



1972

2022

TABLEAU DE BORD 2022 / VOL.2

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.

Per il suo cinquantesimo compleanno Politecnica ha voluto realizzare un'edizione speciale del consueto Annual Report che restituisca non solo i successi e risultati raggiunti nel 2022, ma che rifletta i progetti più iconici realizzati e, come attraverso di essi, abbia contribuito a realizzare i principi della cooperazione e perseguito gli obiettivi dell'agenda UN 2030.

I contenuti sono organizzati in due parti:

POLITECNICA 2022 / di carattere istituzionale e comunicativo contenente la lettera del Presidente, gli highlights del 2022 e il focus sui progetti più rappresentativi

TABLEAU DE BORD 2022 / il presente documentopiù tecnico e dettagliato redatto prendendo come riferimento gli 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 intergovernativi, 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.

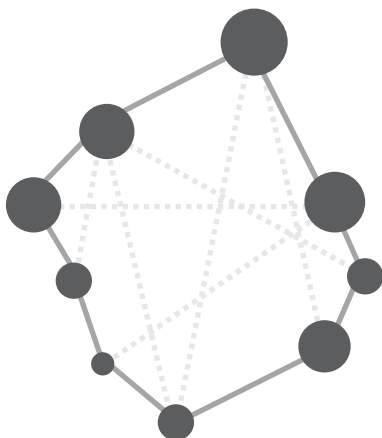
Tutti i dati contenuti all'interno del Report, sia di natura amministrativa che organizzativa, sono un estratto ed una elaborazione della documentazione ufficiale disponibile presso la società e sono congruenti con la contabilità analitica, con

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.

Rispetto alle precedenti emissioni dell'Annual Report, il documento è stato completamente rivisto e i contenuti riorganizzati con riferimento alla nuova revisione degli standard GRI entrata in vigore a gennaio 2023. Il ventaglio delle tematiche rendicontate è stato ampliato e, in alcuni casi, è cambiato il perimetro e sono state modificate le metodologie di misurazione, con conseguente riformulazione dei dati storici ove necessario. Ulteriori note metodologiche sono riportate nei singoli capitoli.

Il Report 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.

TABLEAU DE BORD 2022 / CONTENUTI



P.18



P.6



P.30



P.40



P.56



P.88

- 6** IDENTITÀ AZIENDALE
 - 7 Società
 - 8 Storia
 - 9 Sedi
 - 10 Servizi offerti
 - 12 Valori
 - 13 Certificazioni e rating
 - 16 Progetti e realizzazioni

- 18** ANALISI DI MATERIALITÀ
 - 19 Individuazione e coinvolgimento degli Stakeholder
 - 25 Perimetro
 - 26 Temi materiali

- 30** GOVERNANCE
 - 31 Organi di direzione e controllo
 - 32 Organi sociali
 - 35 Organi collegiali
 - 36 Assenza di controllo e conflitto di interessi
 - 36 Organizzazione aziendale
 - 38 Pianificazione strategica
 - 39 Non conformità e reclami

- 40** DIMENSIONE TECNICO-ECONOMICA
 - 41 Analisi di contesto
 - 44 Risultati del 2022 e obiettivi per il 2023
 - 54 Innovazione tecnologica
 - 55 Qualità del servizio

- 56** COMPONENTE SOCIALE
 - 57 Soci
 - 62 Dipendenti
 - 67 Collaboratori
 - 68 Partner e subfornitori
 - 69 Comunità locali
 - 70 Associazioni, università ed enti di ricerca
 - 72 Etica, legalità e trasparenza
 - 74 Diversità, inclusione e pari opportunità
 - 78 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
 - 83 Sviluppo del capitale umano
 - 86 Tutela della Privacy
 - 87 Comunicazione

- 88** FATTORI AMBIENTALI
 - 89 Impatti ambientali diretti
 - 96 Impatti ambientali indiretti

01 /

IDENTITÀ AZIENDALE



Politecnica Ingegneria ed Architettura Soc. Coop. è una delle maggiori società italiane di progettazione integrata – architettura, ingegneria e urbanistica. Costituita in forma **cooperativa a responsabilità limitata**, oggi fa capo a 49 soci professionisti, ingegneri ed architetti, che hanno firmato lavori in oltre 50 Paesi al mondo, e può contare su 42 dipendenti e su oltre 200 collaboratori organizzati oltre che nella sede centrale di Modena, in diverse altre sedi operative in Italia (Milano e Firenze) e all'estero (Tirana, Bucarest, Copenhagen 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 protocolli 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.**

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 attuale 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 la Società ha celebrato l'importante traguardo dei **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 permette alla società di guardare al futuro con la fiducia che proviene dalla forza delle sue radici e dalla concretezza del lavoro fatto.

3 sono le sedi in Italia a Modena, Milano, Firenze e 9 i Paesi di presenza all'estero in 3 continenti (Albania, Belize, Danimarca, Giamaica, Guyana, Kenya, Romania, Saint Vincent e Grenadine, Sierra Leone). Alla fine del 2022 è stato chiuso il branch maltese.



SEDE LEGALE /

Modena
Via Galileo Galilei, 220,
41126 Modena
Tel: +39 059 35 65 27

SEDI OPERATIVE /

Firenze
Viale Amendola, 6 int. 3
50121 Firenze
Tel: +39 055 200 16 60

Milano
Via Della Moscova, 12
20121 Milano
Tel: +39 02 629 125 12

FILIALI NEL MONDO /

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

Bucarest, Romania
Via Subcetate 24, 37007

Tirana, Albania
Rruga Mihal Popi Vila 8,
1001

Kingstown, Saint Vincent e
Grenadine
Bonadie Street 298

UFFICI DI PROGETTO /

Belmopan, Belize

Freetown, Sierra Leone

Georgetown, Guyana

Nairobi, Kenya

Kingston, Giamaica



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.

LA SOSTENIBILITÀ AL CENTRO

Sia per l'edilizia privata che per quella pubblica, il processo parte dalla ricerca di soluzioni che conciliano **sostenibilità, innovazione, creatività, nuove tecnologie a servizio della persona**. Politecnica applica, sia nelle scelte di progetto che nella gestione del cantiere, le tecnologie più evolute che consentono prestazioni migliori, con minore utilizzo di risorse naturali e maggior risparmio energetico e promuove l'adozione di elevati standard di sostenibilità attestabili attraverso il raggiungimento di specifiche certificazioni in conformità a protocolli ambientali come LEED® ed Envision®.

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 practice internazionali. L'indipendenza è un valore precipuo 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 nella pianificazione del territorio, dalla definizione dei master plan, alla valutazione di impatto socio-ambientale – environmental social impact assessment (ESIA) – fino all'istruttoria dei piani regolatori. 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 partecipativo coinvolgendo le istituzioni, le amministrazioni locali, le comunità locali sin dalle fasi preliminari con l'obiettivo di riunire gli intenti a beneficio di tutto territorio e di chi utilizzerà i servizi. Un aspetto fondamentale, questo, negli interventi di riorganizzazione del tessuto territoriale per identificare e creare benefici condivisi.

VALORI

Politecnica crede nel lavoro cooperativo, dove la centralità della persona e la dimensione relazionale, l'etica e lo spirito comunitario sono elementi fondanti, ed ha fatto propri 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. **Il rispetto delle persone e del pianeta è fondamentale: la visione di una progettazione al servizio dell'uomo, in cui le sfide progettuali si misurano con le esigenze delle comunità con l'obiettivo di realizzare opere che contribuiscono a migliorare la qualità della vita.**

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.

Per Politecnica progettare 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.



