viene effettuato a prescindere dalle ore effettivamente lavorate e dunque i contratti part time vengono normalizzati a quelli a tempo pieno. Il gender gap salariale medio risultante è pari allo 0,2% a favore delle donne.

Approfondendo l'analisi per livello/mansione il gap medio più grande risulta pari allo 0,4% a sfavore delle donne.

Gender Gap medio dipendenti



Per i soci il calcolo della differenza salariale viene effettuato sul compenso al netto del premio erogato in misura fissa per tutti rispetto al trattamento complessivo inizialmente stabilito.

L'analisi evidenzia un gender gap complessivo medio a favore delle donne pari al 7,5%. Non è possibile per la compagine sociale effettuare un'analisi per livello data la natura libero-professionale del rapporto. Nel calcolo non sono considerati i soci speciali.

Gender Gap medio soci



Procedure di selezione

È cura del Responsabile delle Risorse Umane di Politecnica con il supporto del Direttore Generale e dei Responsabili di Settore di volta in volta interessati per quanto di competenza, individuare le esigenze di risorse umane. L'individuazione delle competenze professionali e dei criteri di selezione spettano al Consiglio di Amministrazione e operativamente alla Direzione Operativa. La ricerca è articolata di norma nelle seguenti fasi:

- pubblicazione di job posting su uno o più canali di ricerca lavoro
- screening e selezione dei cv pervenuti
- primo colloquio con il Responsabile Risorse Umane con i candidati che risultano avere maggiore attinenza con il job profile
- secondo colloquio di carattere tecnico con il Responsabile di settore
- terzo colloquio con la Direzione Aziendale per definire i termini contrattuali e stabilire tempi e modalità di inserimento

Nel corso dei colloqui viene verificata la rispondenza del candidato alle caratteristiche che derivano dal ruolo proposto oltre alle caratteristiche umane e personali, capacità, attitudini, competenze ed esperienze professionali pregresse, motivazione e specifiche

conoscenze tecniche richieste.

Nell'attività di selezione la Società assicura:

- l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di qualunque forma di discriminazione o pregiudizio.

Anche per il 2023 la Società ha confermato la collaborazione con diverse università italiane per realizzare stage e tirocini al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. In tal modo Politecnica ha la possibilità di identificare i migliori talenti e allo stesso tempo offrire loro l'opportunità di acquisire esperienza professionale e sviluppare le competenze necessarie per diventare parte attiva della Società.

Nel 2023 sono entrati 4 soci (2 uomini e 2 donne) e 2 dipendenti di cui 1 in somministrazione (2 uomini). Trattandosi di numeri molto piccoli, le statistiche di genere su base annua non risultano significative. Nel corso del 2023 Politecnica ha adeguato le proprie procedure di ricerca, selezione, assunzione e on-boarding.

Opportunità di avanzamento professionale

Nel 2023 le promozioni hanno riguardato 3 dipendenti di cui 2 donne (9,5% del totale donne) e 1 uomo (5,2% del totale uomini). Trattandosi di numeri molto piccoli, le statistiche di genere su base annua non risultano significative.

Al fine di assicurare piena trasparenza e garanzia di parità di trattamento e non discriminazione, la Società ha formalizzato le procedure di valutazione per le richieste di passaggio di livello e le procedure di mobilità interna e di successione nelle posizioni apicali.

Ad oggi non è stato implementato un sistema di performance management. La parte variabile del salario è legata al risultato di esercizio dell'anno precedente e viene corrisposta equamente al 100% dei lavoratori e delle lavoratrici.

Episodi di molestie e mobbing

Il canale cartaceo ed informatico per le segnalazioni whistleblowing, attivato nel 2019 nell'ambito del MOG 231/01, può essere utilizzato anche per segnalare ogni atto o comportamento che si configuri come forma di discriminazione o esclusione sociale (per razza, sesso, cultura, religione, disabilità, ecc.) o molestia o violenza nel luogo di lavoro.

Nel 2023 la Società ha ricevuto una segnalazione di presunte molestie verbali nell'ambito di una commessa all'Estero che ha visto coinvolti, sia come responsabile che come parte lesa, dei partner della Società. Ancorché non pervenuta tramite il canale espressamente previsto, la segnalazione è stata gestita secondo la procedura e comunicata all'Organismo di vigilanza.

L'episodio non ha riguardato il personale sotto il controllo dell'organizzazione, tuttavia rientra nella catena del valore aziendale avendo coinvolto degli stakeholder ed essendo avvenuta nell'ambito di una commessa gestita e coordinata dalla Società. A fronte dell'analisi dei fatti segnalati e delle verifiche effettuate la Società ha disposto

un affiancamento del consulente con personale di Politecnica. In conseguenza dell'episodio, Politecnica ha deciso di intraprendere delle opportune azioni correttive per le commesse estere ed, in particolare, di:

- diffondere una informativa (da firmare per presa visione e accettazione) a tutto il personale di Politecnica e dei subappaltatori sulle politiche adottate inerenti la parità di genere e sui canali e gli strumenti da utilizzare nel caso di eventuali segnalazioni di violazioni del Codice Etico.
- organizzare, su specifica richiesta del Capo Commessa, un incontro formativo ad hoc, nel quale coinvolgere il personale di Politecnica e dei subappaltatori, avente ad oggetto gli unconscious bias sul luogo di lavoro e l'utilizzo di un comportamento e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

Incremento della presenza femminile nell'ingegneria a fronte di persistenti disparità di genere

Secondo i dati del Centro Studi del CNI, nel settore dell'ingegneria e, più in generale in ambito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) attualmente in Italia (in Europa la situazione è simile) il numero di donne con un titolo terziario in ambito STEM è considerevolmente più contenuto rispetto a quello degli uomini: in Italia, considerando la popolazione di giovani adulti (25-34 anni), tra le donne solo il 16,6% ha un diploma/laurea nelle discipline STEM, a fronte del 34,5% rilevato tra gli uomini.

Tuttavia, anche in questi ambiti, da tempo si assiste ad una ascesa costante del numero delle donne: in particolare, nel solo settore dell'ingegneria, nel 2010 le laureate magistrali in ingegneria costituivano il 23% del totale laureati in ingegneria, mentre nel 2021 esse costituiscono il 30,8%.

L'ambito che raccoglie i maggiori consensi tra le donne è sicuramente quello edile ed ambientale, decisamente più basse, invece, le percentuali di donne nei corsi del settore industriale e dell'informazione. In Italia si è assistito anche ad un apprezzabile incremento della quota di donne iscritte all'Albo

degli ingegneri: erano il 9% del totale nel 2007 a fronte del 17% attuale.

Secondo l'ultima rilevazione annuale condotta dall'OICE sul settore delle società italiane di ingegneria la presenza delle donne nelle imprese è stata pari al 29,2% nel 2022, in crescita di 1,2 punti rispetto al 2021. Per il 2023 la percentuale di dipendenti donne è prevista in ulteriore aumento, con percentuale che è attesa arrivare al 29,6%. L'evoluzione dei dati nel tempo, anche nel confronto con i principali Paesi europei, mostra che stanno cadendo progressivamente gli ostacoli culturali che ancora fanno percepire le discipline tecniche, l'ingegneria in particolare, come ostiche, più alle donne che agli uomini ma l'Italia è ancora lontana da traguardi di equità e di parità di genere, soprattutto in termini di tassi di occupazione e di differenziale salariale.

Dagli ultimi disponibili, risalenti al 2021, tra gli ingegneri iscritti ad Inarcassa, gli uomini registrano un reddito medio di 44.459 euro, mentre le donne presentano un reddito medio di 26.083 euro con un gender paygap quasi del 48%.

Gli architetti iscritti ad Inarcassa registrano un reddito medio annuo di 33.525 euro a fronte dei 20.748 euro registrati dalle colleghe, con un paygap pari al 38%. Il gender paygap di tutti i liberi professionisti iscritti alle Casse private si attesta attualmente, secondo i dati Adepp, al 44%.

FONTI

"Centro Studi CNI: sempre più donne ingegnere, sempre più ampi i divari di genere", Consiglio Nazionale degli Ingegneri, <https://www.cni.it/>

Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Formalizzare e diffondere una Politica per la parità di genere entro il 2022	Emissione Politica in data 28/10/2022 e diffusione nel corso dell'evento formativo "Politecnica e la parità di genere: a che punto siamo e dove vorremo essere nel prossimo futuro" del 07/11/2022 oltre che pubblicazione sul sito internet aziendale	●
Nominare un Diversity and Inclusion Manager entro il 2022	Nomina nel mese di ottobre 2022	●
Istituire il Comitato guida per la parità di genere entro il 2022	Istituzione Comitato nel mese di ottobre 2022	●
Individuare un budget da dedicare specificatamente alle politiche per la parità di genere entro il 2022	Istituzione di un budget dedicato dal 2022	●
Predisporre e aggiornare un Piano strategico per la parità di genere entro il 2022	Pianificazione strategica per la parità di genere in atto dal 2022	●
Raggiungere e mantenere la certificazione per la parità di genere entro il 2022	Certificazione Gender Equality rilasciata da IDEM nel 2021 Certificazione UNI PdR 125:2022 rilasciata da Bureau Veritas nel 2022	●
PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE IN FASE DI SELEZIONE		
Implementare un sistema di job posting dal 2022	In atto dal 2022	●
Aggiornare le procedure di ricerca, selezione, assunzione e on-boarding entro il 2023	Revisione procedura nel 2023	●
EQUITÀ SALARIALE E PARITÀ DI ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA		
Formalizzare le procedure di valutazione per le richieste di passaggio di livello entro il 2023	Emissione procedura nel 2023	●
CULTURA AZIENDALE BASATA SULL'INCLUSIONE E IL RISPETTO DELLA DIVERSITÀ		
Realizzare iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte a tutto il personale per almeno 4 h/anno	Realizzate due iniziative nel 2023 per un totale di 4 h	●
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO		
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli strumenti messi in atto per la conciliazione vita-lavoro entro il 2023	Somministrazione questionario nel 2023	●
Adottare un accordo di lavoro agile che preveda la possibilità di lavorare in smart working dal 2022	Accordo sottoscritto in data 31/08/2022 e rinnovato nel 2023	
PREVENZIONE E GESTIONE EPISODI DI MOLESTIE O MOBBING AZIENDALE		
Adottare un sistema di segnalazione – whistleblowing per episodi di molestie e mobbing	Canale cartaceo ed informatico attivo dal 2019 utilizzabile anche per episodi di molestie e mobbing a partire	●

COSA FAREMO
EQUITÀ SALARIALE E PARITÀ DI ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA
Formalizzare le procedure di mobilità interna e di successione nelle posizioni apicali entro il 2024*
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
Informare il personale sui diritti e le modalità di fruizione dei congedi entro il 2024*
PREVENZIONE E GESTIONE EPISODI DI MOLESTIE O MOBBING AZIENDALE
Aggiornare il DVR Aziendale integrandolo con una sezione specifica relativa alle molestie sul luogo di lavoro entro il 2024
Effettuare una informativa specifica per i cantieri all'estero illustrando la politica per la parità di genere perseguita da Politecnica ed i canali per le segnalazioni di molestie entro il 2024
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli strumenti messi in atto per la prevenzione e il contrasto di episodi di molestie o mobbing entro il 2025

Principali KPI's	2021	2022	2023
Donne nell'organizzazione (%) - soci, dipendenti, collaboratori	47	47	45
Donne nel board aziendale (%) - soci	40	40	20
Donne con qualifica di dirigente (%) - soci	33	33	33
Donne responsabili di unità organizzativa (%) - soci, dipendenti	45,5	45,5	45,5
Donne nella prima linea di riporto al vertice (%) - soci	50	50	50
Donne con delega su budget di spesa/ investimento (%) - soci, dipendenti	42	42	42
Gender gap salariale medio (%) - soci *	ND	+9,0	+7,5
Gender gap salariale medio (%) - dipendenti **	ND	-1,7	+0,2
Iniziative di sensibilizzazione e formazione interna su diversità e inclusione (durata corsi ore) - soci, dipendenti, collaboratori	0	1,5	4
Episodi molestie o mobbing aziendale - soci, dipendenti, collaboratori	0	0	0

ND - RILEVAZIONE NON EFFETTUATA
* IL DATO RELATIVO AL 2022 È STATO RICALCOLATO NON CONSIDERANDO I SOCI SPECIALI
** IL DATO RELATIVO AL 2022 È STATO RICALCOLATO INCLUDENDO GLI SCATTI DI ANZIANITÀ COME RICHIESTO NELL'AMBITO DELLA CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Analisi dei rischi

L'analisi dell'esposizione dei lavoratori ai pericoli è formalizzata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) Aziendale, che dà evidenza del rispetto delle prescrizioni di cui al D.lgs 81/2008. La valutazione interessa non solo i lavoratori, ma tutte le persone che possono trovarsi all'interno delle sedi di lavoro o che partecipano ai processi dell'organizzazione.

Il documento viene aggiornato con frequenza annuale e in funzione delle scadenze e degli obblighi normativi, nonché a seguito di modifiche significative all'interno dell'organizzazione tali da modificare la valutazione dei rischi.

Responsabile della valutazione dei rischi e dell'adozione delle necessarie misure di prevenzione e protezione è il Datore di lavoro, individuato nella figura del Presidente del CdA che ha conferito apposita delega in materia al Direttore generale.

Il processo di analisi viene curato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, socio della cooperativa, con il

coinvolgimento del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e condiviso ed approvato dalla Direzione aziendale.

La valutazione dei rischi si basa sull'identificazione delle mansioni e conseguentemente di gruppi omogenei di lavoratori per ciascuno dei quali viene effettuata un'analisi dei potenziali pericoli, dei rischi connessi e delle azioni preventive in atto. Vengono quindi identificate le possibili azioni correttive e valutati i rischi residui combinando la probabilità di accadimento e la conseguenza di un evento.

L'approccio adottato, conformemente a quanto previsto dalla legislazione applicabile, è diretto alla eliminazione dei pericoli alla fonte ovvero, laddove non sia possibile, all'adozione di misure di natura tecnica o gestionale atte a minimizzare il rischio.

I lavori in quota e l'accesso ad ambienti confinati durante le attività di cantiere e i sopralluoghi presso siti industriali e/o infrastrutturali di grandi dimensioni sono stati

identificati come le attività più pericolose. A tal riguardo sono state intraprese azioni per ridurre al minimo questi rischi, come lo svolgimento di appositi corsi di formazione e l'utilizzo di dispositivi di protezione aggiuntivi. I dipendenti partecipano, attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, alle attività di valutazione e gestione dei rischi al fine di identificare i pericoli, valutare i rischi associati e implementare tutte le misure di mitigazione.

Eventuali pericoli che possono presentarsi in modo non previsto devono, secondo le procedure aziendali, essere segnalati dai lavoratori i quali hanno a disposizione i riferimenti diretti dei Preposti e del Servizio di Prevenzione e Protezione. I responsabili, se necessario, si attivano per mettere in sicurezza i lavoratori allontanandoli dal pericolo e dagli ambienti di lavoro.

Ciò che si configura invece come un suggerimento per migliorare la gestione può essere inoltrato attraverso delle "cassette" messe a disposizione in ogni sede in cui contenuto viene periodicamente raccolto e valutato.

La Direzione tutela i lavoratori da ogni tipo di conseguenza e discriminazione a fronte di eventuali segnalazioni effettuate, in quanto l'obiettivo resta per l'azienda la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

A fronte di ogni segnalazione, incidente, infortunio si attiva un processo di indagine per rilevare eventuali carenze in termini di valutazione del rischio o di misure in essere per gestirlo al fine di definire le necessarie azioni preventive o correttive atte ad evitare il manifestarsi o il ripetersi dell'evento.

Modalità di gestione

Politecnica è consapevole della responsabilità che si assume con riferimento alla Salute e Sicurezza del personale e del fatto che tale tema assume una elevatissima rilevanza sociale ed è considerato fondante per il Movimento Cooperativo, nato anche per meglio tutelare la dignità e le condizioni di lavoro dei lavoratori.

La Società accetta e fa proprio il principio ispiratore della direttiva comunitaria 96/82/CEE secondo cui la sicurezza di una determinata attività lavorativa dipende dai criteri gestionali complessivi adottati dall'Organizzazione. In tale ottica, pur essendo in ogni caso garantito e presidiato il rispetto delle prescrizioni di cui al D.lgs 81/08 e alle norme in materia di Igiene, Salute e Sicurezza sul lavoro, ha ritenuto di voler migliorare le proprie prestazioni adottando in modo volontario un Sistema di Gestione secondo gli standard di riferimento e portandolo a certificazione da parte di un Ente esterno accreditato.

Il Sistema è stato progettato, realizzato e certificato nel 2017 secondo la norma OH-SAS 18001:2007 e le Linee Guida INAIL UNI e successivamente, nel 2020, adeguato alla norma ISO 45001:2018. Il Sistema è integra-

to agli altri Sistemi di gestione aziendali in un'ottica di maggior efficienza ed efficacia complessiva.

Il Manuale del Sistema di Gestione Integrato enuncia la Politica e descrive ruoli, responsabilità e procedure per la gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori con riferimento alle seguenti attività:

- identificazione dei rischi potenziali e valutazione dei pericoli connessi con le attività svolte dai lavoratori e pianificazione degli interventi necessari a ridurre/minimizzare tali rischi;
- sensibilizzazione, formazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori relativamente alle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, per consentire loro di operare con piena cognizione dei rischi potenziali connessi alle attività svolte;
- applicazione di misure organizzative e prassi operative e svolgimento di attività di sorveglianza al fine di monitorarne la corretta attuazione;
- riesame periodico dei risultati conseguiti e programmazione nel tempo di continui miglioramenti.

Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, inizialmente relativo alle sedi di Modena e Firenze e successivamente esteso alla sede di Milano nel 2023, si applica ai soci e ai dipendenti della Società impiegati nelle attività di sede e nelle attività presso i cantieri sparsi nel territorio nazionale ed estero gestiti da tali sedi.

La responsabilità dell'istituzione, attuazione e mantenimento del Sistema compete al Direttore generale su specifica delega del Datore di lavoro individuato nella figura della Presidente del Consiglio di Amministrazione. Politecnica sostiene e promuove

la partecipazione e consultazione del personale in relazione alla gestione della sicurezza e alla definizione dei relativi programmi di miglioramento sia attraverso il costante colloquio con i Rappresentanti dei lavoratori sia mediante la raccolta di suggerimenti e segnalazioni dirette tramite la cassetta dei suggerimenti messa a disposizione in ogni sede. I lavoratori partecipano in modo attivo alle prove di simulazione e sono invitati ad eventi formativi e informativi.

Con riferimento alle attività formative, la Società provvede alla formazione del personale e delle figure preposte in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in ottemperanza alla normativa vigente. La formazione obbligatoria richiesta dal D.Lgs 81/08 prevede una formazione generale (sui concetti chiave della sicurezza, l'organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei diversi soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo) e una formazione specifica sui rischi (l'attività di Politecnica si classifica come attività a rischio basso). Una attività formativa specifica viene dedicata alle procedure aziendali in materia di sicurezza, in particolare riguardo ai rischi nelle attività di sopralluogo nei cantieri e ai relativi comportamenti da adottare. Il percorso viene integrato con gli aspetti relativi al piano di emergenza di ogni sede e le modalità di evacuazione. La formazione viene erogata in presenza o in remoto, in accordo con le indicazioni normative, privilegiando le modalità che meglio si conciliano con le esigenze organizzative aziendali. L'efficacia della formazione viene verificata direttamente dai docenti o dagli enti formatori e, in aggiunta, nell'ambito delle attività di audit interno del sistema di gestione.

Sorveglianza e promozione della salute

La salute dei lavoratori di Politecnica viene periodicamente monitorata in relazione ai rischi aziendali e secondo le norme di legge grazie all'attività di sorveglianza sanitaria eseguita dalla figura del Medico Competente che collabora in modo attivo con il Servizio di Prevenzione e Protezione. Il protocollo sanitario stabilito dal Medico Competente tiene conto del gruppo a cui appartiene il lavoratore in base alla mansione svolta e dei rischi associati. Il medico esegue le visite presso le sedi aziendali, garantendo la necessaria privacy e riservatezza. Gli esiti vengono comunicati al lavoratore stesso e al Datore di lavoro; le cartelle sanitarie sono custodite a cura del Medico Competente, nel rispetto della normativa della privacy ex D.lgs 196/2003 e del segreto professionale ex art. 622 CP, presso la propria sede.

Annualmente, in occasione della Riunione Periodica, il Medico Competente relaziona alla Direzione e al Servizio di Prevenzione e Protezione gli esiti della sorveglianza sanitaria eseguita sui lavoratori in modo anonimo e collettivo, mettendo in luce i risultati aggregati in modo da contribuire all'analisi e definizione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi.

La Società non intende solo ottemperare alla legislazione vigente in tema di prevenzione, realizzando misure efficaci che riducano le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro, ma anche promuovere tra i lavoratori stili di vita sani e favorire l'adozione di pratiche che contribuiscano alla salute e alla qualità della vita dei lavoratori, realizzando condizioni di miglior benessere fisico, mentale e sociale.

In tale ottica Politecnica svolge periodicamente delle campagne di prevenzione aderendo ai progetti di Fondazione ANT (Associazione Nazionale Tumori) per la diagnosi precoce dei tumori.

Nell'ambito dei benefit aziendali, la Società mette a disposizione dei lavoratori la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa CADIPROF per i Lavoratori degli Studi Professionali. La Cassa gestisce ed eroga, tramite il partner assicurativo UniSalute, prestazioni sanitarie (interventi chirurgici, ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, fisioterapia, prevenzione cardiovascolare, oncologica e odontoiatrica), in regime di gratuità (presso le strutture convenzionate) o a rimborso, ad integrazione di quanto garantito dal Servizio Sanitario Nazionale SSN.

Oltre al piano sanitario, è previsto un pacchetto di interventi per il lavoratore e per specifiche categorie di familiari (figli in età pediatrica, non autosufficienti, coniuge), nell'ottica di agevolare quanto più possibile la conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro e la possibilità di usufruire di accordi con fornitori di servizi e/o prestazioni professionali a tariffe agevolate.

Infortuni e malattie professionali

Politecnica non ha registrato infortuni sul luogo di lavoro o in itinere, né denunce di malattia professionale nel 2023 e nei due anni precedenti. Non sono stati registrati “near miss” o incidenti. Dall'analisi dei pericoli e valutazione dei rischi effettuata non sono state individuate situazioni tale da poter determinare una potenziale situazione di grave infortunio o malattia professionale.

Impatti sulla sicurezza correlati ai servizi erogati

Politecnica, nell'ambito dei propri servizi, qualora ne riceva l'incarico, gestisce gli aspetti connessi alla sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori e alla prevenzione incendi.

In particolare, con riguardo all'ambito sicurezza, i servizi erogati comprendono il Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione, l'assunzione del ruolo di Responsabile dei lavori nonché la gestione della sicurezza (audit e assistenza) per grandi imprese.

I professionisti del settore, di volta in volta incaricati nell'ambito delle diverse commesse, possiedono i requisiti professionali stabiliti dall'art. 98 del D.lgs. 81/08 e si assumono le responsabilità di cui agli artt. 90, 91 e 92 del medesimo decreto rispettivamente per l'incarico di Responsabile dei Lavori e di Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione e di Esecuzione.

In fase di progettazione, il Coordinatore della sicurezza individua le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e di tutela idonee ad eliminare o ridurre al minimo i rischi di lavoro, nonché le misure di coordinamento appropriate a realizzare l'opera, mentre in fase di esecuzione verifica che le imprese a cui sono stati affidati i lavori osservino e applichino in maniera scrupolosa tutte le indicazioni presenti nel PSC e provvede al suo adeguamento in base all'evoluzione dei lavori e alle possibili modifiche intervenute.

Strettamente correlato alle tematiche della sicurezza è anche il settore antincendio, nell'ambito del quale la Società si occupa di valutazione del rischio incendi ai sensi del

DPR 151/2011, progettazione definitiva ed esecutiva, direzione lavori e collaudi degli impianti antincendio di tipo attivo (impianti ad idranti, impianti a diluvio, impianti sprinkler, impianti di rivelazione e segnalazione incendi, evacuatori di fumo e calore, etc.) e predisposizione delle pratiche per l'ottenimento e il rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), SCIA, ATEX, ecc.

All'espletamento dei suddetti servizi sono dedicati due Settori specifici nell'ambito dell'organizzazione aziendale, ciascuno supportato da competenze specialistiche in continuo aggiornamento coerentemente all'evoluzione delle leggi e delle norme tecniche applicabili.

Nel 2023 non sono stati rilevati episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza riconducibili ai servizi erogati da Politecnica nell'ambito delle proprie commesse.

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Estendere l'applicazione del Sistema di gestione integrato e la certificazione ISO 45001 alla sede di Milano	Implementare del sistema di gestione e ottenimento della certificazione per la sede di Molano nel 2023	●
GESTIONE DELLE EMERGENZE		
Migliorare le vie di esodo e il piano di emergenza della sede di Milano entro il 2023	Eseguiti gli interventi sulle vie di esodo e aggiornato il piano di emergenza della sede di Milano nel 2023	●
COSA FAREMO		
INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA		
Accrescere la sensibilizzazione del personale sui temi della salute e sicurezza attraverso l'invio di informative periodiche entro il 2024		
FORMAZIONE IN MATERIALDI SALUTE E SICUREZZA		
Rendere la formaione più efficace creando moduli e strumenti su misura che approfondiscano i rischi correlati alle attività e alle mansioni presenti in Politecnica entro il 2024		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Infortuni sul luogo di lavoro o in itinere (n°)	0	0	0
Denunce di malattia professionale (n°)	0	0	0
"Near miss" o incidenti (n°)	0	0	0
Non conformità riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro riconducibili ai servizi erogati da Politecnica nell'ambito delle proprie commesse	0	0	0
Campagne di prevenzione (n°)	1	1	0

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione



SVILUPPO DELLE COMPETENZE

On boarding

Nel corso del 2023 Politecnica ha adeguato le proprie procedure di ricerca, selezione, assunzione e on-boarding ed ha attivato il tutoraggio per le nuove risorse.

Le nuove risorse vengono prontamente informate sul Trattamento dei Dati Personali ai sensi del Reg. UE 2016/679, sul D.lgs. 231/2001 e sul modello organizzativo gestionale adottato dalla società, sulla salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/08, sul Sistema di Gestione Integrato di Politecnica e le relative procedure e sul Codice etico e le norme di comportamento aziendali. Attraverso il programma di primo orientamento vengono forniti alla nuova risorsa tutti gli strumenti necessari per essere pienamente operativa.

Al fine di agevolare l'integrazione nella struttura aziendale è stato attivato ad ottobre 2023 un processo di accompagnamento dedicato. Il responsabile di settore di riferimento delega un tecnico che assume il ruolo di "tutor" al fine di facilitare il percorso di inclusione nel contesto aziendale e agevolare l'acquisizione delle conoscenze e competenze tecniche necessarie a svolgere

in autonomia le mansioni/attività di competenza. Oltre alle attività di informazione e formazione sopra descritte, il tutor valuta l'opportunità di attivare un percorso formativo dedicato che può comprendere:

- corsi di carattere tecnico-normativo relativi al settore di competenza;
- corsi di formazione per l'uso di sistemi e piattaforme digitali e strumenti informatici;
- training on the job;
- ecc.

A valle è prevista un'attività di follow-up con l'obiettivo di raccogliere il feedback rispetto al processo di inserimento e di crescita della risorsa.

Particolare attenzione viene inoltre riservata alle iniziative di socializzazione in modo da favorire l'acquisizione delle conoscenze, capacità, valori e motivazioni necessarie per divenire membri del team di lavoro e, di conseguenza, sentirsi parte dell'organizzazione.

Formazione

Politecnica crede nella formazione dei lavoratori quale strumento imprescindibile per realizzare i servizi di ingegneria integrata nel rispetto dei requisiti specificati e garantire gli standard prestazionali definiti dalla Società sotto il profilo tecnico, professionale ed etico.

Il fine ultimo è quello di perseguire, attraverso lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano, congiuntamente la crescita personale dell'individuo e la crescita strategica dell'azienda.

Le politiche e i programmi formativi aziendali si prefiggono l'obiettivo non solo di garantire la presenza di personale qualificato sotto il profilo tecnico ma anche consapevole in merito al valore del proprio lavoro e soprattutto in merito all'importanza di assicurare comportamenti all'insegna dell'imparzialità, dell'indipendenza, dell'integrità, della professionalità, della sostenibilità ambientale e sociale e del rispetto dei generi e della diversità in una ottica di inclusione e di assenza di discriminazioni.

La pianificazione viene effettuata su base annuale dal Direttore Generale con il sup-

porto del Responsabile Risorse Umane, sentite le esigenze dei Responsabili di Settore, ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Le iniziative programmate comprendono corsi di formazione e addestramento e incontri di informazione e sensibilizzazione volti a:

- sostenere l'inserimento dei nuovi lavoratori nel contesto aziendale;
- aggiornare costantemente le risorse anche con percorsi di riqualificazione per lo svolgimento di nuove mansioni/attività e/o per l'utilizzo di nuove tecnologie;
- condividere il know how per mantenere allineati i diversi team di lavoro e diffondere le best practices;
- sostenere e diffondere i principi di etica, serietà, professionalità, affidabilità, legalità, sostenibilità ambientale e sociale, parità di genere, inclusione e rispetto della diversità.

Dai dati del 2023 si evince come l'impegno della Società nella formazione resti alto con un valore medio pro-capite pari a 47,2 per i soci e 10,8 per i dipendenti.

SOCI COOPERATORI	2021	2022	2023
DONNE			
Ore di formazione	231	182	399
Ore di formazione pro capite	28,9	20,8	37,9
UOMINI			
Ore di formazione	1.506	958	1.768
Ore di formazione pro capite	48,7	29,5	49,9
H DI FORMAZIONE PRO CAPITE	44,7	27,7	47,2

DIPENDENTI	2021	2022	2023
DONNE			
Ore di formazione	397	363	272
Ore di formazione pro capite	18,8	15,8	11,8
UOMINI			
Ore di formazione	248	197	185
Ore di formazione pro capite	15,0	11,4	9,6
H DI FORMAZIONE PRO CAPITE	17,1	13,9	10,8

I superiori dati si riferiscono alla formazione erogata dalla società, opportunamente integrata dai Soci con la partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale continuo delle competenze in ottemperanza alla Riforma delle Professioni con il Decreto n. 137 del 7 agosto 2012.

Oltre alla formazione interna dei lavoratori, Politecnica collabora con 15 enti ed istituzioni formative per organizzare stage e tirocini, coinvolgendo studenti italiani e stranieri provenienti dal mondo universitario e dagli istituti tecnici. Nel 2023 sono stati attivati n. 14 tirocini di cui 9 extracurricolari e 4 curricolari.

Certificazione delle competenze

Per supportare il miglioramento continuo delle attività e dei servizi erogati, l'implementazione delle nuove tecnologie e la politica ambientale aziendale, Politecnica ha avviato un programma di certificazione delle competenze dei propri professionisti.



LEED - Leadership in Energy and Environmental Design - è il protocollo più diffuso a livello mondiale per classificazione dell'efficienza energetica e dell'impronta ecologica degli edifici. Nato negli Stati Uniti nel 1993 per opera dello United States Green Building Council, è approdato in Italia nel 2009 grazie all'impegno di GBC Italia, che ha allineato gli standard internazionali al sistema normativo e alle caratteristiche costruttive della nostra edilizia. Analogo ma maggiormente focalizzato sul benessere degli occupanti dell'edificio è protocollo WELL gestito dall'International WELL® Building Institute (IWBI).

In Politecnica sono presenti 4 professionisti certificati LEED AP BD+C e 1 professionista certificato WELL AP dal Green Business Certification Inc..



Envision® è il primo sistema di rating, fondato dall'American Council of Engineering Companies (ACEC), dall'American Public Works Association (APWA) e dall'American Society of Civil Engineers (ASCE), per la realizzazione di infrastrutture sostenibili sotto il profilo dell'efficacia dell'investimento, del rispetto dell'ecosistema, del rischio climatico e ambientale, della durabilità, della leadership e del miglioramento della qualità della vita della comunità locale. **Ad oggi sono 4 i professionisti di Politecnica in possesso della certificazione Envision SP rilasciata da ICMQ.**

L'Esperto in Gestione dell'Energia è la figura professionale che possiede le conoscenze, l'esperienza e le capacità necessarie per gestire l'uso dell'energia in modo efficiente. Non solo diagnosi energetica, ma anche analisi di fattibilità tecnico-economica e contabilità energetica, ottimizzazione degli impianti e attuazione di programmi di sensibilizzazione. **In Politecnica sono presenti 2 professionisti certificati "EGE" da SECCEM-FIRE secondo la norma UNI CEI 11339 e lo schema di certificazione elaborato secondo l'art.12 comma 1 del D. Lgs. 102/14.**



In Politecnica, il **project management** è espressione della capacità di raggiungere un obiettivo, unita alla sfida tecnica, senza perdere di vista la creatività e l'innovazione progettuale. Le competenze, tecniche e gestionali, dei professionisti consentono il raggiungimento degli obiettivi del committente nel rispetto di tutti gli aspetti fondamentali di ogni progetto quali la qualità dell'opera, il timing di esecuzione, le risorse economiche disponibili e il controllo dei rischi.



Sono 4 i professionisti di Politecnica certificati PMP® già a partire dal 2015, a cui si sono aggiunti, nel 2021, 2 professionisti iscritti nel Registro CEPAS "Project Manager" ai sensi della norma UNI 11648:2016. Queste certificazioni attestano il complesso delle abilità, delle conoscenze e delle competenze, sia teoriche che pratiche, che i professionisti di Politecnica possiedono in merito alla capacità di gestire i processi necessari a realizzare un progetto (avvio, pianificazione, esecuzione, controllo e chiusura) secondo standard riconosciuti come i migliori a livello internazionale.



Nel corso del 2017 Politecnica ha avviato anche un percorso di attestazione delle competenze in ambito BIM, procedendo alla certificazione dei propri esperti da parte di ICMQ. **Il numero di professionisti certificati è aumentato progressivamente negli anni fino ad avere nel 2023 2 BIM Manager, 1 CDE Manager, 6 BIM Coordinator e 10 BIM Specialist, per un totale di 19 certificazioni ai sensi della norma UNI 11337-7:2018.** A partire da inizio 2018 tutte le nuove commesse sono sviluppate con Tecnologia BIM, ormai collaudata e consolidata in Politecnica.

Alle certificazioni sopra richiamate si aggiungono titoli di studio ed abilitazioni ai sensi di legge per l'esercizio di specifiche attività professionali:

- **22 professionisti abilitati ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008** per il coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione
- **11 professionisti iscritti nell'elenco del Ministero dell'Interno dei professionisti antincendio** di cui al D.Lgs.8 marzo 2006, n. 139



Condivisione della conoscenza

- **2 professionisti iscritti nell'Elenco Nazionale dei Tecnici Competenti in Acustica Ambientale**
- **2 professionisti in possesso di Diploma di Specializzazione in Restauro dei Monumenti** per interventi su beni culturali tutelati ai sensi del D.Lgs. 42/2004
- **2 professionisti in possesso di Dottorato di Ricerca in urbanistica e paesaggio** specializzati in pianificazione del territorio, progettazione paesistica e rigenerazione urbana
- **2 professionisti in possesso di Master di II livello in Sistemi Ospedalieri e Socio-Sanitari** specializzati nella progettazione in campo sanitario

Diversi professionisti, inoltre, alternano la pratica professionale all'attività scientifica e didattica presso rinomate università italiane.

“

Il possesso di certificazioni di parte terza costituisce per i nostri Clienti e, in generale, per tutti i nostri Stakeholder un'ulteriore garanzia di qualità del servizio erogato e sostenibilità del nostro lavoro.

”

Nel 2022, in occasione della celebrazione dei 50 anni dalla fondazione di Politecnica, è stato istituito il Premio Politecnica Futura: un concorso a squadre dedicato ai dipendenti e collaboratori di tutte le sedi in Italia e all'estero. L'iniziativa intende promuovere la condivisione di conoscenze e competenze sulle tematiche più attuali in materia di progettazione sostenibile, resilienza e innovazione, alimentando lo scambio di vedute e le occasioni di collaborazione tra colleghi, anche in ottica di team building.

Durante la prima edizione **“Il progetto che impatta il futuro”** ogni team ha presentato un progetto in corso di realizzazione nel mondo che, a proprio giudizio, rappresentava un modello di progettazione sostenibile. Le formazioni vincenti hanno ottenuto un premio per approfondire lo studio in loco con le società che hanno realizzato la progettazione dell'opera selezionata.

La seconda edizione del Premio **“Politecnica e l'Intelligenza Artificiale”**, che si svolgerà nel 2024, sarà dedicata a promuovere e stimolare la discussione interna sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dei processi aziendali e il risultato dei servizi.