CERTIFICAZIONI E RATING

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 Ingegneria ed Architettura per fare fronte alla necessità di dare evidenza, sia all'interno che all'esterno della Società, della definizione ed applicazione di modalità organizzative e produttive 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. In previsione per il 2023 l'estensione alla sede di Milano. 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, poi aggiornata nel 2020 a seguito del passaggio alla norma **ISO 45001**.



> Certificato ISO 9001:2015 n. IT310658 rilasciato da BUREAU VERITAS in data 29/10/2021 con validità fino al 30/10/2024 (data della certificazione originale 31/01/2001) settore IAF: 34 - 35

> Certificato ISO 14001:2015 n. IT2308500 rilasciato da BUREAU VERITAS in data 02/08/2021 con validità fino al 10/08/2024 (data della certificazione originale 11/08/2015) settore IAF: 34

> Certificato ISO 45001:2018 n. IT306093 rilasciato da BUREAU VERITAS in data 29/04/2021 con validità fino al 13/05/2024 (data della certificazione originale OHSAS 18001 14/05/2018) settore IAF: 34



Nel 2022, confermando la strada già intrapresa nel 2021 con la certificazione di Gender Equality IDEM, start-up universitaria nata all'Università di Modena e Reggio Emilia in seno alla Fondazione Marco Biagi, Politecnica ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125 finalizzata ad attestare l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative adottate al fine di ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di carriera, all'equità remunerativa e alla tutela alla genitorialità nonché alla conciliazione vita-lavoro.



Certificato UNI/PdR 125:2022 n. IT320087 rilasciato da BUREAU VERITAS in data 22/12/2022 con validità fino al 21/12/2025 ai sensi dell'articolo 46-bis del D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"

Il Sistema di Gestione Integrato comprende anche il **Modello di Organizzazione 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 e, per ultimo, nel 2022.



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 propria performance con una metodologia basata su standard internazionali, tra cui la Global Reporting Initiative, il Global Compact delle Nazioni Unite e la ISO 26000. Nel 2022 Politecnica ha ottenuto la medaglia Argento come riconoscimento dei risultati ottenuti.

Professionisti

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.



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 3 i professionisti di Politecnica che hanno ottenuto la certificazione Envision®SP rilasciata da ICMQ.



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 3 professionisti certificati LEED® -AP BD+C e 1 professionista certificato WELL®AP dal Green Business Certification Inc..



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. 2 i professionisti di Politecnica certificati "Esperto in Gestione dell'Energia" da SECEM-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 6 i professionisti di Politecnica certificati PMP® già a partire dal 2013, 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 2022 3 BIM Manager, 1 CDE Manager, 4 BIM Coordinator e 9 BIM Specialist, per un totale di 17 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.

Il possesso di tali titoli costituisce per i Clienti e tutti gli Stakeholder in generale un'ulteriore garanzia di affidabilità, preparazione e serietà dei professionisti di Politecnica. Alle certificazioni sopra richiamate si aggiungono titoli di studio ed abilitazioni ai sensi di legge per l'esercizio di specifiche attività professionali:

- > **18 professionisti abilitati ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008** per il coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- > **10 professionisti iscritti nell'elenco del Ministero dell'Interno dei professionisti antincendio** di cui al D.lgs.8 marzo 2006, n. 139;
- > **2 professionisti iscritti nell'Elenco Nazionale dei Tecnici Competenti in Acustica Ambientale;**
- > **2 professionisti in possesso di Diploma di Specializzazione in Restauro dei Monumenti** qualificati 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.

PROGETTI E REALIZZAZIONI

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), i nuovi punti vendita Decathlon a Parma (Protocollo: LEED® ITALIA NC 2009, Livello: GOLD) e a Ferrara (Protocollo: LEED® ITALIA NC 2009, Livello: SILVER) e il Centro sportivo US Sassuolo Calcio Mapei Football Center (Protocollo LEED® v4 BD+C. Livello: CERTIFIED).

Nel corso del 2022 sono diversi gli interventi che proseguono, con il supporto di Politecnica, l'iter di certificazione:

- > Realizzazione del ristorante aziendale del Centro Comune di Ricerca di Ispra (BREEAM®);
- > Restauro dell'Arsenale austriaco Franz Joseph I di Verona (GBC HB®);
- > Restauro del Palazzo delle Finanze a Modena (GBC HB®);
- > Rigenerazione urbana delle aree Ex Falck e Scalo Ferroviario a Milano (LEED®);
- > Ampliamento e ristrutturazione della Manifattura Bulgari a Valenza (LEED®);
- > Realizzazione del Centro Direzionale CRIF S.p.A. a Bologna (LEED®);
- > Ristrutturazione del complesso edilizio dell'Università degli Studi di Milano sito in via Mercalli 23 (iter Certificazione LEED®);
- > Realizzazione della nuova stazione di Milano Porta Romana in asse all'esistente (Envision® con pre assessment livello Platinum);





- > Ristrutturazione degli uffici dell'Headquarter Italdesign Giugiaro di Moncalieri (LEED® + WELL®);
- > Realizzazione della fabbrica Pastiglie Leone a Collegno (LEED®);
- > Realizzazione di 4 lotti comprendenti Uffici, Laboratori e Parcheggi nell'ambito dell'intervento di rigenerazione urbana dell'area ex expo Milano 2015 "MIND – Milano Innovation District" (LEED® / Parksmart®);
- > Riqualificazione della Stazione di Lecce con la creazione di nuovo hub per la riconnessione urbana e la mobilità sostenibile (Envision® + GBC HB®);
- > Riqualificazione e rifunionalizzazione del complesso di stazione di interscambio tra il servizio ferroviario e il servizio marittimo di Villa S. Giovanni (Envision®);
- > Realizzazione del complesso ospedaliero Zealand University Hospital Køge - Danimarca (DGNB).

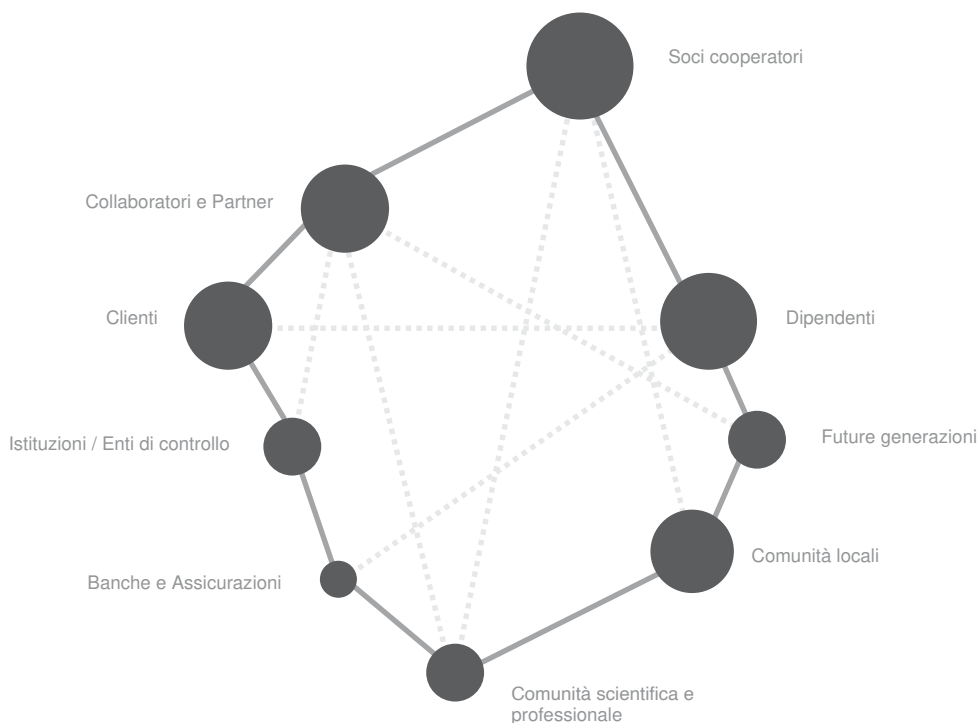
02 /

**ANALISI DI
MATERIALITÀ**



INDIVIDUAZIONE E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

GRI 2-29



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 sopra.