La Società si impegna a dare il proprio contributo dal punto di vista formativo anche all'estero, dove non vuole solo portare valore aggiunto in termini di avanguardia delle opere progettate e dirette, ma anche creare sinergie e interscambio di competenze professionali con Partner e Clienti. Per questo motivo Politecnica ha realizzato negli anni numerose iniziative per condividere know-how e competenze tecniche nell'ambito dei progetti realizzati all'estero al fine di contribuire allo sviluppo delle conoscenze professionali degli attori locali attraverso sessioni di formazione, scambio di competenze e training in loco.

Nel 2020 la Società ha promosso due workshop digitali dal titolo **“Knowledge Sharing without borders”** e **“Architecture & Engineering for Covid-19 proof Hospitals: the Italian experience”**, per condividere l'esperienza progettuale italiana di Politecnica riguardo l'emergenza sanitaria Covid-19 con l'Ordine Nazionale degli Ingegneri e degli Architetti del Belize e della Giamaica, le Istituzioni Finanziarie Internazionali per i Caraibi e le Autorità Sanitarie Nazionali. Un'iniziativa di solidarietà tecnica e professionale che ha riscosso gradevole successo presso i beneficiari, volta a trasformare la difficile situazione pandemica vissuta in Italia in un'occasione per mettere a disposizione pratiche, creare connessioni e fornire strumenti utili per affrontare l'emergenza in territori fragili.

Nei progetti in Belize e Guyana la Società ha dato la possibilità al committente di partecipare alle indagini in campo con sessioni di rilievo delle condizioni stradali, indagini topografiche e geotecniche, indagini di road safety.

Nei primi mesi del 2021, Politecnica ha or-

ganizzato sessioni di training per gli ingegneri e gli architetti del Ministero dei Lavori Pubblici della Guyana, sull'utilizzo di un particolare software per l'analisi della fattibilità economica e trasportistica dei progetti infrastrutturali e sulla sicurezza stradale, insieme a un workshop virtuale in Belize sul tema della resilienza delle opere infrastrutturali nei confronti del cambiamento climatico. Nel 2022 la società ha contribuito ad arricchire le competenze del personale in Belize con un corso di sicurezza stradale organizzato con il BMI, Belize Management Institute, volto a sensibilizzare i sorveglianti del cantiere sull'importanza di guidare in modo responsabile e condividere le regole di base per salvaguardare sé stessi e gli altri.

Nel 2023 Politecnica ha promosso le seguenti iniziative:

- Realizzazione di un workshop sulla consapevolezza culturale e di genere sul posto di lavoro in Guyana finalizzato a migliorare la comprensione dei temi culturali e di genere, rafforzando la collaborazione tra i componenti del team di lavoro provenienti da diversi paesi.
- Organizzazione di un workshop a Saint Vincent sulla gestione sostenibile e la sicurezza in cantiere (a cui seguiranno nel 2024 ulteriori due workshop su teorie e metodi del restauro e sul ruolo dei musei nella costruzione dell'identità delle comunità locali).
- Realizzazione di un tirocinio presso la sede di Modena per due ingegneri neolaureati presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Georgetown volto alla formazione su tematiche di Project Management di progetti infrastrutturali complessi con focus sulle commesse di Politecnica in Guyana.

Sviluppo delle competenze

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Aggiornare la procedura di gestione della formazione rendendo più efficaci gli strumenti per la pianificazione, la rendicontazione, il monitoraggio e la diffusione degli eventi formativi entro il 2023	Revisione della procedura di gestione della formazione nel 2023	●
FORMAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE		
Offrire un programma annuale di formazione per tutti i soci, dipendenti e collaboratori per migliorare le competenze specifiche del settore e le capacità di leadership	Nel 2023 la Società ha erogato n. 36 corsi per un totale di 184 ore di formazione	●
Implementare un programma di qualificazione e certificazione delle competenze in aree chiave come BIM, sostenibilità ambientale e project management	La Società ha avviato e mantenuto negli anni diversi programmi di qualificazione e certificazione delle competenze raggiungendo nel 2023 n. 10 certificazioni nel settore della sostenibilità ambientale, n. 6 certificazioni in project management e n. 19 certificazioni in Building Information Modeling	●
COSA FAREMO		
FORMAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE		
Offrire un programma annuale di formazione per tutti i soci, dipendenti e collaboratori per migliorare le competenze specifiche del settore e le capacità di leadership		
Implementare un programma di certificazione delle competenze in aree chiave come BIM, sostenibilità ambientale e project management		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Corsi di formazione effettuati (n°)	15	34	36
Ore di formazione erogate (durata corsi ore)	156	118	184
Ore di formazione pro capite (ore) - soci	44,7	27,7	45,8
Ore di formazione pro capite (h) - dipendenti	17,1	13,9	10,8
Certificazioni LEED AP / WEEL AP (n°)	3	4	5
Certificazioni Envision SP (n°)	3	3	4
Certificazioni Esperto in Gestione dell'Energia UNI CEI 1139 (n°)	2	2	2
Certificazioni Project Manager PMP®/CEPAS UNI 11648:2016 (n°)	8	8	6
Certificazioni UNI 11337-7:2018 BIM Manager, BIM Coordinator, BIM Specialist, CDE Manager (n°)	13	17	19

LEGENDA

●

Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione

●

Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione

●

Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione





RISORSE MATERIALI	79
RISORSE ENERGETICHE	81
EMISSIONI IN ATMOSFERA	83
RIFIUTI	85
SOSTENIBILITÀ DELLE OPERE	86
RELAZIONI CON IL TERRITORIO	90
CONTRIBUIAMO CON I NOSTRI PROGETTI	95

06. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E IMPATTO TERRITORIALE

RISORSE MATERIALI

L'attività tipica della società comporta che i principali indicatori ambientali, in termini di impatti ambientali diretti, si riferiscano alle attività realizzate presso gli uffici delle sedi aziendali che prevedono il consumo di materie (quali carta, toner e inchiostri per stampanti) e di energia per il funzionamento delle attrezzature informatiche e degli impianti civili di climatizzazione. Molto più rilevanti rispetto agli impatti diretti sono i potenziali impatti ambientali indiretti delle opere progettate dalla società o connessi alle modalità di conduzione dell'attività di direzione lavori. Un discorso a parte merita l'aspetto correlato alle Emissioni in atmosfera, in particolare in termini di Emissioni di gas climalteranti (CO2), dove oltre a calcolare l'impatto derivante dalle attività a diretto controllo di Politecnica (attività presso gli uffici delle sedi e spostamenti con le auto aziendali) è stato stimato l'impatto indiretto riconducibile alla produzione di energia elettrica consumata sempre nelle sedi aziendali e l'impatto derivante dagli spostamenti con i mezzi di trasporto collettivi. I dati di seguito riportati riguardano gli impatti diretti, ove non specificato altrimenti, correlati alle attività svolte presso le sedi di Modena, Firenze e Milano.

Ai fini della valutazione delle performance ambientali di Politecnica in ambito di consumo risorse materiali, gli elementi più significativi riguardano il consumo di carta e toner/inchiostri per stampanti. Infatti nel processo produttivo caratteristico (la progettazione o comunque le attività ad essa correlate ed assimilabili), non è previsto l'utilizzo di altre materie prime.

Nella valutazione del consumo di carta si è tenuto conto sia delle risme di carta per fotocopie/stampe, sia della carta in rotoli per stampe in grande formato mediante plotter ed è stato considerato sia il consumo interno dovuto all'impiego delle stampanti e dei plotter, sia il contributo dato dai diversi fornitori esterni.

Si conferma la tendenza negli ultimi anni a favorire le stampe interne probabilmente derivante dal rinnovamento degli strumenti di stampa, avvenuto precedentemente, che garantisce una buona qualità delle stampe per ogni tipologia di utilizzo (interno o esterno).

La carta riciclata non è adatta alle tipologie di stampanti e plotter in uso funzionali alla

produzione di elaborati grafici ad alta resa. In luogo dell'uso di materiale riciclato, sono stati introdotti criteri ambientali nella scelta della fornitura, in particolare per la carta formato A4, tra cui la certificazione FSC che garantisce una gestione forestale rispettosa dell'ambiente, socialmente utile ed economicamente sostenibile dell'intera filiera legno-carta e il marchio Ecolabel che attesta il possesso di requisiti di sostenibilità di prodotto.

L'introduzione della gestione documentale tramite rete aziendale utilizzabile anche da remoto e l'implementazione di strumenti software per il controllo e l'attribuzione ai diversi centri di costo delle stampe su tutte le periferiche delle reti aziendali è risultata efficace nella riduzione delle stampe erranee o superflue.

La Società effettua inoltre una costante attività di manutenzione sugli apparati di stampa al fine di garantire la piena efficienza ed evitare malfunzionamenti o sprechi.

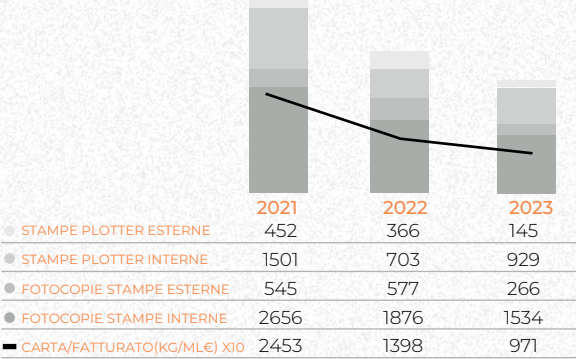
Infine, in relazione alla gestione delle commesse la progressiva digitalizzazione, sia in ambito pubblico che privato, con accettazione di documenti in solo formato digitale ha portato ad una diminuzione delle stampe (interne ed esterne).

Di seguito sono riportati i dati relativi al consumo di carta riferiti alle tre sedi di Politecnica per il triennio 2021-2022-2023, suddivisi per tipologia e indicizzati al fatturato.

Nel triennio si osserva una netta diminuzione del consumo di carta: la quantità consu-

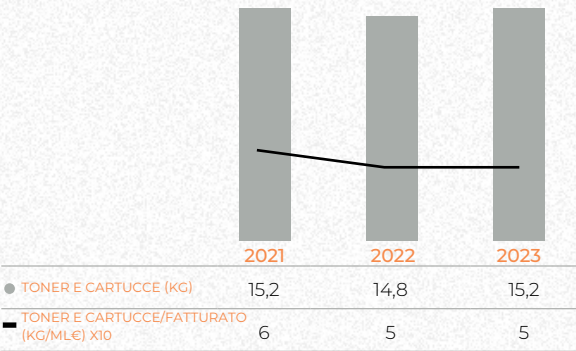
mata nel 2023 è inferiore del 18% rispetto al 2022 e del 44% rispetto al 2021.

Consumo annuale di carta (kg)



I rifiuti costituiti da carta sono raccolti separatamente secondo le indicazioni dei gestori locali comunali affinché possano essere avviati ad operazioni di recupero. L'analisi dei consumi di inchiostro viene condotta valutando il numero di cartucce e toner acquistati nell'anno e il relativo contenuto in kg. Per la quota parte delle stampe esterne, i consumi di inchiostro sono calcolati sulla base dei consumi di carta (copie fatturate) applicando parametri di consumo analoghi a quelli desumibili dalle stampe interne.

Consumo annuale di inchiostro (kg)



Risorse materiali

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONSUMO DI CARTA E INCHIOSTRO		
Implementare l'utilizzo di stampanti / plotter ad alta efficienza	Rinnovamento del parco macchine nelle tre sedi tra il 2018 e il 2022	●
Monitorare i costi di stampa per commessa	Implementazione del software Papercut a partire dal 2012	●
Incentivare a limitare le stampe cartacee solo per effettiva necessità	Invio periodico di mail di sensibilizzazione e richiami in caso di stampe abbandonate	●
Acquistare carta per stampe interne con certificazioni ambientali (FSC, Ecolabel)	Avviata la fornitura di carta certificata FSC ed Ecolabel per la sede di Modena	●
COSA FAREMO		
CONSUMO DI CARTA E INCHIOSTRO		
Estendere l'uso di carta per stampe interne con certificazioni ambientali (FSC, Ecolabel) alle sedi di Firenze e Milano entro il 2024		
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Consumo di carta (kg)	5154	3522	2874
Consumo di carta normalizzato al fatturato (kg/M€ x 10)	2409,5	1390,4	965,8
Consumo di inchiostro (kg)	15,2	14,8	15,2
Consumo di inchiostro normalizzato al fatturato (kg/M€ x 10)	6,0	5,0	5,1

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione



RISORSE ENERGETICHE

Ai fini della valutazione del consumo di energia interna all'organizzazione gli elementi più significativi riguardano il consumo di energia elettrica e di metano per le sedi aziendali. L'energia elettrica viene impiegata per l'illuminazione degli uffici e per il funzionamento delle attrezzature di lavoro (computer, stampanti, fotocopiatrici e plotter), degli impianti tecnologici (impianto di riscaldamento e condizionamento) e dell'impianto elevatore; l'utilizzo di gas metano è riservato al solo riscaldamento delle sedi durante il periodo invernale.

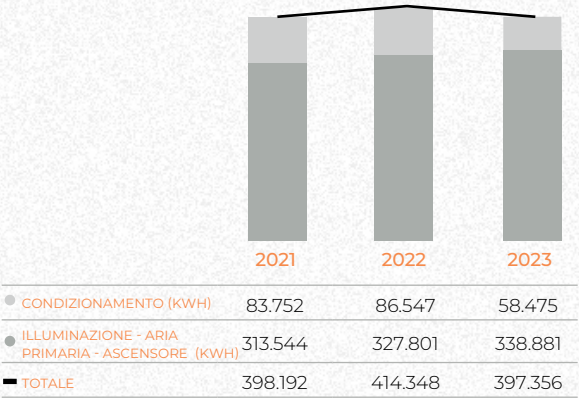
Nella sede di Modena è attivo da fine novembre 2021 un impianto fotovoltaico della potenzialità di 19,32 kWp installato sulle coperture dell'edificio che produce energia elettrica a servizio esclusivo delle utenze degli uffici di Politecnica. L'energia prodotta viene quasi esclusivamente autoconsumata (oltre il 99% nel 2023) e l'eccedente riversata nella rete del gestore. Non sono presenti sistemi di accumulo. Dal 2022 è attivo un sistema di monitoraggio da remoto da cui è possibile verificare in continuo i dati di produzione, di consumo e di immissione in rete. Dall'analisi dei documenti contabili delle

aziende fornitrici e dei dati di monitoraggio dell'impianto fotovoltaico è possibile ricavare:

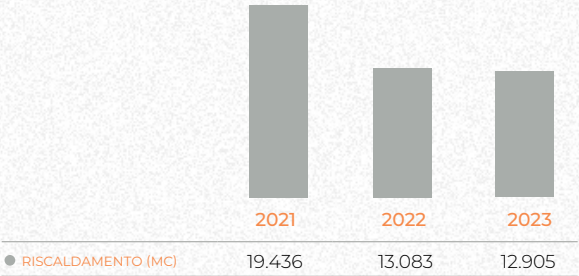
- la quantità di energia elettrica attiva utilizzata, espressa in kWh, distinguendo la quota parte per illuminazione e funzionamento delle attrezzature di lavoro da quella per il condizionamento.
- la quantità di gas metano, espressa in m3.

A seguire sono riportati i dati relativi al consumo di energia e di gas metano per il triennio 2021-2022-2023.

Consumo annuale di energia elettrica (kWh)

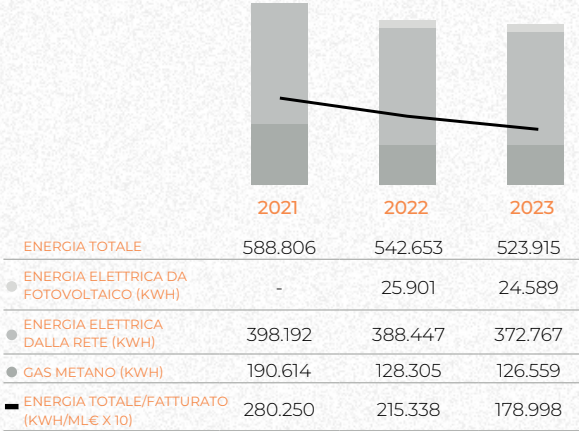


Consumo di gas metano (mc)



Di seguito il consumo totale di energia ottenuto convertendo il consumo di metano in kWh con fattore di conversione $1\text{ m}^3 \approx 9,807\text{ kWh}$ (fonte: Tabella dei parametri standard nazionali, Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, gen 2023) e l'intensità energetica in funzione del fatturato annuo.

Intensità energetica



Per l'anno 2023 si registra una riduzione dei consumi totali di energia in valore assoluto del 3,5% e dell'intensità energetica del 17,8% rispetto all'anno precedente (paragonabile per numero di addetti e modalità di lavoro).

Il consumo di energia elettrica risente gli effetti dell'implementazione tecnologica che si è resa necessaria per rispondere agli effetti della pandemia sanitaria da covid-19, incentivando l'utilizzo del telelavoro e garantendo l'accesso alla rete aziendale principalmente tramite il telecontrollo delle workstation fisse presenti nelle sedi. Tale sistema ha trovato ampio utilizzo anche al termine della pandemia, garantendo e favorendo lo

svolgimento delle normali attività d'ufficio anche da remoto.

Per la riduzione dei consumi di energia elettrica è stata fatta una campagna di sensibilizzazione degli utenti affinché avvenga lo spegnimento dei dispositivi elettronici a fine giornata lavorativa o di monitor e periferiche nel caso di lavoro da remoto.

Il notevole decremento del consumo di gas metano negli ultimi due anni è imputabile sicuramente a temperature invernali più miti, che hanno ridotto l'utilizzo degli impianti di riscaldamento, oltre ad una maggiore attenzione da parte degli utenti verso la corretta regolazione dei termostati, lo spegnimento localizzato e al termine dell'orario lavorativo.

La Società intende considerare la provenienza dell'energia fornita dai diversi gestori, sia per l'energia elettrica che per il gas metano, con possibilità di rivedere periodicamente i contratti di fornitura delle utenze.

Risorse energetiche

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA E METANO		
Installare un impianto fotovoltaico sulla copertura del fabbricato della sede di Modena entro il 2021	Intervento eseguito e attivato da novembre 2021	●
Sostituire i corpi illuminanti negli uffici di Modena con lampade a led entro il 2023	Intervento realizzato nel 2023 con la sostituzione di n. 148 corpi illuminanti	●
Sostituire/Installare i terminali consentendo la regolazione autonoma della temperatura per ciascun locale/ufficio	Intervento realizzato a seguito di ristrutturazioni interne nelle diverse sedi	●
Garantire la costante efficienza degli impianti delle sedi	Attivazione di contratti di manutenzione e verifica con ditte esterne per esecuzione di interventi periodici secondo uno scadenziario di sede	●
Sensibilizzare il personale allo spegnimento dei dispositivi elettronici a fine giornata lavorativa	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali	●
COSA FAREMO		
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA E METANO		
Valutare l'aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili per la sede di Modena entro il 2024		
Mantenere efficienti gli impianti con una costante manutenzione, pulizia e controllo dell'efficienza energetica secondo lo scadenziario di sede		
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Consumo di Energia elettrica (kWh)	398.192	414.348	397.356
Consumo di gas metano (mc)	19.436	13.083	12.905
Consumo di energia totale (kWh)	588.806	542.653	523.915
Consumo di energia totale normalizzato al fatturato (kWh/Ml x 10)	280.250	215.338	176.998

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione



EMISSIONI IN ATMOSFERA

Il tema delle emissioni in atmosfera per Politecnica si riconduce alle emissioni di CO₂ dovute a gas a effetto serra (GHG), sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS, ozone-depleting substances), ossidi di azoto (NOx) e ossidi di zolfo (SOx), generate da fonti dirette e indirette e correlate alle attività svolte presso le sue sedi e derivanti dagli spostamenti tra le sedi, verso i clienti e i cantieri.

L'individuazione delle fonti, l'elaborazione dei dati e la loro rendicontazione segue la classificazione data dal Protocollo GHG (GHG Protocol Corporate Standard) in:

- Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette = Scope 1
- Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici = Scope 2
- Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette = Scope 3

e utilizza specifici fattori di emissione per i calcoli tratti dalle seguenti fonti:

- ISPRA, Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia 2021
- Tabella dei parametri standard nazionali,

Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, rev. genn/2023

- 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, IPCC - National Greenhouse Gas Inventories Programme
- ISPRA, La banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto, 2020
- UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting rev. 2022

La Società ha individuato le seguenti fonti di emissioni con riferimento alle categorie sopra menzionate:

SCOPE 1	Utilizzo di combustibili negli impianti termici per il riscaldamento degli uffici delle sedi (gas metano)
SCOPE 2	Utilizzo di energia elettrica negli uffici delle sedi
SCOPE 3	Trasporto effettuato con mezzi collettivi (treno, aereo)

L'“anno base” per il calcolo è il 2022 essendo il primo anno in cui sono stati rendicontati anche i dati della sede di Milano. Inoltre rispetto agli anni precedenti nel calcolo del 2022 sono stati rivisti tutti i fattori di emissione.

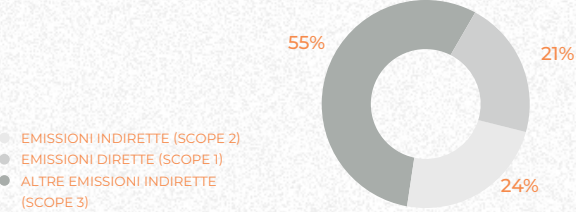
I gas inclusi nel calcolo sono: CO₂, CH₄ (gwp: 25), N₂O (gwp: 298), R-407C (gwp: 1774), R-410A (gwp: 2088).

Le performance di Politecnica relative alle emissioni di GHG non sono state conseguite attraverso compensazioni o scambio di quote.

Di seguito si riportano i dati relativi alle emissioni di gas a effetto serra (GHG) totali:

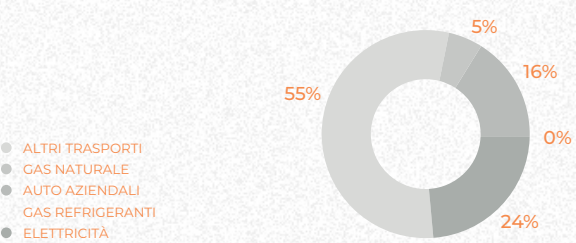
EMISSIONI	2021	2022	2023
SCOPE 1 (ton CO ₂ eq)	ND	157,02	101,82
SCOPE 2 (ton CO ₂ eq)	ND	101,19	115,15
SCOPE 3 (ton CO ₂ eq)	ND	150,38	262,51
TOTALE (TON CO ₂ eq)	ND	408,59	479,47

Emissioni totali 2023 (ton CO₂ eq)



Nel quadro generale la principale attività che genera emissioni di CO₂ è il trasporto che, considerando sia il trasporto con auto aziendali sia quello con mezzi collettivi, genera 338,44 ton CO₂ eq pari al 71% del totale.

Emissioni suddivise per fonte 2023 (ton CO₂ eq)

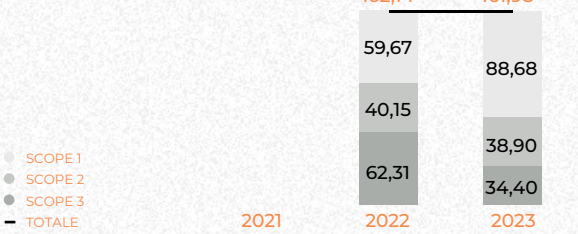


L'internazionalizzazione dell'azienda e l'aumento progressivo delle commesse degli ultimi anni hanno comportato un notevole incremento dei trasporti in particolare in aereo, con una elevata incidenza sul quantitativo di CO₂ emessa.

Per contrastare tale tendenza, Politecnica ha implementato l'utilizzo di sistemi di video conferenza e video chiamata sia per la gestione della comunicazione tra le varie sedi, sia per l'interfaccia verso i partner e più in generale i referenti esterni. Tale modalità, che ha permesso tra l'altro la continuità dell'operatività durante la pandemia sanitaria da Covid-19, successivamente è stata consolidata in particolare per la gestione di riunioni e meeting. Tuttavia la necessità di effettuare i sopralluoghi nei cantieri rende l'aspetto dei trasporti un fattore significativo in termini di impatto. Dal punto di vista dei consumi di gas metano ed energia elettrica, Politecnica attua politiche di sensibilizzazione alla riduzione degli sprechi verso gli utenti degli uffici e ha installato sistemi di regolazione automatica a livello impiantistico (es sensori per illuminazione). Il valore complessivo delle emissioni di CO₂ è stato normalizzato al dato di fatturato in quanto meglio rappresenta l'intensità dell'attività di Politecnica, in termini di volumi di commesse.

EMISSIONI	2021	2022	2023
SCOPE 1 (ton CO ₂ eq/MI€)	ND	62,31	34,40
SCOPE 2 (ton CO ₂ eq/MI€)	ND	40,15	38,90
SCOPE 3 (ton CO ₂ eq/MI€)	ND	59,67	88,68
TOTALE (TON CO ₂ eq/MI€)	ND	162,14	161,98

Emissioni totali (ton CO₂ eq / MI€)



EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) DIRETTE (SCOPE 1)

In relazione alla quantificazione delle emissioni derivanti dall'utilizzo di combustibili (gas metano) negli impianti termici delle sedi di Politecnica sono stati raccolti i dati dalla fatturazione delle utenze, tenendo conto che per la sede di Milano l'impianto termico è condominiale. Gli impianti di climatizzazione sono tutti in gestione alla Società che esegue periodici controlli e rileva eventuali emissioni fugitive.

Politecnica infine possiede auto aziendali alimentate a gasolio e un'auto elettrica. Vengono monitorati i chilometri percorsi negli spostamenti.

EMISSIONI SCOPE 1	2021	2022	2023
Gas naturale per riscaldamento uffici	ND	26,07	25,89
Trasporti con auto aziendali	ND	85,01	75,93
Gas refrigeranti per raffrescamento uffici	ND	45,94	0,00
TOTALE (TON CO ₂ eq)	ND	157,02	101,82
TOTALE (TON CO ₂ eq/Ml€)	ND	62,31	34,40

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE (SCOPE 2)

In relazione alla quantificazione delle emissioni derivanti dall'utilizzo di energia elettrica per il funzionamento degli impianti e attrezzature presso le sedi di Politecnica sono stati raccolti i dati dalla fatturazione delle utenze.

EMISSIONI SCOPE 2	2021	2022	2023
Elettricità	ND	101,19	115,15
TOTALE (TON CO ₂ eq)	ND	101,19	115,15
TOTALE (TON CO ₂ eq/Ml€)	ND	40,15	38,90

L'apporto alle emissioni di CO₂ derivante dall'utilizzo di energia prodotta e autoconsumata dall'impianto fotovoltaico installato presso la sede di Modena è pari a zero. Piuttosto è possibile calcolare la CO₂ “evitata” ovvero non emessa a fronte dell'utilizzo di fonti rinnovabili.

EMISSIONI SCOPE 2	2021	2022	2023
Emissioni evitate (TON CO ₂ eq)	ND	6,75	7,60

ALTRE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE (SCOPE 3)

Per la quantificazione delle emissioni derivanti dagli spostamenti effettuati con mezzi collettivi vengono monitorati i chilometri percorsi per le diverse tratte, diversificate tra treni e aerei.

In generale gli spostamenti tra le sedi avvengono con auto aziendali o in treno. Le grandi tratte nazionali e internazionali (europee e transcontinentali) avvengono in aereo.

EMISSIONI SCOPE 3	2021	2022	2023
Trasporti effettuati con altri mezzi (treno, aereo)	ND	150,38	262,51
TOTALE (TON CO ₂ eq)	ND	150,38	262,51
TOTALE (TON CO ₂ eq/Ml€)	ND	59,67	88,68

Emissioni in atmosfera

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
EMISSIONI IN ATMOSFERA		
Confermare ed incentivare l'utilizzo dello smart working e dello svolgimento di incontri-riunioni da remoto, quando possibile, anche nel periodo post-pandemia	Accordo di lavoro agile che prevede la possibilità di lavorare in smart working sottoscritto in data 31/08/2022 e rinnovato nel 2023	
Effettuare un programma di manutenzione preventiva degli impianti di climatizzazione con controlli di efficienza e verifiche periodiche	Programma in atto per gli impianti di tutte le sedi	
Sensibilizzare il personale allo spegnimento dei dispositivi elettronici a fine giornata lavorativa	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali	
Sensibilizzare il personale all'utilizzo razionale del sistema di riscaldamento / condizionamento	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali	
COSA FAREMO		
EMISSIONI IN ATMOSFERA		
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024		
Incentivare all'utilizzo del treno o del car pooling		
Incentivare presso i clienti l'utilizzo degli strumenti informatici per lo svolgimento di incontri-riunioni da remoto, evitando trasferte		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Emissioni SCOPE 1 (ton CO ₂ eq)	ND	157,02	101,82
Emissioni SCOPE 2 (ton CO ₂ eq)	ND	101,19	115,15
Emissioni SCOPE 3 (ton CO ₂ eq)	ND	150,38	262,51
Emissioni totali (ton CO ₂ eq)	ND	408,59	479,47
Emissioni totali normalizzate al fatturato (ton CO ₂ eq/Ml€)	ND	162,14	161,98

LEGENDA

Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione

Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione

Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

RIFIUTI

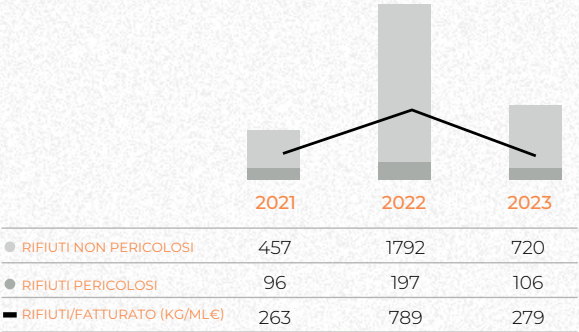
Negli uffici di Politecnica si svolgono attività di tipo amministrativo e i rifiuti prodotti sono prevalentemente rappresentati da carta, imballaggi di carta e misti, cartucce e toner esausti per stampanti, apparecchiature elettroniche fuori uso e componenti elettronici rimossi da apparecchiature fuori uso. Oltre a questi, vista la presenza di aree di ristoro con cucine e distributori di bevande, sono da considerare tra i rifiuti prodotti anche le lattine di alluminio, le bottiglie e i bicchieri di plastica o in materiali biodegradabili e compostabili, i residui organici dalla consumazione di pasti.

La società ha attivato la raccolta differenziata. Alcune tipologie di rifiuti (quali carta e cartone, imballaggi in plastica e alluminio, imballaggi in vetro, rifiuti organici e indifferenziati) sono classificate da normativa vigente come rifiuti urbani e vengono conferiti al comune secondo i Regolamenti vigenti in ciascuna sede.

I rifiuti speciali (quali cartucce e toner esausti per stampanti, apparecchiature elettroniche fuori uso, ecc.) vengono invece smaltiti tramite ditte terze autorizzate mediante la

registrazione nel Registro di carico e scarico e la compilazione dei Formulari di trasporto rifiuti. Di seguito la produzione di rifiuti speciali (pericolosi e non) nell'ultimo triennio.

Produzione di rifiuti (kg)



Il 2022 è stato un anno anomalo di maggior produzione rifiuti a seguito di interventi straordinari quali ristrutturazione locali e pulizia e riordino archivi.

Rifiuti

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONSUMO DI CARTA E INCHIOSTRO		
Predisporre i contenitori differenziati per tipologie di rifiuti urbani negli uffici delle sedi entro il 2023	Acquisto e collocazione nelle diverse sedi dei contenitori differenziati per tipologia di rifiuti urbani nel 2023	●
Migliorare la qualità della raccolta differenziata, fornendo indicazioni precise sulle tipologie che devono essere conferite tra i rifiuti recuperabili e diminuire la quota dei rifiuti misti indifferenziati	Invio informativa di sensibilizzazione sul corretto conferimento alla rispettiva raccolta delle diverse tipologie di rifiuti che si generano da attività di ufficio nel 2023	●
COSA FAREMO		
CONSUMO DI CARTA E INCHIOSTRO		
Individuare possibili fornitori che possano attivare la rigenerazione dei toner e delle cartucce e dei dispositivi elettronici, riducendo la produzione dei rifiuti		
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Rifiuti pericolosi (kg)	96	197	106
Rifiuti non pericolosi (kg)	457	1792	720
Totale rifiuti (kg)	553	1989	826
Produzione di rifiuti normalizzata al fatturato (kg/M€)	263,2	789,3	279,1

LEGENDA

- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
- Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
- Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

SOSTENIBILITÀ DELLE OPERE

Decisamente più importante il contributo che la Società può dare allo sviluppo sostenibile sotto il profilo degli impatti ambientali indiretti correlati alle attività di pianificazione, progettazione e direzione lavori che, per loro natura, comportano significative interazioni con l'ambiente e il territorio. I principali obiettivi perseguiti nell'erogazione dei servizi sono:

- la tutela del paesaggio e degli ecosistemi locali;
- l'impiego di materiali disponibili in loco che, oltre a limitare il consumo energetico necessario al trasporto, preservano l'identità architettonica del contesto, valorizzando esperienza, manodopera e tradizioni di industria e artigianato locali;
- la riduzione dell'emissione di sostanze inquinanti (ad es. sostanze chimiche, polveri, rumore, radiazioni, ecc.);
- la riduzione della quantità di rifiuti prodotti e la maggiore possibilità di riciclo;
- l'efficientamento energetico e il ricorso alle fonti di energia rinnovabili.

La strategia adottata verte su diversi fronti:

FORMAZIONE

dei professionisti sulle tecnologie per la so-

stenibilità in edilizia e la produzione energetica da fonti rinnovabili e Certificazione delle competenze. In Politecnica sono presenti 4 professionisti certificati LEED AP BD+C e 1 professionista certificato WELL AP dal Green Business Certification Inc., cui si aggiungono 2 professionisti certificati "Esperto in Gestione dell'Energia" da SECCEM-FIRE secondo la norma UNI CEI 11339 e 4 professionisti che hanno ottenuto la certificazione Envision SP rilasciata da ICMQ.

APPLICAZIONE DI CRITERI AMBIENTALI

in fase di progettazione e direzione lavori. Politecnica assicura che le commesse siano realizzate nel pieno rispetto delle norme ambientali cogenti e dei requisiti specificati contrattualmente, inclusi quelli ambientali, e si impegna, al contempo, a sensibilizzare i Committenti verso scelte progettuali rispettose dell'ambiente che vadano oltre i limiti imposti dalla normativa vigente.

In tale prospettiva compito dei professionisti incaricati è individuare le possibili migliorie ambientali, rispetto alle soluzioni derivanti dalle richieste del committente e dalla mera applicazione delle norme cogenti, ed elaborare proposte da sottoporre ai Committenti evidenziando i vantaggi nella gestione del ciclo di vita dell'opera, come la riduzione dell'emissione di sostanze inquinanti, la diminuzione del consumo di risorse naturali, l'incentivazione al ricorso a materiali riciclati, l'efficientamento energetico, l'uso di energie rinnovabili, ecc.

Per le commesse di maggiore rilevanza, la Società predispone una Scheda di commessa dedicata, che funge da fondamento per

l'analisi sistematica e il progressivo miglioramento delle prestazioni ambientali. Questo strumento è attentamente strutturato per rispondere specificamente alla fase - di progettazione o di esecuzione - e all'ampiezza territoriale dell'intervento.

CONSEGUIMENTO DI CERTIFICAZIONI DI SOSTENIBILITÀ

secondo standard nazionali ed internazionali. Politecnica promuove e sostiene i clienti per l'adozione di protocolli di sostenibilità ambientale come LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design), GBC Historic Building®, BREEAM® (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) ed Envision® che rappresentano le migliori prassi a livello internazionale per realizzare edifici ed infrastrutture salubri, energeticamente efficienti e a ridotto impatto ambientale. Segue per il cliente tutto l'iter della Certificazione.