Non è stata condotta ad oggi un'attività di Stakeholder Engagement formalizzata e strutturata ma 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. 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, dipendenti 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 inerenti il 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. > 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.* > *Flessibilità dell'orario di 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'organizza-

zione. > 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.*

Le aspettative dei Clienti, 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 inesprese;

RISPETTO DEI TEMPI E DEI

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

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'utilizzo 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 AC-Dat 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 consenso e garantire l'inclusività delle soluzioni.

Comunità locali /

COINVOLGIMENTO

> Realizzazione, in particolare per i progetti di rigenerazione urbana e/o di grandi infrastrutture, di incon-

tri 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.**

Istituzioni - 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 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.*

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. Inoltre, nel 2022, 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 2022. Ove richiesto e ritenuto significativo i dati del 2022 sono stati messi a confronto con i due anni precedenti.

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.

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".

Nel 2022 Politecnica ha aggiornato 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. Tale analisi viene annualmente rivista e 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. 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).

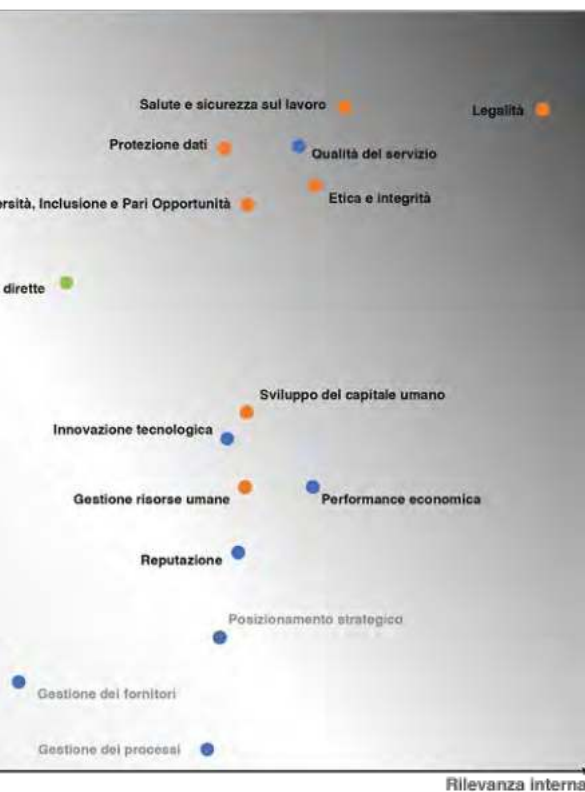
Politecnica ha individuato i temi materiali per la società e per i suoi Stakeholder utilizzando svariate fonti: benchmark di settore, best practice nazionali e internazionali, documentazione interna (sistema di gestione integrato), principi e normative nazionali e internazionali in materia di sostenibilità 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



za 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 MOG 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 Diret-



tori 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 Società stessa e gli Stakeholder interni, tra cui Soci cooperatori, Dipendenti e Collaboratori);

ESTERNA / (considerando la prospettiva dei principali Stakeholder 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.

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, Stakeholder 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;
- > i principali KPI utilizzati per monitorare gli aspetti individuati e misurare il raggiungimento degli obiettivi.

TEMA	DRIVER	RILEVANZA		GRI	SDGs	PRINCIPALI KPI
		INTERNA	ESTERNA			
Legalità	Rispettare tutte le leggi, le norme e i regolamenti sia cogenti che volontari applicabili al business aziendale e ai servizi erogati.	■	■	205		> Non conformità segnalate o rilevate inerenti all'applicazione del Modello 231 (n.) > Azioni legali / Sanzioni amministrative o giudiziarie conseguenti al mancato rispetto della legislazione cogente (n.)
Etica e integrità	Operare in modo etico e sostenibile, tenendo conto degli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie attività e cercando di creare valore non solo per gli azionisti, ma anche per le altre parti interessate, come dipendenti, clienti e comunità locali.	■	■	206 406		> Non conformità segnalate o rilevate inerenti al mancato rispetto del Codice Etico (n.)
Reputazione	Consolidare un'immagine aziendale basata su affidabilità, rispetto della legalità, capacità tecnica, flessibilità nell'affrontare le esigenze del cliente per fidelizzare e attrarre nuovi clienti.	■	■			> Followers canali social (n.) > Post canali social (n.) > Articoli su testate di settore e generaliste off e online (n.) > Comunicati stampa (n.) > Interviste su stampa di settore e generalista (n.) > Partecipazioni a eventi (n.)
Innovazione tecnologica	Migliorare le attrezzature (hd e sw) e le competenze digitali per migliorare l'efficienza operativa e la qualità delle prestazioni al fine di ottenere maggior competitività sul mercato.	■	■			> Costi per locali e attrezzature / Valore della produzione (%) > Certificazioni delle competenze in ambito BIM (n.)
Qualità del servizio	Garantire un elevato livello di qualità dei servizi forniti per fidelizzare la clientela e acquisire riconoscibilità sul mercato.	■	■			> Non conformità di servizio (n.) > Reclami da parte dei clienti (n.)
Performance economica	Migliorare la performance economica per accrescere la sostenibilità dell'azienda e la possibilità di investire in innovazione e formazione.	■	■	201		> Valore della produzione (M€) > Portafoglio commesse (M€) > Margine di contribuzione (%)
Protezione 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		> Reclami per violazioni della privacy (n.) > Episodi di fuga, furto o perdita di dati (n.)
Posizionamento strategico	Adozione di politiche di diversificazione e sviluppo del mercato, che ne consentano una adeguata redditività e stabilità.	■	■			> Acquisizione mercato Italia / Estero (%) > Acquisizione mercato Pubblico / Privato (%)
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		> Infortuni sul lavoro / Ore lavorative svolte (n.) > Casi di malattia professionale (n.)
Gestione risorse umane	Concordare con le parti sociali interessate 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		> Incremento della forza lavoro (%) > Tasso di turnover (%)