Esempi di edifici certificati con il supporto della società sono il centro direzionale di Cavagnari della banca Crédit Agricole Group Solutions (Protocollo: LEED ITALIA NC 2009, Livello: PLATINUM, Gennaio 2019), #CRIF21 il nuovo HQ di CRIF S.p.A. sito a Bologna (Protocollo: LEED BD+C v4, Livello: PLATINUM, Maggio 2024), i nuovi punti vendita Decathlon a Parma (Protocollo: LEED ITALIA NC 2009, Livello: GOLD; Maggio 2014) e a Ferrara (Protocollo: LEED ITALIA NC 2009, Livello: SILVER, Novembre 2016) e il Centro sportivo US Sassuolo Calcio Mapei Football Center (Protocollo LEED v4 BD+C. Livello: CERTIFIED, Maggio 2020). Attualmente sono diversi gli interventi che proseguono, con il supporto di Politecnica, l'iter di certificazione:

- 2013-in corso | Ristrutturazione del complesso sito in via Mercalli 23 dell'Università di Milano (LEED)
- 2018-in corso | Ampliamento e ristrutturazione della manifattura Bvlgari a Valenza (LEED)
- 2018-in corso | Realizzazione del complesso ospedaliero Zealand University Hospital Køge - Danimarca (DGNB)
- 2019-in corso | Realizzazione del ristorante aziendale del Centro Comune di Ricerca di Ispra (BREEAM)
- 2019-in corso | Restauro dell'Arsenale austriaco Franz Joseph I di Verona (GBC HB)
- 2020-in corso | Realizzazione della nuova stazione di Milano Porta Romana (Envision con pre-assessment livello Platinum)
- 2021-in corso | Restauro del Palazzo delle Finanze a Modena (GBC HB)
- 2021-in corso | Rigenerazione urbana delle aree Ex Falck e Scalo Ferroviario a Milano (LEED)
- 2021-in corso | Riqualficazione della Stazione di Lecce con la creazione di nuovo hub per la riconnessione urbana e la mobilità sostenibile (Envision + GBC HB)
- 2022-in corso | Ristrutturazione dell'Headquarter Italdesign Giugiaro di Moncalieri (LEED + WELL)
- 2022-in corso | Realizzazione della fabbrica Pastiglie Leone a Collegno (LEED)
- 2022-in corso | Realizzazione di Uffici, Laboratori e Parcheggi nell'ambito dell'intervento di rigenerazione urbana dell'area ex expo Milano 2015 "MIND – Milano Innovation District" (LEED / Parksmart)
- 2023-in corso | Riqualficazione del complesso di stazione di interscambio tra il servizio ferroviario e marittimo di Villa S. Giovanni (Envision)

COLLABORAZIONE

con associazioni, enti di ricerca ed università in progetti di ricerca ed iniziative in materia di sostenibilità ambientale. Tra le diverse iniziative:

- **Gruppo di lavoro AIS “Cantiere sostenibile”**, finalizzato alla stesura di un documento di indirizzo metodologico contenente obiettivi e strategie di sostenibilità per la fase di cantierizzazione di un'opera, e indicatori per misurarne e valutarne le prestazioni. Il Position Paper è scaricabile dal sito AIS (2021-2022).
- **Gruppo di lavoro AIS “Life Cycle Assessment per infrastrutture sostenibili”** con l'obiettivo di rendere di uso corrente la valutazione LCA per specifici processi realizzativi delle infrastrutture sostenibili, attraverso l'individuazione e la verifica, in maniera agevole e speditiva, del contributo di prodotti 'green' nel ridurre l'impatto in un determinato processo e di riflesso sull'infrastruttura in generale (2022-in corso).
- **Gruppo di lavoro UNI/CT 058/GL 01 “Governance e sviluppo delle città e delle comunità sostenibili”** per la definizione di un progetto di norma per i processi di governance partecipata (2022-2024).
- **Gruppo di lavoro OICE “Energia”** per la redazione di un position paper sulla Transizione Energetica con focus sulla produzione di carburanti sintetici Carbon Neutral denominati E-Fuels mirata alla decarbonizzazione dei veicoli leggeri (2023-in corso).
- **Gruppo di lavoro AIS “Terre e rocce da scavo”** con l'obiettivo di mettere a punto uno strumento guida per favorire il riutilizzo sostenibile delle terre e rocce da scavo, prodotte nella realizzazione di infrastrutture, in processi produttivi o in opere di ripri-

stino ambientale (2023-in corso).

- **Gruppo di lavoro OICE “ESG”** per l'individuazione di un set di indicatori di sostenibilità per le società di ingegneria ed architettura (2024-in corso).
- **Gruppo di lavoro AIS “Infrastrutture e finanza sostenibili”**, volto a definire strumenti utili al mercato per la valutazione della sostenibilità di un progetto e mettere a disposizione degli operatori finanziari dei criteri che consentano di assicurare la vera natura “green” di uno strumento finanziario (2024-in corso).

“

A partire da luglio 2023, abbiamo integrato formalmente la Sostenibilità tra i settori strategici della nostra organizzazione, segnando un punto di svolta nella nostra gestione aziendale. Questa nuova strutturazione riflette il nostro impegno per un'integrazione profonda dei principi di sostenibilità nelle nostre operazioni quotidiane e strategie a lungo termine. Miriamo a superare la semplice conformità legislativa delle opere alla normativa applicabile in materia di salvaguardia del territorio e tutela dell'ambiente puntando a migliorare l'efficienza energetica, ridurre gli impatti antropici e minimizzare l'impronta ecologica complessiva degli edifici e delle infrastrutture che progettiamo.

”

Le principali aree di intervento e specializzazione del settore includono:

FORMAZIONE

Potenziamento delle competenze del personale attraverso la formazione su tematiche di sostenibilità ambientale.

IMPATTO SU AMBIENTE E TERRITORIO

Valutazione preventiva delle opere al fine di assicurarne la compatibilità con gli obiettivi di salvaguardia e miglioramento della qualità dell'ambiente e della vita, di rispetto della capacità rigenerativa degli ecosistemi e delle risorse, di tutela della biodiversità e di un'equa distribuzione dei vantaggi connessi all'attività economica.

Questo include l'esecuzione di studi di prefattibilità e fattibilità ambientale, studi di impatto ambientale e piani di monitoraggio nell'ambito di procedure di VIA, VAS, ecc.

CONFORMITÀ AMBIENTALE

Applicazione dei Criteri Ambientali Minimi e del principio “Do No Significant Harm” (DNSH) in fase di progettazione ed esecuzione mediante la scelta di materiali da costruzione sostenibili, la pianificazione dettagliata degli aspetti energetici e ambientali e l'adozione di best practices in fase di costruzione al fine di ridurre gli impatti del cantiere.

INNOVAZIONE SOSTENIBILE

Sviluppo di progetti che non solo rispettano ma migliorano gli standard di sostenibilità energetica ed ambientale anche con il conseguimento di certificazioni secondo protocolli di livello nazionale o internazionale.

Motor Valley e Fuels

Nell'ambito del Gruppo di lavoro OICE "Energia" siamo promotori di un progetto che coniuga **innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale** volto alla decarbonizzazione dei veicoli leggeri, affrontando una delle sfide più pressanti del nostro tempo: la riduzione delle emissioni di carbonio nel settore dei trasporti. Utilizzando processi all'avanguardia per la cattura e la sintesi del carbonio, il progetto si propone di rivoluzionare il modo in cui pensiamo ai combustibili per autoveicoli, rendendo la mobilità sostenibile una realtà tangibile e immediatamente applicabile, specialmente nei contesti urbani dove la riduzione delle emissioni è più urgente.

Nel processo di riduzione dell'impatto ambientale delle attività umane sull'atmosfera l'utilizzo dei combustibili fossili gioca un ruolo evidentemente fondamentale in quanto la loro estrazione e conseguente combustione dalla rivoluzione industriale ad oggi ha portato ad un aumento della CO₂ in atmosfera mai visto prima quantomeno nell'ultimo milione di anni. L'obiettivo dello sviluppo delle fonti rinnovabili e più in generale la produzione di ener-

gia low carbon rappresenta quindi la chiave per risolvere questa criticità nel medio termine. Il settore dei trasporti è ad oggi un importante consumatore di combustibili fossili e contribuisce in modo significativo alla immissione di CO₂ in atmosfera per cui è doveroso spingere per la sua riqualificazione in direzione della riduzione dell'impatto a partire dalla applicazione di sistemi ibridi e Full Electric nei veicoli leggeri che circolano nelle nostre strade, in particolare delle nostre aree urbane congestionate.

Lo sviluppo futuro di medio termine sicuramente vedrà un aumento significativo delle auto Full Electric ma progressivo nel tempo e parziale, che quindi per molti anni non escluderà di fatto la mobilità tradizionale e ibrida che comunque utilizza motorizzazioni a combustione interna.

Risulta quindi evidente la necessità di sviluppare combustibili liquidi a impatto zero sull'atmosfera per decarbonizzare in modo diffuso e profondo i settori cosiddetti **"Hard to Abate"** come, in primis, il trasporto aereo.

La nostra idea progettuale prevede la realizzazione di una **Start Up** integrata per la produzione di carburanti sintetici **Carbon Neutral** denominati brevemente **E-Fuels** per la decarbonizzazione dei veicoli leggeri.

Attraverso l'utilizzo del DAC (Direct Air Capture), i carburanti prodotti saranno in grado di rilasciare nell'atmosfera solo la CO₂ che è stata precedentemente catturata,

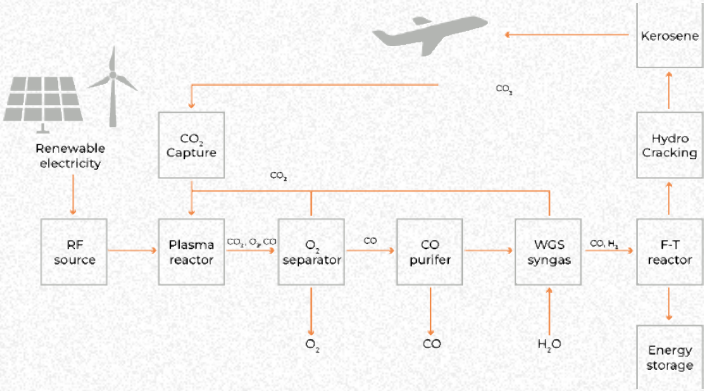
rendendo il processo sostanzialmente neutro in termini di emissioni.

Questo approccio non solo riduce l'impatto ambientale ma evita anche l'utilizzo di terreni agricoli, differenziandosi positivamente dai biocarburanti tradizionali.

Inizialmente si prevede l'applicazione ai veicoli di alta gamma prodotti nella prestigiosa Motor Valley di Modena e Bologna (che comprende marchi come Ferrari, Lamborghini, Pagani, Maserati e Ducati) caratterizzata da una clientela che potrebbe senz'altro sopportare gli elevatissimi costi del carburante sintetico motivando il suo utilizzo soprattutto per motivi di immagine.

La startup agirà come catalizzatore per ulteriori innovazioni e ottimizzazioni tecnologiche, con l'obiettivo di ridurre i costi di produzione e di incrementare la scalabilità del processo. Il lungo termine vedrà l'espansione di queste tecnologie a una gamma più ampia di applicazioni, estendendosi a mercati più ampi come quello del trasporto pesante su gomma e, infine, al settore ae-

ronautico, contribuendo significativamente alla lotta contro il cambiamento climatico. Motor Valley E-Fuels vuole fornire soluzioni innovative che affrontano sia la necessità di ridurre le emissioni di carbonio sia quella di mantenere elevate prestazioni con l'ambizione di trasformare l'industria automobilistica, influenzando positivamente l'intero settore dei trasporti a livello globale.



7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	Il progetto supporta lo sviluppo di tecnologie innovative per la produzione di carburanti sintetici carbon neutral, contribuendo alla creazione di soluzioni energetiche pulite e sostenibili.
9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	Promuove l'innovazione nell'industria dei carburanti e supporta la costruzione di infrastrutture sostenibili che riducano l'impatto ambientale dei trasporti.
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	Attraverso la riduzione delle emissioni di veicoli leggeri, il progetto contribuisce a migliorare la qualità dell'aria e a rendere le città e i centri urbani più sostenibili.
12 CONSUMO RESPONSABILE	Il progetto incoraggia modelli di consumo e produzione sostenibili, specialmente attraverso la riduzione della dipendenza da combustibili fossili.
13 AGIRE PER IL CLIMA	Attraverso la riduzione diretta delle emissioni di gas serra, il progetto contribuisce a diminuire l'impatto ambientale dei trasporti supportando la lotta contro il cambiamento climatico.

Sostenibilità delle opere

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Riorganizzazione strategica e introduzione del Settore Sostenibilità entro il 2023	Introduzione e implementazione del Settore Sostenibilità nell'organizzazione aziendale nel 2023	●
SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMBIENTALI		
Incrementare le competenze del personale in materia ambientale con l'erogazione di corsi di formazione sulla normativa cogente e volontaria e per l'utilizzo di software di settore	Realizzati nel 2023 n. 7 corsi per una durata complessiva 60 ore	●
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale	Partecipazione nel corso del 2023 a n. 3 progetti di ricerca/gruppi di lavoro in materia di sostenibilità ambientale	●
ADOZIONE DI PROTOCOLLI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALI		
Promuovere e sostenere i clienti per l'adozione di protocolli di sostenibilità ambientale	Negli ultimi 10 anni sono 4 gli edifici certificati con protocollo LEED. Nel 2023 le opere in fase di certificazione comprendono 13 edifici (LEED, GBC HB, WELL, BREEAM, DGNB) e 5 infrastrutture (Envision, Parksmart)	●
COSA FAREMO		
SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMBIENTALI		
Incrementare le competenze del personale in materia ambientale con l'erogazione di corsi di formazione sulla normativa cogente e volontaria e per l'utilizzo di software di settore di settore		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale		
ADOZIONE DI PROTOCOLLI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALI		
Promuovere e sostenere i clienti per l'adozione di protocolli di sostenibilità ambientale		

LEGENDA

- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
- Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
- Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione

Principali KPI's	2021	2022	2023
Certificazioni delle competenze in ambito sostenibilità energetica e ambientale (n°)	8	9	10
Ore di formazione erogate per l'aggiornamento delle competenze in materia ambientale (durata corsi ore)	-	19	60
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale (n°)	1	3	3
Edifici ed infrastrutture certificate/in corso di certificazione con il supporto della Società (n°)	4 11	4 17	4 18



RELAZIONI CON IL TERRITORIO

Interventi di rigenerazione urbana

Rigenerare significa far nascere di nuovo oppure, con riferimento ad un organismo, ristabilirne la salute. Nel caso della rigenerazione urbana l'organismo da rimettere in funzione è la città, una dimensione spaziale, simbolica e relazionale complessa, terreno di scontri e mediazioni tra interessi economici, sociali e culturali molto diversi tra loro. Come spiega la ricercatrice Chiara Lodi Rizzini, nei processi di Rigenerazione Urbana vanno considerate tre dimensioni: «Quella fisica; quella culturale, inerente alla rappresentazione che le persone hanno di un determinato luogo; e infine quella sociale, relativa alle caratteristiche demografiche ed economiche».

Rigenerare una città significa dunque mettere mano a questo spazio complesso, avendo come obiettivo il benessere fisico, sociale ed economico di un territorio; in estrema sintesi, la qualità della vita negli ambiti insediativi interessati.

Negli ultimi anni, è emersa chiaramente la necessità di sviluppare un modello di cre-

scita sostenibile, specialmente nei contesti urbanizzati, dove le implicazioni del cambiamento climatico, la scarsità di risorse energetiche e le crescenti disuguaglianze sociali, insieme alla riduzione del consumo di suolo, diventano particolarmente tangibili. In questo contesto, la rigenerazione urbana emerge non solo come un mezzo per limitare il consumo di suolo ma anche come un'opportunità per arricchire le comunità migliorando la qualità degli spazi urbani esistenti, potenziando i servizi, le aree verdi

e gli spazi pubblici.

Intervenire nelle aree urbane che hanno subito un degrado sociale, economico e ambientale richiede un insieme diversificato di azioni, risorse e tempo, secondo un iter non lineare che deve essere continuamente monitorato per valutare e adeguare la strategia. Occorre una visione strategica dello sviluppo urbano, orientata verso obiettivi a lungo termine, e al tempo stesso più flessibile, per adattarsi nel tempo alle evoluzioni del contesto e ai bisogni emergenti.

In tale contesto risulta essenziale promuovere percorsi di governance partecipata, che coinvolgano i cittadini nella definizione e nell'implementazione di interventi che rispecchino le reali esigenze delle comunità.

Tra i principali interventi di rigenerazione urbana con processi strutturati di **Stakeholder engagement** che la Società ha portato avanti negli ultimi anni:

- **Recupero e riqualificazione dell'area ex STAVECO a Bologna** da destinare a nuova cittadella della Giustizia, aree e parchi pubblici, infrastrutture della mobilità (2019-2021)
- **Rigenerazione urbana del quartiere Darsena di Ravenna**, in ottica multidisciplinare – progetto DARE

UIA (2020-2023)

- **Rigenerazione del comparto ex Corni a Modena** ad uso residenza collettiva, servizi, infrastrutture e parco urbano (2020-in corso)
- **Riqualificazione del Polo logistico Conad Nordovest a Modena** con piattaforma logistica, opere infrastrutturali, aree e parchi pubblici, gestione partecipata del cantiere, comunità energetica (2020-in corso)
- **Restauro del complesso Fort Charlotte a St. Vincent – Grenadine** per la creazione del museo della storia locale, servizi, aree pubbliche (2021-in corso)
- **Restauro e rigenerazione del complesso monumentale Ex Roverella a Cesena** per la creazione di un HUB urbano/Casa di quartiere (2022-in corso)

“

La nostra competenza tecnica e capacità di innovazione sono fondamentali per guidare e implementare interventi di rigenerazione del territorio, contribuendo non solo alla trasformazione fisica degli spazi urbani, ma anche ad un cambiamento più profondo, volto a modificare le dinamiche sociali e economiche delle aree interessate, proponendo soluzioni che non solo soddisfino gli obiettivi di sostenibilità a lungo termine, ma che rispondano alle esigenze specifiche di ciascun contesto urbano, migliorando sostanzialmente la qualità della vita delle comunità locali. Una componente cruciale del nostro approccio è il coinvolgimento delle parti interessate. Riconosciamo l'importanza di una governance partecipata, che coinvolga attivamente cittadini, amministrazioni locali, investitori e altri stakeholder nella pianificazione e nell'attuazione dei progetti. Il processo di engagement non solo garantisce che gli interventi riflettano le reali esigenze delle comunità ma contribuisce anche a costruire un ampio radicamento delle trasformazioni, essenziale per la sostenibilità a lungo termine delle iniziative urbane. Siamo determinati a essere non solo esecutori di progetti, ma veri e propri promotori di processi e catalizzatori di un cambiamento positivo nelle città, contribuendo attivamente alla creazione di ambienti urbani più vivibili, equi e sostenibili.

”



Grandi infrastrutture

L'ascolto e il contributo del territorio diventano determinanti nella realizzazione di interventi con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali come le grandi infrastrutture in particolar modo nei paesi in via di sviluppo. Opere che assumono un valore sociale che va oltre il semplice progetto di ingegneria poiché, permettendo spostamenti più agevoli, consentono lo scambio umano, stimolano le economie locali e molto spesso danno accesso a maggiori opportunità per le popolazioni locali.