TEMA	DRIVER	RILEVANZA	GRI	SDGS	PRINCIPALI KPI
INTERNA ESTERNA					
Diversità, Inclusione e Pari Opportunità	Promuovere la diversità, eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità nelle procedure di assunzione, nelle opportunità di avanzamento professionale e nelle politiche retributive.	■ ■	405 406	5 	> Donne in organico (%) > Donne nel board aziendale (%) > Gender gap salariale (%) > Iniziative di sensibilizzazione su diversità e inclusione (n.)
Sviluppo del capitale umano	Garantire l'erogazione di 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	4 	> Ore di formazione pro capite (n.) > Certificazioni delle competenze (n.) > Collaborazioni Università (n.) > Tirocini attivati (n.)
Relazioni con il territorio	Raccogliere e interpretare le specifiche istanze delle parti interessate per una progettazione partecipata e condivisa con rappresentanti della cittadinanza e di enti, associazioni e comitati locali. Promuovere lo sviluppo di infrastrutture sostenibili in particolare nei paesi in via di sviluppo e creare opportunità di sviluppo e occupazione sul territorio.	■ ■	413	11  9 	> Interventi con processi strutturati di Stakeholder Engagement (n.) > Progetti di ricerca con la comunità scientifica per opere a servizio della collettività (n.) > Interventi per la realizzazione di infrastrutture sostenibili in paesi in via di sviluppo (n.) > Interventi per la realizzazione di infrastrutture sostenibili in paesi in via di sviluppo (n.)
Relazioni industriali	Istituire rapporti stabili con clienti selezionati, partner strategici e associazioni di categoria e professionali per l'ampliamento del mercato e il potenziamento delle linee di business.	■ ■			> Partecipazioni a associazioni di categoria e professionali (n.) > Partnership con associazioni tecnico-scientifiche, Università ed enti di ricerca (n.)
Sostenibilità ambientale opere progettate e dirette	Migliorare le prestazioni ambientali delle opere progettate e realizzate sia nel campo dell'edilizia che delle infrastrutture.	■ ■		7  9 	> Certificazioni delle competenze in ambito energetico-ambientale degli edifici (n.) > Edifici certificati negli ultimi 10 anni (n.) > Edifici in fase di certificazione (n.) > Certificazioni delle competenze in ambito sostenibilità infrastrutture (n.) > Infrastrutture in corso di certificazione (n.)
Efficienza energetica	Migliorare l'efficienza energetica delle sedi aziendali.	■ ■	302	7 	> Energia totale consumata all'interno dell'organizzazione / Fatturato (kWh / M€)
Emissioni in atmosfera	Ridurre le emissioni di CO2 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	13 	> Emissioni totali di CO2 eq / Fatturato (ton CO2 / M€)
Consumo risorse materiali	Riduzione impatto ambientale del consumo di carta e toner e plastica.	■ ■	301	12 	> Consumo di carta (kg / M€) > Consumo di inchiostro (kg / M€)

Legenda
 Temi: **Materiali** / **Non materiali**
 Rilevanza Stakeholder: ■ Alta ■ Media ■ Bassa

03 /

GOVERNANCE

03

ORGANI DI DIREZIONE E CONTROLLO

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-15,
2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21



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

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

Ha il compito di gestire la società, nei limiti e nel rispetto dell'oggetto sociale. I componenti del CdA sono eletti dall'Assemblea 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'in-

dependenza 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 giudizio 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 11/07/2020 per 3 esercizi ed è composto da 3 uomini e 2 donne, tra cui la Presidente, **ing. Francesca Federzoni**, che ricopre questo ruolo già dal 2011. Dal 2018 riveste anche 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. Da settembre 2018 è **Membro di Giunta della Camera di Commercio di Modena**. Svolge attività istituzionale all'interno dell'associazione Legacoop come **Vicepresidente di Legacoop Estense e Membro del Consiglio di Presidenza di Legacoop Produzione e Servizi**, l'Associazione Nazionale di rappre-

sentanza delle cooperative di produzione, lavoro e servizi aderenti a Legacoop, nata dalla fusione tra Legacoop Servizi e Anclpl, per supportare le imprese nella risposta alle sfide poste dalla modernizzazione dei mercati nazionali ed internazionali, dall'internazionalizzazione e dall'innovazione tecnologica. Dal 2023 è **Vicepresidente** senza deleghe del **Consiglio di Presidenza Nazionale di 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. È, infine, **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 agiuntiva 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 1,9 volte la retribuzione totale annuale media di tutti gli altri soci e dipendenti dell'organizzazione e a 3,7 volte la retribuzione minima corrisposta. Il rapporto di retribuzione è stato calcolato 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

Vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adequatezza 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

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

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. Esso è formato dai Responsabili di Settore, dal Responsabile di Produzione e 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

Coordina l'attuazione e controlla l'efficacia del Sistema Gestionale Integrato sotto tutti gli aspetti Qualità, Ambiente, Sicurezza, Gender Equality, Etica e Prevenzione Reati in funzione degli obiettivi strategici dell'Azienda con l'obiettivo 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

Istituito nel mese di ottobre 2022, è composto dal Presidente, dal Direttore Generale, dal Responsabile Risorse Umane e dal Diversity & Inclusion Manager. Definisce, in coordinamento 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, discriminazione 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 sei 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 individuati 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:

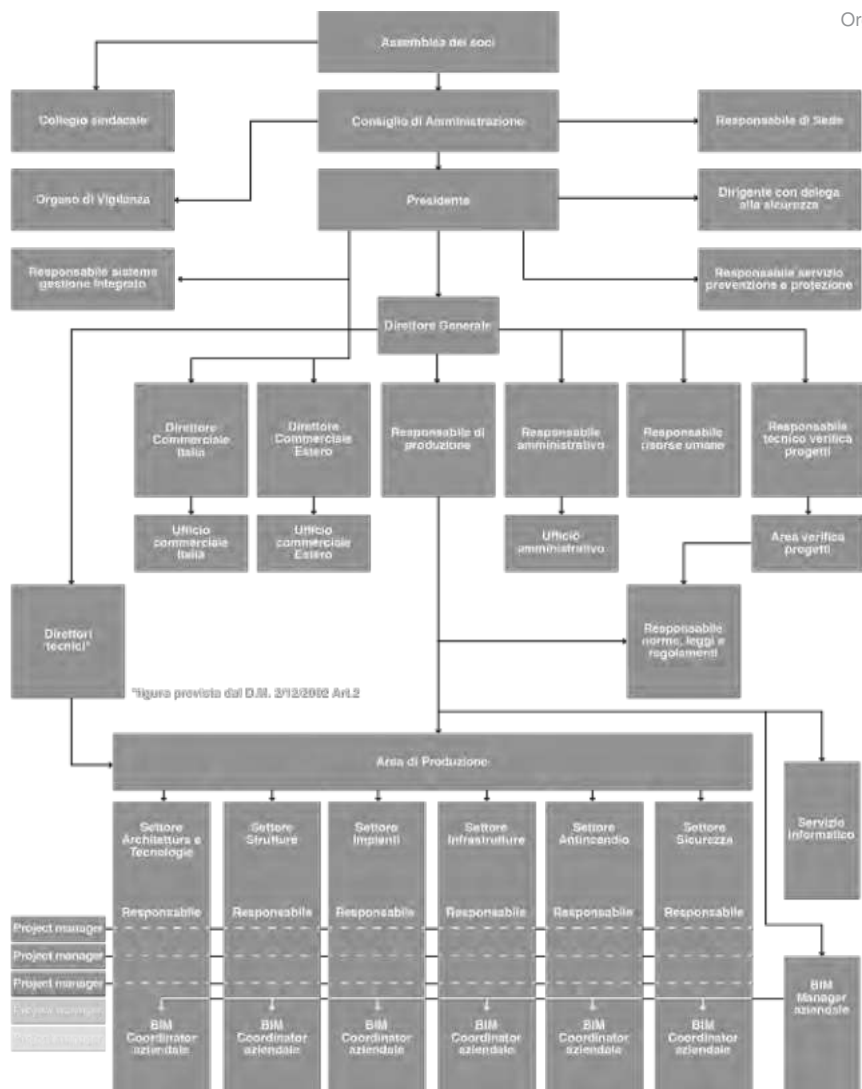
> Garantire parità di condizioni e trattamenti (parità di accesso al lavoro, retribuzione e carriera) senza distinzione di genere, etnia, età e credo religioso. > Sensibilizzare le risorse aziendali sui valori aziendali ed, in particolare, sui temi relativi alla parità e all'inclusione, attraverso attività 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 (fi-

siche 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 portato a termine un progetto di riorganizzazione generale grazie al quale è stata introdotta nei primi mesi del 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.