Politecnica, si occupa di tutte le operazioni preliminari (analisi di valutazione economica, finanziaria, ambientale e sociale), fondamentali per la stesura del progetto. Durante questa fase iniziale, la Società organizza incontri e visite sul campo, con l'obiettivo di interagire direttamente con le comunità locali. Questi momenti di dialogo sono fondamentali per comprendere a fondo le esigenze specifiche delle popolazioni interessate e per incorporare i feedback nel progetto finale.

Questo processo di ascolto attivo e partecipazione non solo arricchisce il progetto, ma

contribuisce anche a costruire un rapporto di fiducia e collaborazione tra Politecnica e le comunità coinvolte. Tra i principali interventi degli ultimi anni che riguardano la progettazione e/o la supervisione dei lavori per la realizzazione di grandi infrastrutture sostenibili in paesi in via di sviluppo e nelle economie emergenti:

- Realizzazione della **nuova autostrada Coastal Highway in Belize** di fondamentale importanza per le comunità locali in quanto unica via di collegamento tra i villaggi di Gales Point e Mullins River (2017-2023)
- Ammodernamento dell'**autostrada Philip Goldson e del ponte di Mexico Creek in Belize**, intervento rientrante nel CRIP (Progetto Infrastrutture Resilienti al Clima) diventando l'obiettivo primario del Ministero delle Infrastrutture, Sviluppo e Housing del Belize (2019-in corso).



- Realizzazione del **nuovo ponte Haulover in Belize**, il primo ponte a campata unica di questo tipo in tutto il centro America, progettato secondo i principi di Climate Change Vulnerability e nel rispetto delle normative AASHTO-LRFD, che non collega solo due rive, ma è espressione dell'identità di un paese (2016-in corso).
- Adeguamento della **strada tra Moyamba e Moyamba Junction** con il ripristino e la realizzazione di nuovi ponti. Considerata la più grande opera di sviluppo infrastrutturale della Sierra Leone, contribuirà in modo significativo a rilanciare la crescita sociale ed economica del paese, grazie alla creazione di reti stradali nazionali e internazionali sicure, affidabili e sostenibili (2012-2023).
- Realizzazione del **nuovo ponte sul fiume Demarara in Guyana**, infrastruttura di col-

legamento, fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico dell'intera regione (2023-in corso).

- Ammodernamento dei **mercati nelle città di Makeni e Kenema in Sierra Leone** (2023-in corso).
- Realizzazione dello **Zaire General Hospital in Angola** (2023-in corso).
- Ricostruzione della **strada di Makolo in Sierra Leone** (2023-in corso).



Philip Goldson Highway
Belize

Haulover Bridge
Belize

Progetti di ricerca

Parallela e sinergica all'erogazione dei servizi sul territorio è la partecipazione a progetti di ricerca volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere a servizio della collettività.

Tra le diverse iniziative cui la società ha collaborato nel corso degli anni si citano:

- **Progetto di ricerca – “Hospitales tecnología y redes: La evolución de la infraestructura de salud post COVID-19”**, finalizzato alla formulazione di linee guida per la progettazione di presidi sanitari in America latina, promosso dal Gruppo Infrastrutture Sociali (GIS) e la Divisione Salute e Protezione Sociale (SPH) della Banca Interamericana di Sviluppo (BID), l'Organizzazione Mondiale per la Sanità (OMS) e UNOPS, l'ufficio delle Nazioni Unite per i servizi ed i progetti (2022).
- **Piattaforma Joint Research Platform Healthcare Infrastructures (JRP HI)**, creata dal Politecnico di Milano Dipartimento ABC Design & Health Lab, con la Fondazione Politecnico di Milano, e con il coinvolgimento di gruppi di progettazione, imprese e istituzioni. L'attività di ricerca è volta a sviluppare delle linee guida e sperimentare strategie evolutive di innovazio-

ne progettuale, tecnologica, organizzativa, costruttiva e gestionale, verso un modello di ospedale sempre più orientato alle esigenze di pazienti, caregivers e personale sanitario, sostenibile dal punto di vista sociale, economico ed ambientale, efficiente nel combattere le infezioni e sostenere il recupero fisico e psicologico degli utenti (2022-in corso).

- **Gruppo di lavoro AIS “Stakeholder Engagement e Infrastrutture sostenibili”** con il compito di definire le linee guida da seguire nei progetti infrastrutturali nelle diverse fasi del processo decisionale, di programmazione, progettazione e costruzione e gestione dell'opera, da condividere con tutti gli attori della filiera, ma anche con i decisori e le istituzioni, facendone un vero e proprio strumento di governo del territorio e delle sue potenzialità. Il Position Paper finale è liberamente scaricabile dal sito AIS (2022-2023).
- **Gruppo di lavoro UNI/CT 058/GL 01 “Governance e sviluppo delle città e delle comunità sostenibili”** per la definizione di un progetto di norma per i processi di governance partecipata contenente criteri e requisiti per la partecipazione della

comunità, della cittadinanza e delle parti interessate alla costruzione di un processo di trasformazione della città in città sostenibile da parte dell'Ente locale (2022-2024)

- **Gruppo di lavoro OICE “Rigenerazione Urbana”** per la preparazione di una serie di conferenze itineranti finalizzate ad avviare una riflessione metodologica sulle pratiche di rigenerazione urbana (2023-in corso).
- **Gruppo di lavoro OICE “Rigenerazione Urbana”** per la redazione di un position paper per l'audizione da parte della Commissione del Senato che sta lavorando alla definizione di un Disegno di legge sulla disciplina della rigenerazione urbana. Il gruppo continuerà i suoi lavori con l'esame del Testo Unico che la Commissione sta mettendo a punto a partire dalle numerose proposte presentate dai gruppi parlamentari e dall'esito delle audizioni con gli stakeholder (2024-in corso).

Iniziative di Solidarietà sociale

Eventi ed iniziative di carattere sociale non solo contribuiscono positivamente alla comunità e all'ambiente, ma rafforzano anche la cultura aziendale e migliorano l'immagine pubblica dell'azienda, aumentando la fiducia e il supporto degli stakeholder.

Nel 2023 abbiamo contribuito a diverse iniziative:

- promozione di eventi e workshop sul tema della diversità e inclusione (evento "Il femminicidio non cambia mai pelle" promosso da Legacoop Estense, workshop sulla consapevolezza culturale e di genere sul posto di lavoro in Guyana)
- partecipazione a eventi di raccolta fondi (UniCredit Relay Marathon di Milano)
- realizzazione di iniziative non profit (partecipazione al progetto di ricerca Joint Research Platform Healthcare Infrastructures di Politecnico di Milano e Fondazione Politecnico per l'innovazione nel settore sanitario, erogazione di servizi pro bono a favore dell'associazione di promozione sociale AIW e della cooperativa sociale Oltremare)
- sostegno a organizzazioni che lavorano per promuovere i diritti civili e la giustizia sociale (ONLUS Centro Aiuti per l'Etiopia, Dynamo Camp Associazione per il diritto

alla felicità dei bambini affetti da patologie gravi o croniche).

“

SOSTENIAMO LE DONNE IN DIFFICOLTÀ
Abbiamo accolto con entusiasmo la visione di AIW, mettendo a disposizione una squadra di professionisti per offrire una serie di servizi pro bono, volti a definire il design e la costruzione della nuova location di ROOTS. Due locali all'interno del Complesso San Paolo di Modena, uno dei nostri principali progetti di restauro, sono stati completamente rigenerati per ospitare un nuovo ristorante e aree co-working destinate alle donne migranti motivate a intraprendere una carriera nella ristorazione.

”



“

SUPPORTIAMO L'INTEGRAZIONE
Nel 2023 abbiamo offerto il nostro supporto per la progettazione e la direzione dei lavori di ristrutturazione per la creazione dello spazio Lòdola a Modena che ospiterà un bar con prodotti a km zero e della filiera equo-solidale e una sala polifunzionale per mostre, workshop, spettacoli musicali e teatrali. L'obiettivo della Cooperativa sociale Oltremare che gestirà lo spazio è creare un luogo di inclusione sociale, condivisione, incontro e scambio tra diverse culture.

”

“

SFIDIAMO I NOSTRI LIMITI
Anche quest'anno abbiamo partecipato alla Milano Relay Marathon, una manifestazione sportiva, ma soprattutto solidale che permette ai runner di correre in team per una causa benefica, sostenendo i progetti di una delle ONP ufficiali indicate sul sito. Politecnica ha preso parte all'evento con i propri team di runners di Milano, Modena e Firenze, sostenendo Dynamo Camp e il suo progetto dei City Camp. È stata una bellissima giornata di condivisione e team building!

”



Relazioni con il territorio

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere a servizio della collettività	Partecipazione nel corso del 2023 a n. 4 progetti di ricerca/ gruppi di lavoro volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere a servizio della collettività	●
INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ SOCIALE		
Promuovere e realizzare iniziative di solidarietà che rispecchino i valori aziendali e dimostrino impegno verso temi sociali, ambientali ed economici	Promozione di n. 2 eventi e workshop sul tema della diversità e inclusione, partecipazione a n. 1 evento di raccolta fondi, realizzazione di n. 3 iniziative non profit, sostegno a n. 2 organizzazioni che lavorano per promuovere i diritti civili e la giustizia sociale	●
COSA FAREMO		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere a servizio della collettività		
INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ SOCIALE		
Promuovere e realizzare iniziative di solidarietà che rispecchino i valori aziendali e dimostrino impegno verso temi sociali, ambientali ed economici		

Principali KPI's	2021	2022	2023
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere a servizio della collettività (n°)	-	3	4
Iniziative di Solidarietà Sociale	4	5	8

- LEGENDA
- Risultato raggiunto o in linea con la pianificazione
 - Risultato con scostamento moderato rispetto alla pianificazione
 - Risultato non raggiunto o con scostamento rilevante rispetto alla pianificazione



CENTRO DIREZIONALE CRIF21 BOLOGNA

Una trasformazione eco-friendly che anima il tessuto urbano

LUOGO	Bologna, Italia
CLIENTE	CRIF S.p.A
PARTNER	-
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale e LEED® Infrastrutture e idraulica Geotecnica Acustica Prevenzione incendi Interior design BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto 2018 - 2019 Realizzazione 2020 - 2023

Il nuovo headquarters di CRIF S.p.A, azienda leader nel settore delle informazioni creditizie, analisi dati e servizi di business information, sorge sulle ceneri di due capannoni industriali dismessi, nella zona Lame di Bologna dalla storica vocazione industriale. L'edificio occupa sei piani fuori terra e due sotterranei adibiti a parcheggi e servizi tecnologici e green per una superficie complessiva di circa 12.000 metri quadrati e oltre 2.000 di aree verdi. L'intervento rappresenta un passo significativo nella trasformazione urbana dell'area fino

ad oggi in disuso, ed è stato progettato secondo principi di sostenibilità ambientale e sociale puntando sin da subito al benessere delle persone ed alla flessibilità dei luoghi di lavoro.



SDG 3

SALUTE E BENESSERE

I quattro piani adibiti a uffici, tutti simmetrici e open space, con 580 postazioni di lavoro flessibili, spazi informali comuni, sale riunioni con tecnologie virtuali per la telepresenza, terrazzi verandati e corti piantumate, sono tutti stati progettati con un criterio di adattabilità rispetto alle esigenze delle persone ed al loro evolversi nel tempo. Gli ambienti dal primo al quarto piano ospitano il maggior numero di uffici ed openspace, organizzati secondo una logica modulare, flessibile e dinamica, che vede l'abbandono della concezione spaziale dell'ambiente di lavoro statico a favore di un ambiente maggiormente articolato, basato sullo scambio delle conoscenze e sulla relazione continua delle persone.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L'attenzione agli aspetti ESG, dall'ambiente al sociale, ha guidato ogni scelta applicata prima al progetto e alla realizzazione. Il risultato è un edificio innovativo, che abbraccia a pieno i più elevati standard attuali in tema di sostenibilità ed impatto energetico. Non a caso CRIF21 ha ottenuto la certificazione LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) di livello Platinum e la Classe Energetica A4. A favorire tale classificazione sono state le scelte fatte in ogni fase: dalle demolizioni, durante le quali è stata posta una

forte attenzione a minimizzare l'impatto sul vicinato e sull'ambiente, alla scelta di installare pannelli fotovoltaici che permettono di coprire parte del fabbisogno dello stabile trasformandolo in un edificio full-Electric (no gas).



SDG 9

IMPRESE, INFRASTRUTTURE E INNOVAZIONE

La nuova sede, inaugurata a fine 2023, rappresenta per CRIF S.p.A. un nuovo punto di riferimento e benchmark per i prossimi investimenti. Logisticamente strategico e all'avanguardia per standard lavorativi il nuovo Centro Direzionale nasce dall'idea condivisa tra Politecnica e CRIF S.p.A. di sviluppare una cultura aziendale che va incontro alle esigenze dei giovani, basata sul lavoro flessibile ma non solitario e individuale. Un nuovo edificio in grado di soddisfare le esigenze dei suoi abitanti impattando positivamente sul contesto urbano: concreta ri-generazione sia ambientale che urbana con un'impronta positiva in entrambe le direzioni.



SPAZIO'TENGO CENTRO DIREZIONALE COOP RENO BOLOGNA

*Vocazione sociale e visione architettonica
proiettata al futuro*

LUOGO	Castel Guelfo di Bologna, Italia
CLIENTE	Coop Reno Soc. Coop.
PARTNER	FABRICA Soc. Coop.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale ed energia Infrastrutture e idraulica Acustica Prevenzione incendi Urbanistica e paesaggio BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto 2020 Realizzazione 2021 - 2023

Lo spazio'TENGO è un campus di oltre 22.000 metri quadri dalla forte vocazione sociale, basato su una visione architettonica proiettata al futuro con edifici dai consumi energetici quasi azzerati (edifici nZEB). Il complesso nasce in un'area oggetto di riqualificazione urbana e ospita un auditorium, uno Spazio Ricerca & Innovazione, coworking e un kinderheim, senza dimenticare

gli oltre 10.000 metri quadrati di aree verdi. Realizzato dall'idea originale firmata da Politecnica e Fabbrica per Coop Reno Soc. Coop., il nuovo Centro Direzionale presenta una forte impronta ambientale che ha ispirato il concept architettonico: un germoglio che si innesta nel contesto commerciale e artigianale di Castel Guelfo, cresce e prende posto nello spazio permettendo una fusione ideale tra costruito e verde. Un nuovo luogo di coinvolgimento per tutta la comunità basato su principi di conservazione delle aree verdi e rispetto dell'ambiente.



**SDG 3
SALUTE E BENESSERE**
Emerge immediatamente la strategia progettuale orientata a combinare l'aspetto architettonico e la ricerca del massimo benessere delle persone che vivranno e lavoreranno in questi spazi: interconnessi, accoglienti e luminosi. Tutti gli edifici sono stati progettati con l'idea di massima trasparenza per amplificare il rapporto tra spazi interni ed esterni. La trasparenza delle vetrate, e la pianta libera garantita dalla struttura puntiforme ha permesso di raggiungere questo obiettivo. Edifici permeabili e aperti che si rapportano con gli spazi verdi esterni e garantiscono il massimo comfort interno grazie al controllo dell'irraggiamento solare naturale dato dagli aggetti che marcano i vari piani e dai frangisole che avvolgono le facciate vetrate.



**SDG 7
ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE**
Tutti gli edifici realizzati (circa 6.000 metri quadri di superficie) sono nZEB - Nearly Zero Energy

Building, ovvero edifici a elevatissima prestazione che azzerano quasi totalmente il consumo energetico. Rispondono a questa caratteristica gli impianti fotovoltaici a servizio dei vari edifici in grado di garantire una produzione totale di 59 kWp in linea con il fabbisogno del Centro, il recupero delle acque meteoriche per usi igienici sanitari e l'adduzione da pozzo per evitare di congestionare la rete idrica comunale, i criteri adottati per garantire l'isolamento acustico e scongiurare anche l'effetto "isola di calore". Ma anche la scelta dei materiali con molta percentuale di riciclato e legno certificato FSC (Forest Stewardship Council) così come la tecnica di costruzione improntata alla leggerezza e alla massima flessibilità degli spazi interni.



**SDG 11
CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI**
La sensibilità rispetto alle questioni ambientali trova espressione, oltre che nell'immagine architettonica dalla chiara impronta organica, anche attraverso i principi di condivisione e aggregazione tipici dell'attività e delle iniziative che il nuovo campus offre al territorio. Lo spazio'Tengo non è solo un centro direzionale, un luogo di lavoro riservato ai dipendenti di Coop Reno, ma uno spazio per vivere, per il tempo libero, per la formazione, la socialità. Uno spazio dove accogliere la comunità nelle sue diverse espressioni: il lavoro, la famiglia, la formazione e l'innovazione. Così l'Auditorium forte dei suoi 286 posti è in realtà a disposizione della collettività e il parco, con oltre 10.000 metri quadrati di aree verdi, può ospitare attività ricreative e sportive, con aree per bambini e percorsi ciclopeditali.



NUOVO OSPEDALE DI PADOVA EST PADOVA

Un polo sanitario di eccellenza per la ricerca e la medicina

LUOGO	Padova, Italia
CLIENTE	Azienda Ospedale Università Padova
PARTNER	ATI Projects S.r.l., Coopprogetti Soc. Coop., Techint S.p.A.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica
INCARICO	Coordinamento progetto Flussi informativi Qualità, costi e tempi Funzioni e flussi ospedalieri Edilizia sanitaria Urbanistica e ambiente Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità e CAM Way finding e interior design Viabilità e mobilità Idrologia e idraulica Prevenzione incendi Reti e sottoservizi BIM management Healing gardens Computazione Geologia Acustica
ANNI	Progetto 2022 - in corso

Un ospedale che “respira”. Facile da raggiungere in treno, auto o tram, con percorsi minimizzati e massima assistenza al paziente. Un luogo dove la ricerca vive accanto alla cura. Un luogo dove la ricerca vive accanto alla cura. Una macchina perfetta, all'avanguardia, con sale operatorie pensate per ospitare robot guidati da chirurghi che operano a distanza. Il primo ospedale italiano “post-Covid”, che si può smontare e rimontare, per offrire in pochi minuti reparti blindati. Il

Nuovo Polo Ospedaliero di Padova Est si colloca nel quadrante est della città di Padova, del quartiere San Lazzaro, connesso con la provincia e la città di Padova tramite infrastrutture di viabilità multimodali. Oltre 200.000 metri quadrati, di cui circa 144.000 destinati alle funzioni sanitarie e di supporto - con 963 posti letto previsti e 58 primari in servizio - e oltre 24.000 destinati alla ricerca e alla didattica.



SDG 3

SALUTE E BENESSERE

Avanzato, accogliente e punto di riferimento per la comunità, basato su un disegno attento agli ambienti e alla fluidità delle relazioni con il paesaggio circostante: così il nuovo Ospedale di Padova tiene in equilibrio la sfera sociale e quella ambientale. Alla base c'è la consapevolezza dei vincoli del sistema territoriale, delle problematiche proprie dell'area di progetto, del rapporto tra aree verdi e aree antropizzate. Una torre della ricerca con diversi laboratori sarà collegata ai reparti, per rendere gli esiti delle analisi subito disponibili. Nella piastra centrale, una “organ factory” accoglierà organi in arrivo da altri ospedali destinati a trapianti, nel policlinico o in altre sedi.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Grazie al corretto dimensionamento degli impianti e alla domotica i costi di gestione saranno ridotti e l'edificio sarà nZEB (nearly Zero Energy Building). Tecnologie fotovoltaiche integrano la produzione di energia in sito con il calore fornito dal termovalorizzatore

di San Lazzaro. I corpi torre sviluppati in altezza minimizzano il consumo di suolo e preservano ampie aree permeabili. A integrazione, su parte delle coperture sono previste ulteriori superfici verdi per la raccolta e il successivo utilizzo dell'acqua piovana.



SDG 9

IMPRESE, INFRASTRUTTURE E INNOVAZIONE

L'ospedale sarà caratterizzato tecnologicamente da un'alta specialità rendendolo progetto di avanguardia e un hub nazionale. Posizionato a ridosso dello svincolo della nuova statale del Santo, avrà un prolungamento della linea del tram che entra dentro il policlinico e una fermata della linea ferroviaria all'ingresso. In considerazione della valenza strategica del nuovo polo ospedaliero, che si estende anche ad un ambito extra-regionale, questo sarà dotato di: un eliporto per gli interventi sanitari di urgenza, un vertiporto, 40 sale operatorie, 280 ambulatori, 12.000 metri quadri di laboratori. Competano la dotazione sanitaria gli spazi per la logistica, anche farmaceutica, automatizzata: silos verticali, gestione pneumatica, AGV ed RGV, PTS, oltre spogliatoi, armadi e distributori farmaci completamente automatizzati.



POLO INDUSTRIALE KERAKOLL SASSUOLO

Quando la rigenerazione incontra l'industria, per il benessere delle persone e dell'ambiente

LUOGO	Sassuolo, Italia
CLIENTE	Kerakoll S.p.A
PARTNER	CGroup Ingegneria S.r.l.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Direzione lavori
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Impianti meccanici Impianti elettrici Urbanistica Prevenzione incendi Idraulica e opere esterne Infrastrutture BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto 2021 - 2023 Realizzazione 2024 - in corso

Un nuovo polo industriale con uno stabilimento produttivo dedicato a prodotti per l'edilizia sostenibile, magazzini per le materie prime e uno intensivo per i prodotti finiti, un'area servizi con nuovi spazi polifunzionali e servizi per il personale. Il progetto punta a raddoppiare - in termini dimensionali, di produzione e di incremento occupazionale - gli impianti Kerakoll, gruppo internazionale leader nel Green Building. Il nuovo sito sorgerà a nord-est del centro storico di Sassuolo, su una superficie complessiva di oltre 26.000 metri quadrati, vicino all'attuale stabilimento

produttivo e al centro ricerche Kerakoll Green-Lab. Oltre ai nuovi edifici, il progetto prevede la riqualificazione del fronte stradale e i nuovi parcheggi necessari ad accogliere la futura popolazione del polo industriale.



**SDG 3
SALUTE E BENESSERE**

Il progetto integra elementi di innovazione e sostenibilità, vestendo con nuova funzionalità gli spazi già esistenti e generando luoghi più confortevoli. Il nuovo edificio destinato alla produzione sarà collegato a quello già esistente attraverso una dorsale verde attrezzata con spazi per la sosta e il relax, per generare un tutt'uno architettonico con il resto del complesso produttivo. Un nuovo polmone verde con 140 nuove alberature e filari di alberi, strategicamente posizionati, che costituiranno nuovi spazi e segneranno percorsi e passeggiate al fine di accompagnare la vista allo stabilimento e abbattere l'impatto architettonico tipico delle aree fortemente industrializzate. Le nuove aree verdi, insieme al disegno generale delle aree esterne, permetteranno di raggiungere una superficie permeabile di circa 27.000 metri quadrati, superiore al 35% di quanto richiesto dagli standard.



**SDG 7
ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE**

Il progetto è stato realizzato includendo le tecnologie più innovative e focalizzandosi sui principi di sostenibilità ambientale e integrazione del verde nell'architettura e nel contesto urbano. Ne sono un esempio i 7.670 metri quadrati di pannelli fotovoltaici da 1,6 megawatt, che permetteranno di

generare un risparmio stimato di 840 tonnellate di CO2 annue. In aggiunta al fotovoltaico uno specifico impianto di recupero calore a servizio della produzione dell'aria compressa, studiato su misura rispetto alle caratteristiche del processo produttivo dell'azienda, genererà a sua volta una quota di energia rinnovabile ampiamente superiore a quella richiesta dalle vigenti norme di settore. Tutta l'area produttiva sarà infine implementata da un sistema di illuminazione interno dotato di sensori di presenza, unico nel suo genere se pensato all'applicazione nelle aree degli spazi produttivi.



**SDG 9
IMPRESE, INFRASTRUTTURE E INNOVAZIONE**

Il nuovo stabilimento produttivo, compreso all'interno del rinnovato polo industriale, sarà dedicato all'intera gamma di prodotti per l'edilizia sostenibile e includerà, oltre ad un magazzino per le materie prime, un magazzino intensivo per i prodotti finiti e un'area servizi con nuovi spazi polifunzionali. Si prevede che, al 2030, il nuovo stabilimento produrrà un totale di 325 milioni di kg annui di prodotto finito, generando inoltre nuova occupazione: è previsto infatti l'inserimento di oltre 100 persone entro il 2030, in particolare nelle aree di ricerca & sviluppo e produzione. La nuova area avrà anche un impatto per i cittadini ed il territorio, grazie alla riqualificazione estetica di un'area dismessa all'ingresso del distretto ceramico di Sassuolo.



COMPLESSO EX ROVERELLA CESENA

Una nuova veste per il complesso monumentale: un modello innovativo di abitare, inclusivo, aperto e attrattivo

LUOGO	Cesena, Italia
CLIENTE	Comune di Cesena
PARTNER	de Gayardon Bureau Arch. Sara Angelini Arch. Alessio Valmori Studio Mattioli S.r.l.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura e restauro Strutture Infrastrutture e reti Impianti meccanici Impianti elettrici Acustica Prevenzione incendi Innovazione sociale e rigenerazione Sostenibilità ambientale BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto 2022 - 2023 Realizzazione 2024 - in corso

Continueranno ad accogliere le persone gli spazi rinnovati e riqualificati del Roverella, storico complesso architettonico nel cuore del centro storico di Cesena. L'intervento applica un modello innovativo di abitare, promuovendo l'inclusione sociale in un luogo aperto, attrattivo e integrato nel sistema urbano della città. All'interno dell'ex monastero, su una superficie complessiva di quasi 8.000 metri quadrati, sarà creato un sistema dell'abitare integrato che prevede la realizzazione di nuovi alloggi e l'implementazione del pa-

lazzo come hub urbano/casa di quartiere, al fine di erogare e generare servizi di prossimità: salute, cibo, mitigazione delle solitudini, spazi pubblici e condivisi. Il complesso ospiterà ai piani terra spazi di aggregazione come ristorante e caffetteria da 70 posti e le corti verdi. Ai piani superiori troveranno invece sede 22 residenze sociali e un co-housing composto da diversi spazi comuni e 7 alloggi più uno studentato.



SDG 4

EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA

A livello urbano il nuovo complesso contribuirà alla crescita di saperi, competenze e abilità collaborative attraverso azioni rivolte alla costruzione di spazi condivisi e generativi per la comunità come coworking, sale polifunzionali per attività culturali e ricreative, spazi per laboratori temporanei e permanenti. A questi servizi se ne affiancheranno ulteriori che saranno a disposizione del Campus universitario di Cesena: nel dettaglio, verrà allestito uno studentato di circa 20 posti letto che sarà progettato nei locali del primo piano che per anni hanno ospitato il centro notturno di accoglienza. Questi spazi infatti saranno strategici per gli studenti non solo per la loro posizione centrale, rispetto alla Stazione ferroviaria, al Campus universitario e agli altri servizi principali, ma anche perché consentiranno un facile accesso, oltre che una viva partecipazione alla vita cittadina.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Il progetto di riqualifica pone una forte attenzione alla sostenibilità rendendola prioritaria nelle scelte. Per la ristrutturazione, infatti, sono stati adot-

tati criteri chiari volti a preservare il valore storico dell'edificio e la complessa rete di vincoli e interessenze presente al suo interno. Per l'isolamento termico delle facciate si è scelto di utilizzare pannellature interne e per quanto riguarda la parte impiantistica ogni scelta sposa le specifiche esigenze dei locali. Tra le scelte impiantistiche spicca quella di installare un impianto geotermico le cui sonde troveranno collocazione nelle corti interne, al fine di soddisfare una parte significativa delle esigenze termiche dell'edificio. Inoltre, in copertura saranno installati due impianti fotovoltaici destinati a generare energia elettrica pulita. Il complesso comprende anche l'ex chiesa del Santo Spirito che, grazie a interventi di tipo impiantistico e di miglioramento acustico, potrà ospitare fino a 100 persone per eventi di diversa natura durante tutto l'arco dell'anno.



SDG 11

CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Le strategie di rigenerazione sono state sviluppate, in parallelo alla progettazione tecnica, attraverso un processo partecipativo che ha visto la collaborazione con diverse parti interessate, compresi rappresentanti delle istituzioni locali, esperti del settore e membri della comunità per la definizione dei desiderata e, successivamente, una co-progettazione degli spazi accompagnata da workshop sulle diverse tematiche. Questo processo partecipativo ha permesso di progettare un'opera che risponde davvero alle esigenze della comunità dando avvio ad un confronto con la cittadinanza, attori locali pubblici e privati e del Terzo Settore per costruire insieme all'amministrazione forme di partnership durature che accompagnino e portino avanti nuove azioni e attività per il futuro del Roverella.



“ARS DISTRICT” IL PARCO DELL’ARSENALE VERONA

La cultura come motore per la
rigenerazione urbana

LUOGO	Verona, Italia
CLIENTE	Comune di Verona
PARTNER	F&M Ingegneria S.p.A. De Vita&Schulze Architetti COPRAT Soc. Coop. SAMA Scavi Archeologici Soc. Coop. Monica Endrizzi Restauro Artistico Conservativo
SERVIZIO	Rilievi e indagini Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione
INCARICO	Coordinamento progetto Restauro immobili vincolati Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Indagine storico architettonica Geologia Idrologia e idraulica Acustica Bonifica e ambiente Verde e paesaggio Comunicazione e stakeholder Sostenibilità e LEED® BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto 2022 - in corso Realizzazione 2024 - in corso

Per i cittadini e le cittadine veronesi è un sogno che si realizza: restituire l'Arsenale austriaco Franz Joseph I alla città, togliendolo dal degrado e trasformandolo in uno spazio unico nel suo genere, per storia, caratteristiche architettoniche e posizione. Uno spazio pubblico, sempre aperto, che troverà nella centralità dei rapporti sociali la sua vocazione primaria, con luoghi e attività per

famiglie, giovani e anziani. I 14 edifici che costituiscono l'Arsenale, per un totale di 27.400 metri quadrati, ospiteranno diverse funzioni: laboratori, spazi per convegni, eventi sociali e di networking, uffici, aree espositive, depositi visitabili del Museo di Castelvecchio e di Storia Naturale, oltre al recupero del parco urbano e delle aree esterne connesse alla rigenerazione e connessione con la città. Un'importante opera congiunta e di rigenerazione che mira a salvaguardare la storia dell'ex Arsenale proiettandolo nel futuro.



SDG 4

EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA

Il programma culturale “Ars District” prevede l’inserimento all’interno della Palazzina di Comando, punto di accesso principale all’intero compendio dell’Arsenale, di spazi e funzioni inerenti il progetto complessivo di riordino e potenziamento del sistema museale del Comune. Il nuovo Polo Museale, una volta concluso, interagirà direttamente con i percorsi espositivi del Museo di Castelvecchio e del Museo di Storia Naturale e, grazie alla formula dei poli culturali visitabili, consentirà l’accesso a quanto normalmente rimane negli archivi e nei depositi dei musei. In particolare la biblioteca di Castelvecchio e i depositi visitabili del Museo di Storia Naturale saranno dotati di sale lettura, laboratori, aule per studio e didattica.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Gli spazi interessati dal progetto di rigenerazione vanno dalla Corte Centrale alla Palazzina di Comando. Per quest’ultimo edificio e per l’area verde adiacente è stato attivato il Protocol-

lo GBC-HB® volto al rag-giungimento di soluzioni progettuali sostenibili e a un significativo miglioramento prestazionale energetico salvaguardando caratteri tipologici e costruttivi. Tutto l’intervento in generale punta ad una riduzione dell’impatto a livello ambientale, incrementando l’efficienza energetica degli edifici. Sono state svolte attività di miglioramento del comfort termico indoor e dell’efficienza energetica, con particolare attenzione al riuso delle acque meteoriche e all’integrazione di materiali riciclati e compatibili alla tutela del bene.



SDG 11

CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L’intero progetto ha preso l’avvio dal dialogo con il Comune di Verona e con i cittadini e coloro che vivranno gli spazi, per realizzare fin da subito aree a misura delle necessità della comunità. A questo fine, sono stati organizzati incontri con la cittadinanza per l’ascolto e l’individuazione dei bisogni, con l’obiettivo di un’integrazione all’interno della progettazione. Il parco urbano rappresenterà, attraverso la risistemazione del verde e delle aree all’aperto, un ulteriore luogo a disposizione di tutti, nonché il risultato di un lavoro di progettazione partecipata.



PARCO DELLA CREATIVITÀ MODENA

Uno spazio rinnovato grazie all'intreccio di storia, sviluppo e cultura

LUOGO	Modena, Italia
CLIENTE	C.M.B. Società Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi (Mandataria RTI) per Comune di Modena
PARTNER	ARKÈ Studio Associato
SERVIZIO	Programma di riqualificazione urbana Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori e Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione per intervento nuovo Teatro delle Passioni
INCARICO	Coordinamento progetto Pianificazione territoriale e urbanistica Rilievi e indagini Restauro immobili vincolati Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Prevenzione incendi Reti e sottoservizi Landscape, verde e paesaggio Acustica Comunicazione e stakeholder Sicurezza Direzione lavori (Nuovo Teatro delle Passioni)
ANNI	Progetto 2016 - 2023 Parco della Creatività Realizzazione 2021 - in corso Nuovo Teatro delle Passioni

La rigenerazione dell'area industriale ex-AMCM di Modena costituisce un caso esemplare di partenariato pubblico-privato, in cui obiettivi pubblici e visioni imprenditoriali si sono intrecciate, evidenziando le potenzialità di un luogo sfidante e affascinante allo stesso tempo. Dall'intreccio di storia, sviluppo e cultura nasce dunque il nuovo Parco della Creatività: uno spazio urbano da vivere, dedicato all'incontro, alla sperimentazione, all'arte e agli eventi, reinterpretando l'area, ormai

opera di archeologia industriale, posta al centro della città, in cui, in passato, la grande centrale elettrica e gli edifici annessi, consentivano la produzione dell'energia per l'intera città. Il progetto di riqualificazione ha portato alla creazione di una grande piazza pedonale e ciclabile rialzata con verde e sedute, un parcheggio seminterrato di 248 posti, un'area foyer di fronte al Nuovo Teatro con uno spazio per spettacoli all'aperto, rastrelliere e un deposito protetto per biciclette. Il Parco della Creatività è stato inaugurato il 13 ottobre 2023.



SDG 4

EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA

Al centro del comparto sorge la nuova palestra di circa 2.150 metri quadrati fruibile sia dalle scuole del centro, sia per gli allenamenti e le gare sportive. Lo spazio è infatti conforme alle normative CONI per la pallacanestro e può ospitare eventi sportivi di tipo agonistico. Le caratteristiche dell'edificio, ispirato ai principi nZEB (nearly Zero Energy Building) consentono bassissimi consumi e spese di gestione, grazie anche all'apporto di energia rinnovabile prodotta dal sistema fotovoltaico da 32Kwp sulla copertura. All'interno dell'area spicca per importanza la presenza del Nuovo Teatro delle Passioni, le cui scelte organizzative e funzionali, sviluppate nel rispetto dei caratteri storico-testimoniali del bene hanno portato alla realizzazione di due sale (una per prove e spettacoli riconvertibile grazie all'impiego di sedute a scomparsa, e l'altra di grande impatto emozionale), con grandi palchi, torre scenica, camerini e spazi di supporto.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L'intero progetto di rigenerazione è sviluppato

per incentivare le aree verdi e la mobilità dolce. Al posto dell'asfalto del parcheggio sono state realizzate aiuole e vasche con siepi e alberi per ombreggiare e ventilare piazze e percorsi, le biciclette posso adesso muoversi liberamente con rampe e spazi dedicati e l'accesso con i mezzi pubblici è facilitato da una nuova fermata. L'utilizzo di sistemi fotovoltaici, geotermia e facciate verdi incrementano la sostenibilità ambientale di tutto l'intervento. I materiali utilizzati sono allineati con la vocazione industriale dell'area (lastre in cemento vibrocompresso, cemento spazzolato, acciaio), gli arredi scelti sono a limitata manutenzione e resistenti ad atti vandalici. Le tecnologie LED e DALI sono solo alcune delle soluzioni progettuali adottate al fine di ottimizzare i costi di costruzione e gestione.



SDG 11

CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

I vari interventi sono stati progettati e seguiti attraverso un indispensabile percorso di progettazione partecipata per le scelte generali, e con confronti specifici insieme ai fruitori finali. Il percorso di partecipazione e pianificazione ha consentito di arrivare a soluzioni, di strategia urbana e logiche progettuali, pienamente allineate con le diverse esigenze. Nella rigenerata AMCM si intrecciano modi contemporanei di abitare e vivere la città, rinnovate offerte culturali, sportive e di intrattenimento, servizi di qualità ed elevati standard di sostenibilità. Luoghi pubblici rigenerati dedicati a varie forme di cultura: un itinerario dà spazio alle arti di strada, già molto presenti nell'area, una piazza con arredi flessibili può essere trasformata per ospitare mostre, spettacoli o fiere. E poi teatri, laboratori e un nuovo salotto per il cinema estivo, in un'area interamente pedonale che valorizza gli edifici storici riportati a nuova vita.