Organigramma aziendale



PIANIFICAZIONE STRATEGICA

GRI 2-12, 2-13, 2-16,
2-22, 2-23, 2-24

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, per l'ambiente e la sicurezza, l'etica 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 hanno 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.

NON CONFORMITÀ E RECLAMI

GRI 2-25

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, attuata nel 2022, va 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 nel Volume 1 dell'Annual Report "Politecnica 2022".

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 di 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.

04 /

**DIMENSIONE
TECNICO -
ECONOMICA**

ANALISI DI CONTESTO



Mercato pubblico Italia

Nel 2022 il mercato delle gare di tutti i servizi di architettura e ingegneria rileva un -10% per il numero di bandi pubblicati, rispetto al 2021 ma registra un +107,2% per il valore complessivo dei servizi messi in gara.

Il BIM è ormai al centro dell'attenzione dei committenti pubblici, sia con riferimento ai requisiti di partecipazione (di idoneità professionale con la richiesta di figure specializzate con competenze certificate generalmente riferite alla norma UNI 11337-7 o di capacità tecnica e professionale attraverso la dimostrazione dell'avvenuto svolgimento di servizi in BIM), che nell'ambito dei criteri di valutazione sotto il profilo delle esperienze pregresse, delle metodologie di lavoro e delle professionalità offerte o anche solo come elemento contrattuale della prestazione.

Resta critico il tema degli onorari atteso che i corrispettivi a base di gara calcolati secondo il DM 17/06/2016 (c.d. "decreto tariffe") non riconoscono i costi degli investimenti – ormai non più indifferenti – richiesti per produrre in BIM i progetti richiesti dai committenti.

L'analisi quantitativa delle gare nelle quali si chiede la presentazione di offerte in BIM o requisiti legati al BIM, svolta dall'Osservatorio OICE/Informatel già a partire dal 2015 testimonia una crescita sempre più consistente, soprattutto dopo l'approvazione del codice dei contratti pubblici del 2016 e dell'entrata in vigore del DM n. 560 del 2017. Per il 2022 l'analisi evidenzia un incremento in numero dell'87,8% sul 2021 con la pubblicazione di 1.003 bandi emessi da stazioni appaltan-

ti con riferimento al BIM. Si tratta di un volume che rappresenta il 18,8% del totale nel numero di tutti i bandi per servizi di architettura e ingegneria. In valore, questi bandi hanno raggiunto un importo di affidamenti pari a 2.123 M€ contro i 4.421 M€ di tutto il mercato dei servizi di architettura e ingegneria. **Si tratta di un dato di particolare rilievo visto che rappresenta il 47,6% dell'importo totale dei bandi emessi**, con una crescita dell'importo di quasi cinque volte rispetto al dato del 2021. La maggiore parte dei bandi BIM per servizi di architettura e ingegneria posti a base di gara nel 2022 si colloca sopra la soglia comunitaria dei 215.000 euro. Sotto il profilo della tipologia di servizi messi a bando si denota come circa il 67% del totale riguardi servizi di progettazione con una forte crescita dei servizi di rilievo del costruito e di valutazione della sicurezza sismica che rappresentano circa l'11%.

Emerge, inoltre, con particolare evidenza come l'apporto principale venga dalle procedure di importo superiore alla soglia UE pari al 76,0% del totale. Evidente la spinta che è stata fornita dalla domanda pubblica legata all'attuazione del PNRR e segnatamente da quella proveniente dalle grandi stazioni appaltanti. Ben diversa è l'analisi per quanto attiene alle procedure sotto soglia, con 241 bandi e 24,8 milioni, arrivano al 24% in numero e all'1,2% in valore, evidenziando comunque che alcune stazioni appaltanti, seppure non obbligate, hanno comunque fatto riferimento agli strumenti di modellazione elettronica. Tale contesto trova conferma nelle statistiche interne di Politecnica che, al netto degli affidamenti diretti, nel 2022 ha partecipato esclusivamente a gare

pubbliche sopra soglia (di cui il 63% in BIM, in linea con gli investimenti profusi negli ultimi anni sia per la formazione e la certificazione di figure professionali addette alla modellazione che per infrastrutture hardware e software dedicate alla produzione di elaborati in BIM. Un dato preoccupante è ancora rappresentato dai forti ribassi con cui le gare vengono aggiudicate, anche se in leggera discesa rispetto all'anno precedente.

PNRR

Nel 2022 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** e di programmazione per gli orientamenti di indirizzo e di partecipazione con particolare riferimento a **Infrastrutture, Istruzione e ricerca e Sanità**.

Nuovo Codice degli appalti

Importanti sono le novità sul fronte normativo introdotte nei primi mesi del 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 che entrerà in vigore a partire dal 01/07/2023 prevede 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, che desta non poche preoccupazioni, è 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.

Legge sull'equo compenso

Altra importante novità è costituita dall'approvazione della **Legge 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 assicurative; 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. Si attende adesso il lavoro di riscrittura e aggiornamento dei parametri, affidato agli Ordini e ai ministeri vigilanti.

RISULTATI DEL 2022 E OBIETTIVI PER IL 2023

GRI 201 -1

Il 2022 è stato un anno intenso e sorprendente: il Next Generation EU e il PNRR, la guerra in Ucraina, l'impennata dei costi delle materie prime e dell'energia, il ritorno dell'inflazione a doppia cifra e dei tassi di interesse elevati. Si è assistito ad un film proiettato a velocità quadrupla rispetto alla vecchia normalità ed è stato anche per Politecnica un anno altrettanto straordinario e intenso: **un fatturato di oltre 25 M€, 63,3 M€ di portafoglio, una comunità dei professionisti di oltre 300 persone.** La presenza di Politecnica sui mercati esteri è ulteriormente cresciuta e l'Italia ha visto l'azienda sempre più protagonista nel mercato privato della sanità, del lusso e dell'industria e nel mercato pubblico dei grandi ospedali, delle infrastrutture e del restauro. I traguardi che erano stati fissati dal punto di vista produttivo e commerciale sono stati largamente raggiunti e superati. La cultura della sostenibilità del progetto e la digitalizzazione dei processi di progettazione e direzione lavori, con l'utilizzo oramai al 100% su tutti i lavori delle tecnologie legate al BIM, ha permesso all'azienda di vincere importanti sfide ed essere pronta per quelle future. Per meglio affrontare questo cambio di scala nella dimensione economica e umana di Politecnica, nel corso del 2022 l'azienda ha portato a termine un progetto di riorganizzazione aziendale, grazie al quale è stata introdotta la figura del Direttore Generale, per aiutare ad avere un adeguato assetto organizzativo che accompagni l'azienda in questi anni di crescita. Nel 2022 Politecni-

ca ha compiuto 50 anni: traguardo importante, che conferma la bontà del modello cooperativo dell'azienda, che oggi con orgoglio si proietta nel futuro; 50 anni di cooperazione, sincera, solida, dinamica. Politecnica ha saputo nascere, crescere, migliorarsi, dimostrando di non avere limiti temporali legati alla vita professionale dei singoli ma di poter spaziare verso una vita teoricamente infinita. I risultati del primo trimestre 2023 sono in linea con le previsioni e confermano che la grande sfida del 2023 sarà produttiva con un valore della produzione previsto pari a 26 M€. Nel 2023 governare la crescita sarà l'obiettivo che Politecnica perseguirà mettendo in pista le strategie che si è ripromessa in tema di risorse umane e alleanze con partner esterni. La strategia di medio periodo più importante sarà quella di sfruttare questo momento particolarmente vivace di domanda di ingegneria e architettura in Italia per investire e porre salde basi all'estero, per permettere all'azienda di creare mercati alternativi a quello domestico, quando gli effetti del PNRR sfumeranno. Come linee strategiche per il 2023 la Società prevede:

- > ulteriori investimenti nel campo delle risorse umane per incrementare la capacità produttiva;
- > sviluppo del mercato estero su aree geografiche specifiche (Caraibi e Sud America);
- > continuo rafforzamento del mercato privato e infrastrutturale pubblico;
- > sviluppo della presenza dell'azienda a Roma.

Acquisizione di nuove commesse e integrazioni contrattuali

La tipologia di acquisizione, sinteticamente illustrata mediante il grafico seguente, è stata suddivisa in mercato estero e italiano e quest'ultimo in tre categorie:

- > da committente pubblico;
- > da committente privato;
- > da committente misto (appalti integrati in partnership con una impresa di costruzione).

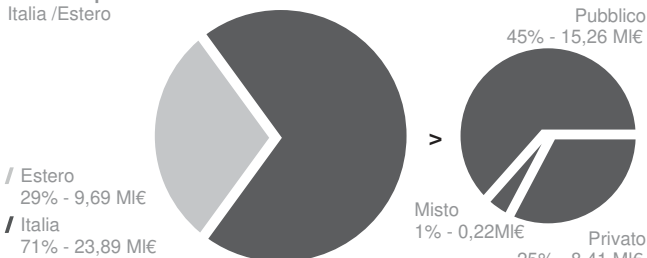
Il dato, pari complessivamente a 33,58 MI€, deriva sia dall'acquisizione di nuove commesse (55 per una quota del 70%) che da variazioni di commesse in essere (30%). In termini economici queste ultime riguardano principalmente l'attivazione di contratti attuativi all'interno di accordi quadro e l'esercizio di opzioni già previste contrattualmente e, secondariamente, ricalcoli di parcelle, perizie di variante e attività aggiuntive emerse in corso di erogazione del servizio.

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 greenfield, 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,

Totale acquisizioni
Italia / Estero

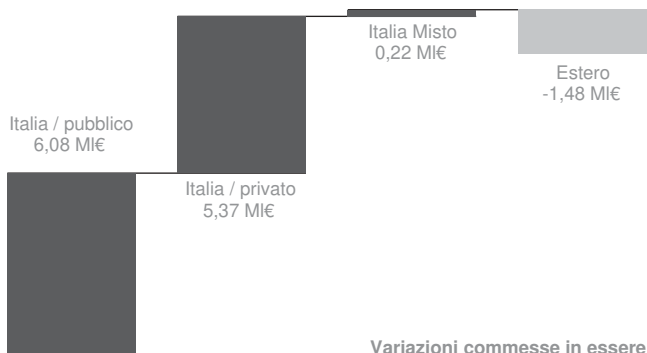
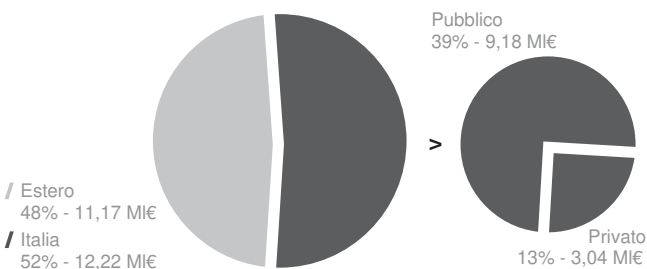


Totale acquisizioni

nuove commesse / variazioni commesse in essere



Acquisizione di nuove commesse



Variazioni commesse in essere

economico e di immagine, tra Politecnica e suoi competitors.

Ad oggi le opportunità del mercato pubblico italiano restano una fetta importante (pari al 39% del totale acquisito da nuove commesse e al 75% dell'acquisito in Italia), 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.

L'acquisito da nuove commesse nel mercato pubblico italiano è di circa 9,18 Ml€ cui si aggiungono 6,08 Ml€ di integrazioni contrattuali. Gli affidamenti da committenti pubblici derivano principalmente dalla partecipazione a gare con procedura aperta o ristretta ma si denota un aumento delle trattative a seguito dell'innalzamento della soglia per gli affidamenti diretti. La partecipazione a concorsi di progettazione è stata minimale mentre si evidenzia un incremento degli appalti integrati.



Coerentemente con la strategia commerciale adottata, nel 2022 si è ridotto il numero di appalti pubblici cui Politecnica ha partecipato: 115 in tutto di cui 69 procedure aperte e ristrette, 2 concorsi di progettazione, 11 appalti integrati e 33 trattative riservate. Il grafico a latere illustra la distribuzione geografica delle procedure al netto delle trattative riservate.

La maggior parte delle gare cui la Società ha partecipato nel 2022 ha un importo a base d'asta superiore alla soglia comunitaria e inferiore a 3 M€ (71%). Le gare con importi superiori rappresentano solo il 2%.

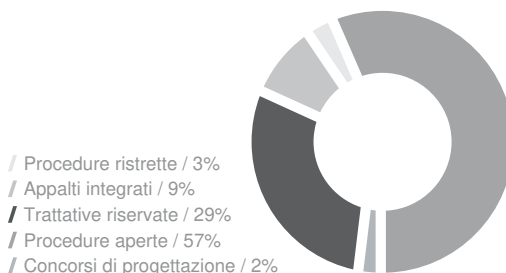
I tempi di esperimento delle gare si sono notevolmente ridotte negli ultimi due anni. Ad oggi solo il 3% delle procedure aperte e ristrette presentate è in attesa di aggiudicazione.

La performance di aggiudicazione è aumentata considerevolmente raggiungendo il 38% (calcolata al netto dei lotti multipli in procedure con vincolo di aggiudicazione ad un solo lotto).

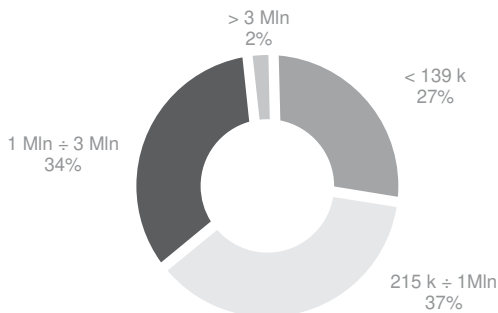
Tra i principali progetti acquisiti spiccano, nel settore sanitario, la progettazione del nuovo Polo Ospedaliero dell'Azienda Ospedale Università Padova nell'area Padova Est – San Lazzaro e gli accordi quadro per la riorganizzazione della rete ospedaliera della regione Emilia Romagna Lotti 8 e 22.

Molteplici le acquisizioni nel settore del restauro e della rigenerazione urbana tra cui si evidenziano i servizi di progettazione comprensivi di rilie-

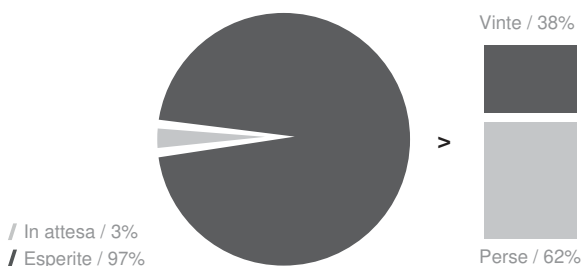
Appalti pubblici per tipologia procedura



Appalti pubblici per importo a base gara



Performance di aggiudicazione





vi, verifica della vulnerabilità sismica e diagnosi energetica per le opere di:

- > Restauro e rifunzionalizzazione del complesso monumentale di Palazzo Buontalenti nuovo Istituto Universitario Europeo quale sede della EUI School of Transnational Governance;

- > Restauro e rigenerazione del complesso monumentale Ex Roverella di Cesena per la creazione di un HUB urbano/Casa di quartiere;

- > Restauro e riqualificazione del complesso demaniale Villa Favorita e Parco da destinare a polo museale e sede della Scuola di Archeologia e biblioteca;

- > Restauro e rigenerazione urbana dell'area ex fornace di Bellaria Igea Marina con spazi espositivi, polifunzionali e di tipo congressuale e laboratori didattici;

- > Restauro del Palazzo delle Corporazioni facente parte del compendio demaniale sito in Roma sede del Ministero dello Sviluppo Economico;

- > Riqualificazione e adeguamento dell'Arsenale militare marittimo di Taranto.