NUOVO CAMPUS DELLA SALUTE PAVIA

La nuova sede della Facoltà di Medicina dell'Università di Pavia è tech e sostenibile

LUOGO	Pavia, Italia
CLIENTE	Università degli Studi di Pavia
PARTNER	COPRAT Soc. Coop.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Geologia Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto 2013 - 2018 Realizzazione 2019 - 2023

Il nuovo polo di oltre 10.000 metri quadrati sorge nell'ex padiglione delle Cliniche Mediche dell'Ospedale San Matteo, conta 16 aule didattiche, per un totale di 2100 posti, sale studio, aule informatizzate, biblioteca e laboratori per la didattica simulata con nuovissime attrezzature che consentiranno agli studenti esercitazioni pratiche fortemente innovative. L'intervento si è posto sin da subito l'obiettivo di dotare l'Ateneo pavese di un vero e proprio campus per la Facoltà di Medicina in cui le funzioni didattiche siano in totale sinergia con le funzioni specifiche della professione vera e propria. Da ciò è nata l'idea di collocare il nuovo Campus della Salute a stretto contatto

con le principali strutture sanitarie della città. Il sistema campus si deve configurare come luogo di incontro, di studio e di attività libera all'aperto.



SDG 4

EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA

Il complesso formato da circa 11 volumi collegati tra loro è disposto su due piani fuori terra e da un piano seminterrato. Gli interventi di recupero hanno permesso di garantire la completa accessibilità a tutte le aree del Campus, con 4 ingressi e 5 nuovi ascensori, oltre a percorsi differenziati per gli studenti e gli uffici di presidenza e amministrazione. Il progetto del nuovo layout ha ampliato gli spazi a servizio delle aule studio, recuperando spazi esterni per zone ricreative e di ristoro: delle 16 aule (da 36 a 240 posti), 5 sono allestite per sale di simulazione e microsimulazione con tecnologie all'avanguardia e sale regia. La storica biblioteca di Ateneo è stata restaurata, gli spazi dedicati alla consultazione e all'archivio ampliati e arredati con 4,75 chilometri di scaffalature per ospitare oltre 200.000 volumi, con sistemi aperti e a compattabili su binari.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L'intervento di recupero della struttura ospedaliera ha mantenuto inalterato l'impianto tipologico dei padiglioni esistenti, valorizzando il sistema delle aree verdi esistenti facendo convivere specie arboree di pregio esistenti con l'attività libera del campus. Il nuovo campus della Salute è fortemente green anche dal punto di vista energetico in quanto alimentato per il 59,62% da energia rinnovabile. Gli impianti fotovoltaici producono

infatti circa 117.395 kwh all'anno, consentendo, unitamente alla presenza di un sistema geotermico ad acqua di falda con circuito open loop, di risparmiare l'equivalente di 456,23 tonnellate pari di petrolio. Nel complesso l'intervento permette di ridurre significativamente gli impatti con un risparmio delle emissioni di CO2 pari a oltre 62,6 tonnellate all'anno.



SIXTH ROAD - COASTAL HIGHWAY UPGRADING PROJECT BELIZE

Una nuova Autostrada Costiera per il Belize, rapida, sicura e resistente ai cambiamenti climatici

LUOGO	La Democracia - Hope Creek, Belize
CLIENTE	MIDH Ministry of Infrastructure Development and Housing con finanziamento della CDB - Caribbean Development Bank
PARTNER	-
SERVIZIO	Studio di fattibilità tecnico-economica Progetto preliminare Progetto definitivo Progetto esecutivo Progetto Value Engineering Audit di Sicurezza Stradale Direzione lavori
INCARICO	Coordinamento progetto Rilievi terreno, batimetrici e LIDAR Rilevazione traffico Indagini geotecniche, idrauliche e materiali Progetto autostradale Strutture e ponti Idraulica e drenaggio Modellazione idrologica Geotecnica Impianti illuminazione stradale Valutazioni impatto ambientale e sociale Studi vulnerabilità impatto climatico Valutazione economica infrastruttura BIM management
ANNI	Progetto 2018 - 2019 Realizzazione 2020 - 2023

La vecchia Autostrada Costiera del Belize o Coastal Highway era un'arteria di distribuzione secondaria, collegamento alternativo per tutti i viaggiatori che provenivano dal Nord e dal Sud del Belize District. L'infrastruttura, lunga 58 chilometri, conosciuta anche con il nome di Manatee Highway o "Shortcut", ha sempre costituito, nonostante le condizioni, un ruolo fondamentale all'interno del sistema viabilistico del paese riuscendo a connettere le città La Democracia e Hope Creek e le autostrade George Price e Hummingbird. Il progetto e la successiva direzione lavori hanno permesso la realizzazione sul sedime in terra battuta della vecchia autostrada, di una nuova arteria stradale sicura e ad alta capacità. Dopo l'inaugurazione a metà del 2023 la nuova infrastruttura è adesso percorribile in tutte le stagioni (all-weather road secondo lo standard AA-SHTO-LRFD), consentendo un migliore accesso e interconnessione con il sistema viabilistico del Belize, favorendo commercio e turismo.



SDG 9

IMPRESE, INFRASTRUTTURE E INNOVAZIONE

Grazie al particolare approccio utilizzato dal Team Infrastrutture il progetto della nuova Autostrada Costiera è diventato un vero e proprio case study nel campo della progettazione di nuove infrastrutture. Durante la fase di progettazione e modellazione BIM dell'intero tracciato sono stati utilizzati più software con l'obiettivo di testare la loro effettiva interoperabilità. Questo utilizzo intelligente dei flussi di lavoro BIM ha consentito, oltre che una maggiore precisione in fase di computazione, di individuare e risolvere numerose interferenze e problematiche, portato alla redazione dei documenti di gara necessari per dare il via ai lavori di costruzione della nuova Autostrada Costiera.



SDG 11

CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L'autostrada è stata trasformata da una strada sterrata in un corridoio moderno e resistente

al clima e adesso più di 49.000 residenti, tra cui 3.000 utenti giornalieri, posso usufruire della nuova Autostrada Costiera. L'infrastruttura oltre a ridurre le distanze di viaggio tra Dangriga e Belize City, ha migliorato notevolmente la connettività e l'accesso per tutta la popolazione ai servizi essenziali, favorendo scambi economici e sociali. Le tematiche di environment e social impact si sono rivelate fondamentali durante tutto il processo di progettazione e realizzazione. Attraverso l'ascolto delle esigenze locali, coinvolgendo in incontri periodici le popolazioni delle aree interessate, è stato possibile raccogliere le diverse richieste e mettere in atto un sistema di consultazioni pubbliche con tutti gli stakeholder, garantendo la realizzazione di un'infrastruttura non solo sostenibile dal punto di vista ambientale ma anche e soprattutto sociale.



SDG 13

LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Prima dell'intervento l'infrastruttura attraversava per lo più terreni bassi con una superficie in ghiaia dallo scarso drenaggio, che la rendeva impraticabile in alcuni periodi dell'anno a causa soprattutto delle forti piogge stagionali. Durante la progettazione e la realizzazione è stato quindi particolarmente impegnativo bilanciare l'inserimento della nuova infrastruttura con la conservazione dell'ambiente nella varietà di tipi di terreno che il progetto attraversava, comprese le aree costiere, le foreste e le zone umide. Il progetto è stato reso possibile dall'uso di tecniche di costruzione non convenzionali, sfruttando materiali geosintetici e metodi avanzati di stabilizzazione del suolo. Particolare attenzione è stata posta infine nell'applicazione di misure specifiche per proteggere la fauna selvatica, come ad esempio la realizzazione di specifici punti per l'attraversamento.



NUOVO TERMINAL MARITTIMO VILLA SAN GIOVANNI

Sicurezza e massimo comfort per i viaggiatori: questi i principi del nuovo hub ferroviario e marittimo

LUOGO	Villa San Giovanni, Italia
CLIENTE	Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.
PARTNER	Hydea S.p.A. PRO ITER Progetto Infrastrutture Territorio S.r.l. F&M Ingegneria S.p.A. Lombardi Ingegneria S.r.l. Smart Engineering S.r.l.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Ambiente e paesaggio Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Prevenzione incendi Idrologia e idraulica Applicazione CAM Geologia BIM management Sicurezza
ANNI	Progetto 2022 - in corso

Il progetto si inserisce in un più ampio intervento di sviluppo e potenziamento di tutto il polo intermodale, sviluppato in sinergia con RFI e l'Autorità Portuale. Il nuovo polo si legherà direttamente al progetto di riqualifica e rifunzionalizzazione della stazione ferroviaria, denominata nuovo Terminal Passeggeri, con l'obiettivo di renderla più accogliente per chi viaggia, ottimizzando la gestione del traffico che si muove a piedi attraverso lo Stretto di Messina. Il nuovo Terminal Marittimo assume quindi un ruolo di fondamentale impor-

tanza. Al suo interno accoglierà funzioni pubbliche (atrio, bar e biglietterie) e amministrative. Il potenziamento del servizio sarà infine garantito grazie all'inserimento di nuove passerelle di collegamento per l'imbarco, dalla realizzazione di un nuovo sovrappasso ferroviario unito alla riqualifica del Fabbricato Viaggiatori e all'adeguamento dell'intero complesso stazione alla normativa STI-PMR.



SDG 7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

La progettazione, sviluppata sempre in linea con i criteri ambientali minimi (CAM Edilizia), ha previsto l'applicazione del protocollo Envision® e il rispetto del principio DNSH (Do Not Significant Harm). Nuovi componenti impiantistiche all'avanguardia che prediligono l'utilizzo di fonti rinnovabili, un nuovo sistema di ventilazione naturale e materiali da costruzione con particolare attenzione alla conformità ad etichette di sostenibilità e alla percentuale di riciclato contenuto. Queste le principali scelte che ha portato allo sviluppo di un progetto attento alla sostenibilità dal punto di vista sociale, economico ed ambientale.



SDG 9

IMPRESE, INFRASTRUTTURE E INNOVAZIONE

La progettazione del nuovo Terminal Marittimo si pone in forte dialogo e continuità con gli interventi che RFI realizzerà sulla Stazione FS di Villa San Giovanni. Le nuove sistemazioni esterne e il potenziamento delle banchine portuali consentiranno l'ormeggio contemporaneo ed in sicurezza di quattro mezzi veloci, rendendo più efficiente e sicura la gestione del traffico dei pas-

seggeri che si muovono a piedi per attraversare lo Stretto. Il nuovo lay-out dei moli, su cui ricade la nuova stazione marittima, è stato progettato in ampliamento all'attuale banchina ed assicurerà la disponibilità di due darsene per l'ormeggio in sicurezza ed in qualsiasi condizione meteomarina, consentendo di abbandonare l'attuale unico ormeggio operativo che tante criticità pone ai passeggeri soprattutto con mobilità ridotta.



Tabella di correlazione

Politecnica Ingegneria ed architettura Soc. Coop. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023 con riferimento agli Standard GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021.

La seguente tabella offre una visione complessiva delle informazioni rendicontate dall'azienda con riferimento agli standard GRI, indica dove queste ultime sono reperibili e supporta gli utenti ad accedervi.

STANDARD GRI/INFORMATIVA	RIFERIMENTI	
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE 2021		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
2-1 Dettagli organizzativi	Cap.01 "Società" Cap.01 "Sedi"	p. 5, 7
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Cap.03 "Perimetro"	p. 24
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	"Comunicare la sostenibilità"	p. 1
2-4 Revisione delle informazioni	"Comunicare la sostenibilità"	p. 1
2-5 Assurance esterna	"Comunicare la sostenibilità"	p. 1
ATTIVITÀ E LAVORATORI		
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap.01 "Servizi offerti"	p. 8
2-7 Dipendenti	Cap.05 "Dipendenti"	p. 60
2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap.05 "Soci"	p. 58
GOVERNANCE		
2-9 Struttura e composizione della governance	Cap.02 "Organi di direzione e controllo"	p. 11
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	p. 11
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	p. 11
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap.02 "Pianificazione strategica"	p. 15
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap.02 "Pianificazione strategica"	p. 15
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	"Comunicare la sostenibilità"	p. 1
2-15 Conflitti d'interesse	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Assenza di controllo e conflitto di interessi"	p. 11
2-16 Comunicazione delle criticità	Cap.02 "Pianificazione strategica"	p. 15
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	p. 11
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	p. 11
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	p. 11
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Cap.02 "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	p. 11

STANDARD GRI/INFORMATIVA	RIFERIMENTI	
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Cap.02 “Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione”	p. 11
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	“Lettera agli stakeholder”	
2-23 Impegno in termini di policy	Cap.02 “Pianificazione strategica” Codice etico Politica per la parità di genere	p. 15 web web
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap.02 “Pianificazione strategica”	p. 15
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Cap.02 “Gestione delle non conformità e dei reclami”	p. 16
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Cap.04 “Etica, legalità e integrità Whistleblowing”	p. 42
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap.04 “Etica, Legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001”	p. 42
2-28 Appartenenza ad associazioni	Cap.04 “Collaborazione e Networking”	p. 45
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap.03 “Individuazione e coinvolgimento degli Stakeholder”	p. 18
2-30 Contratti collettivi	Cap.05 “Dipendenti Contratto”	p. 60
GRI 3 – TEMI MATERIALI - VERSIONE 2021		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap.03 “Temi materiali”	p. 22
3-2 Elenco di temi materiali	Cap.03 “Temi materiali”	p. 22
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.03 “Temi materiali”	p. 22
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016		
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Cap.04 “Performance economica Distribuzione del valore generato”	p. 27
201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	Omessa – Non è stata ad oggi effettuata un’analisi dei rischi e delle opportunità risultanti dal cambiamento climatico	
201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	Omessa – Non è previsto un piano pensionistico	
201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Omessa - L’assistenza finanziaria non risulta significativa: la Società ha beneficiato nell’esercizio fiscale di € 9.033 relativi al credito d’imposta sull’energia)	

STANDARD GRI/INFORMATIVA	RIFERIMENTI	
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016		
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Cap.04 “Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001”	p. 42
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Cap.04 “Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001”	p. 42
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Cap.04 “Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001”	p. 42
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016		
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Cap.04 “Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001”	p. 42
GRI 301: MATERIALI 2016		
301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Materiali”	p. 79
301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Materiali”	p. 79
301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Materiali”	p. 79
GRI 302: ENERGIA 2016		
302-1 Consumo di energia interno all’organizzazione	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	p. 81
302-2 Consumo di energia esterno all’organizzazione	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	p. 81
302-3 Intensità energetica	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	p. 81
302-4 Riduzione del consumo di energia	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	p. 81
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	p. 81
GRI 305: EMISSIONI 2016		
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83

STANDARD GRI/INFORMATIVA	RIFERIMENTI	
305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83
305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Emissioni”	p. 83
GRI 306: RIFIUTI 2016		
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Rifiuti”	p. 85
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Rifiuti”	p. 85
306-3 Rifiuti generati	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Rifiuti”	p. 85
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Rifiuti”	p. 85
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Cap.06 “Impatti ambientali diretti Rifiuti”	p. 85
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016		
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Cap.05 “Dipendenti Composizione”	p. 60
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cap.05 “Dipendenti Benefit”	p. 60
401-3 Congedo parentale	Cap.05 “Dipendenti Flessibilità”	p. 60
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018		
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione”	p. 70
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Analisi dei rischi”	p. 70
403-3 Servizi per la salute professionale	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute”	p. 70
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione”	p. 70
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione”	p. 70
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute”	p. 70

STANDARD GRI/INFORMATIVA	RIFERIMENTI	
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Impatti sulla sicurezza correlati ai servizi erogati”	p. 70
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione”	p. 70
403-10 Malattia professionale	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali”	p. 70
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016		
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Cap.05 “Sviluppo delle competenze Formazione”	P. 74
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Cap.05 “Sviluppo delle competenze Formazione”	P. 74
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Cap.05 “Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Opportunità di avanzamento professionale”	p. 74
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016		
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Cap.05 “Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Donne nell'organizzazione”	p. 64
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap.05 “Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Gender gap salariale”	P. 64
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016		
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Cap.04 “Etica, legalità e integrità Whistleblowing”	p. 64
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016		
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Cap.06 “Relazioni con il territorio”	p. 90
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Cap.06 “Relazioni con il territorio”	p. 90
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016		
416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Impatti sulla sicurezza correlati ai servizi erogati”	p. 70
416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Cap.05 “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Impatti sulla sicurezza correlati ai servizi erogati”	p. 70
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016		
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Cap.04 “Protezione dei dati”	p. 49

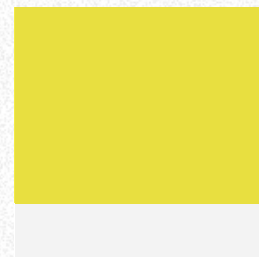
Report precedenti

I nostri Report Annuali sono documenti concepiti con l'obiettivo di raccontare a tutti i nostri Stakeholder, in piena trasparenza, "chi siamo" e "cosa facciamo". Sono uno strumento di condivisione dei valori di Politecnica, che abbiamo deciso di pubblicare anche in formato digitale a partire dal 2019, per renderlo pienamente e facilmente accessibile a tutti gli stakeholder, in linea con i tempi che cambiano.

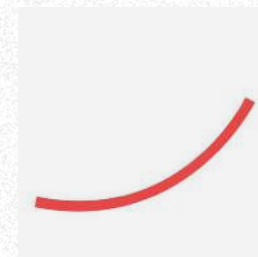
Ogni Report nasce dalla nostra dall'intenzione di contribuire al raggiungimento dei

17 Obiettivi di Sostenibilità fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite: ogni anno presentiamo i progetti che meglio rispondono a questi obiettivi globali e in che rispondono a questi, in cui la progettazione integrata diventa uno strumento per promuovere il diritto alla salute, all'inclusione, all'accessibilità, all'uguaglianza di genere e all'istruzione.

Questo è il nostro modo di guardare al futuro e di costruirlo meglio, sempre incentrato sulle persone.



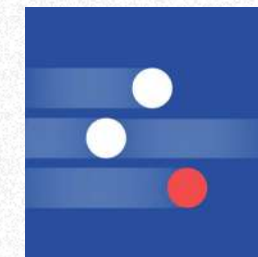
2016



2017



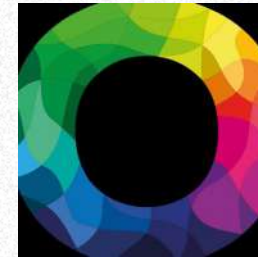
2018



2019



2020



2021



2022