Nel settore della pianificazione territoriale spicca il Masterplan per la rigenerazione del quartiere di Valle Olona a Varese con la realizzazione di un hub dedicato alla ricerca e formazione sulla mobilità sostenibile.

Infine, nel settore delle infrastrutture si citano gli Accordi Quadro RFI DAC.0165.2021 – Lotto 9 inerente aree esterne, fabbricati, opere civili, sede ferroviaria e relativi impianti di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. e ANAS DG 84/21 Lotto 12 relativo ad interventi di manutenzione straordinaria della sede stradale, oltre ai servizi di progettazione della nuova strada di accesso al Porto di Piombino e della Ciclovia nazionale del Garda – tratto lombardo. Anche l'ambito del mercato privato si è rivelato in forte crescita.

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, attuale e futura, ad investire fortemente e principalmente in questo mercato.

Nel 2022 sono state evase più di 240 offerte a privati, per un acquisito complessivo di circa 3,04 M€, escluse le integrazioni contrattuali (circa 5,37 M€). 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.

no dai competitors generalisti e la configurano come un vero e proprio partner strategico. Tra i principali progetti acquisiti:

- > Riqualificazione degli uffici di Italdesign Giugiaro a Moncalieri;
- > Stabilimenti per Manufacture Des Accessoires Luis Vuitton;
- > Realizzazione dello Showroom Fendi in Milano Solari.

È stato mantenuto alto l'impegno sul fronte estero, che resta un tema strategico per il futuro della società. Nel corso del 2022 Politecnica ha partecipato a 19 gare, con un tasso di successo di quasi il 32%. La quota di acquisito da nuove commesse estere è pari ad 11,17 MI€ corrispondente al 48% del totale, mentre le variazioni sulle commesse in essere incidono negativamente a seguito dell'annullamento di un contratto in essere.

All'estero la Società si è orientata sui segmenti Infrastrutture (Strade e Ponti) ed Edilizia ospedaliera. Forte l'impulso delle acquisizioni estere verificatesi nel 2022:

- > Supervisione dei lavori del nuovo ponte Demerara in Guyana;
- > Ammodernamento della strada da Linden a Mabura in Guyana;
- > Realizzazione di tre nuovi ospedali militari nelle città di Huambo, Cabinda e Luena in Angola;
- > Realizzazione del nuovo Ospedale Materno e Pediatrico di Georgetown in Guyana.

Nel 2022 l'acquisito da integrazioni contrattuali ha superato i 10 MI€.

Il grande valore delle integrazioni contrattuali è esplicativo della soddisfazione in merito al servizio svolto e della fidelizzazione dei Clienti sia pubblici che privati.

Nuovo Polo Ospedaliero di Padova
ingresso principale

Ex Fornace Bellaria-Igea Marina
restauro e nuove funzioni



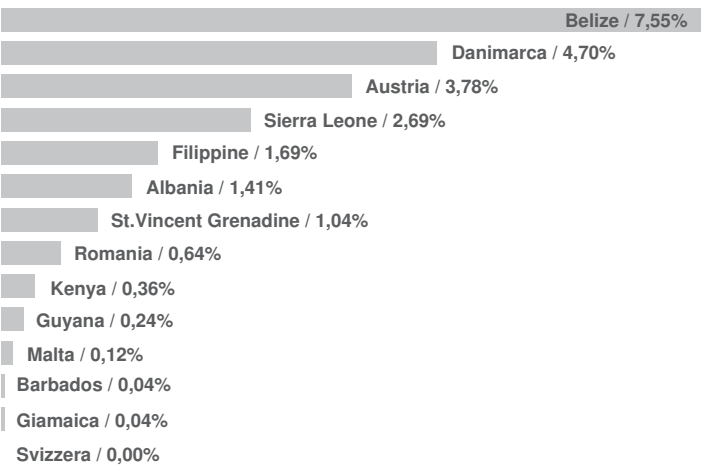
Portafoglio commesse e valore della produzione

Nel 2022 il valore della produzione operativa si attesta a circa 25,33 M€ grazie al forte incremento dei ricavi ed alla quota rilevante dei lavori in corso con un trend in costante crescita (+20% rispetto al 2021). Superiore alle aspettative anche il margine di contribuzione che mediamente è pari al 28%.

Valore della produzione
Italia / Estero

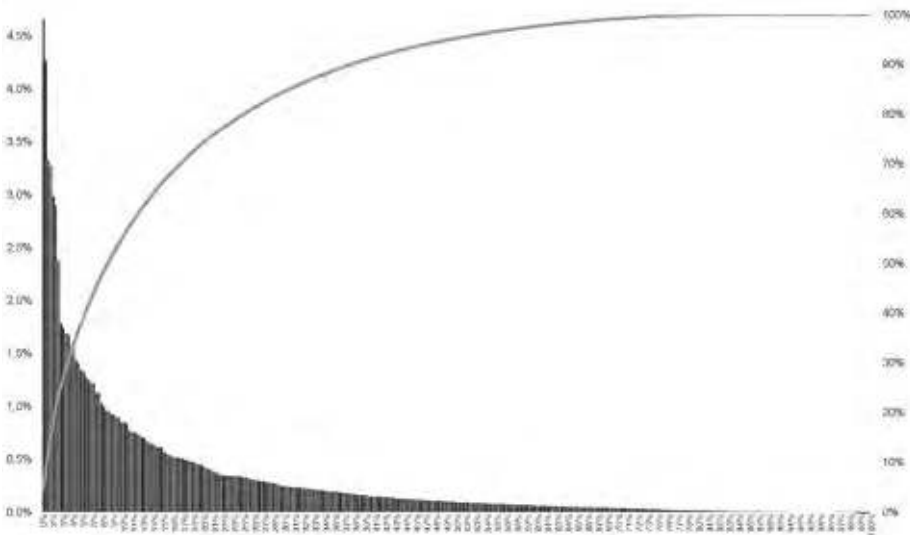


/ Estero / 24,30%
/ Italia / 75,70%



Le commesse in essere sono più di 300. Da un’analisi più dettagliata del contributo delle singole commesse al valore della produzione si evince come l’80% del monte lavori sia stato prodotto dal 25% delle commesse attive.

Analisi di Pareto
monte lavori





**Il nuovo Zealand University
Hospital di Køge, Danimarca**
aree esterne e prospetto principale

Riquilificazione Stazione di Lecce
nuovo hub per la riconnessione
urbana e la mobilità sostenibile

Tra i servizi che maggiormente hanno contribuito al valore della produzione:

- > Ampliamento e ricostruzione di una porzione della struttura ospedaliera esistente per la realizzazione del nuovo Zealand University Hospital;

- > Realizzazione di tre nuovi ospedali militari nelle città di Huambo, Cabinda e Luena in Angola;

- > Ammodernamento dell'autostrada Philip Goldson (categoria AASHTO), dal miglio 8.5 al miglio 24.5, e del ponte di Mexico Creek in Belize;

- > Accordo quadro RFI DAC.0209.2018 afferente alla sede ferroviaria e/o alle sue opere civili e/o a suoi fabbricati e relativi impianti di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. Lotto sede centrale;

- > Adeguamento stradale di 33 chilometri, ripristino dei ponti sul fiume Gbangbaya e sul fiume Yambatui e realizzazione dei nuovi Magbele sul fiume Rokel e Mabang sul fiume Ribi in Sierra Leone;

- > Realizzazione della nuova autostrada Coastal Highway compreso l'adeguamento di 10 ponti ed opere minori in Belize;

- > Rifunionalizzazione del Palazzo Buontalenti a Firenze;

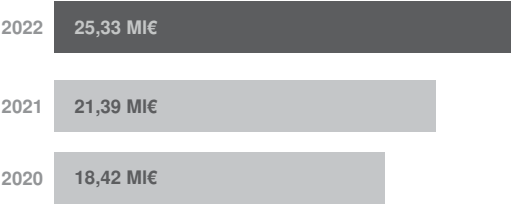
- > Riorganizzazione e ristrutturazione del Policlinico Umberto I di Roma.

Per maggiori dettagli circa i progetti acquisti e realizzati nel 2022 si rimanda al Volume 1 dell'Annual Report "Politecnica 2022". A fine 2022 il portafoglio supera 63 M€, frutto delle nuove commesse e dei lavori in corso. Politecnica ha consolidato la propria presenza all'estero e, in Italia, è stata protagonista nel segmento del Pubblico e, parallelamente, è cresciuta anche nel mercato Privato. Questo conforta la prospettiva futura, pur in un contesto di mercato molto incerto e influenzato dall'innalzamento dei costi energetici e di approvvigionamento delle materie prime.

Dati economici e patrimoniali

Di seguito le principali dimensioni economiche e patrimoniali:

VALORE DELLA PRODUZIONE



COSTI OPERATIVI



IMPOSTE



RISULTATO NETTO



CAPITALE SOCIALE



RISERVE



	2020	2021	2022
ROE netto	6,10%	8,30%	11,00%
ROE lordo	7,76%	11,83%	14,94%
ROI	6,63%	11,30%	17,18%
ROS	3,06%	4,42%	5,54%

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

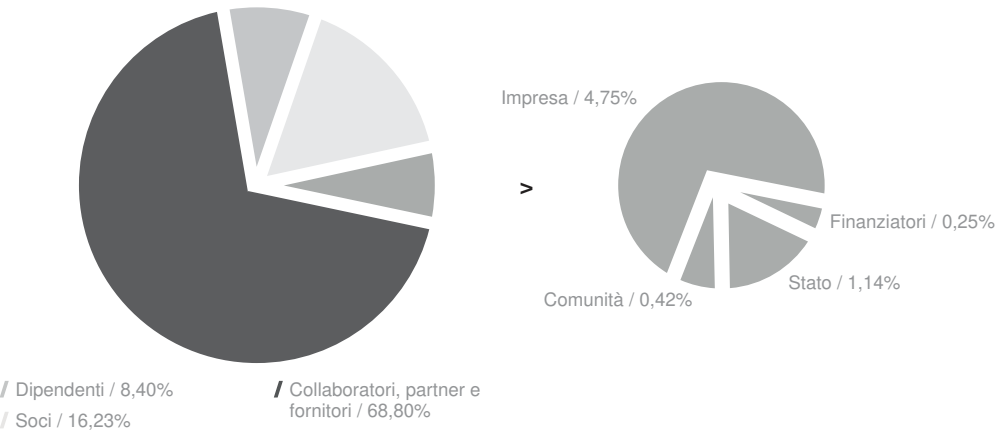
Distribuzione del valore generato

I seguenti dati offrono la possibilità di apprezzare come e quanta ricchezza sia stata creata oltre ad identificare i soggetti a cui tale vantaggio è destinato.

Il valore economico complessivamente generato (gestione caratteristica e non) pari a 25,49 M€ è ripartito tra:

Collaboratori, partner e fornitori (costi operativi)	17,53 M€
Lavoratori	
dipendenti (salari)	2,14 M€
soci (compenso)	4,14 M€
Finanziatori (interessi passivi)	0,06 M€
Stato (imposte e tasse)	0,29 M€
Comunità (donazioni, contributi, ecc.)	0,11 M€
Cooperativa	
ammortamenti	0,42 M€
utile non distribuito	0,79 M€

Distribuzione del valore economico generato



Nel 2022 è aumentata la remunerazione media dei Soci ed è stato inoltre possibile attivare il meccanismo del salario variabile, riconoscendo al personale dipendente il premio erogabile ad esso collegato. Tra le attività remunerate a vantaggio della collettività si citano:

- > Adozione a distanza attraverso l'ONLUS Centro Aiuti per l'Etiopia;
- > Contribuzione al fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della Cooperazione;
- > Contributi associativi Legacoop, Confindustria, AIS, OICE;
- > Erogazione liberale a Fondazione Politecnico di Milano;
- > Sostegno ad ANT (Associazione Nazionale Tumori) aderendo ai progetti che vengono svolti in azienda a sostegno dell'educazione alla prevenzione e alla diagnosi precoce dei tumori;
- > Sostegno a Dynamo Camp (associazione per il diritto alla felicità dei bambini affetti da patologie gravi o croniche).

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 2022, 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 2022 gli investimenti in locali e attrezzature ammontano a oltre 2 M€ con un'incidenza di circa l'8% sul valore della produzione. Sempre alto l'impegno nella qualificazione del personale con l'ottenimento di n. 4 nuove certificazioni ai sensi della norma UNI 11337-7:2018 (per un totale di 17 certificazioni). A conferma della forte vocazione alla digitalizzazione anche nel 2022 Politecnica è tra le società premiate al "BIM & Digital Award" con il secondo posto nel settore Infrastrutture per il progetto del **Nuovo Ponte di Albiano sul fiume Magra**.

La competizione, organizzata da Clust-er Build e giunta alla 6ª 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 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 nel-

la 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 Ispra** e della nuova **Torre di Controllo Milano Linate**.

Nel 2022 Politecnica ha partecipato al **gruppo di lavoro IFC Road Italia** dedicato alla verifica dell'IFC4.3, il formato digitale open che agevola l'interoperabilità tra BIM verticale (edifici) e BIM orizzontale (ponti, reti ferroviarie, strade, acquedotti, ecc.), estendendo l'utilizzo del formato IFC e i benefici dell'openBIM anche alle infrastrutture.



Nuovo Ponte di Albiano
modello BIM dell'intera infrastruttura
e foto del cantiere durante il varo
della campata principale

QUALITÀ DEL SERVIZIO

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 Project Manager responsabile 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 (VV.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 degli 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 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 2002 sono state registrate 2 non conformità inerenti ai servizi resi entrambe 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.

05 /

**COMPONENTE
SOCIALE**





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 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..

I soci, pari a **44** al 31/12/2022, sono ad oggi 49 grazie all'inserimento di 5 nuovi Soci speciali (ai sensi dell'art 2527 c. 3 del c.c. e del Regolamento di Politecnica) all'inizio del 2023.



Pietro Accolti Gil /
Geologo



Marco Balestrazzi /
Ingegnere



Francesco Barone /
Ingegnere



Jacopo Baroni /
Ingegnere



Emanuela Becchi /
Perito Industriale



Giulio Bechi /
Ingegnere



Stefano Caccianiga /
Geometra



Giuseppe Cacoza /
Architetto



Alfio Alberto Castro /
Architetto e Ingegnere



Alessandro Cecchelli /
Ingegnere



Tommaso Conti /
Ingegnere



Andrea Dal Cerro /
Ingegnere



Giorgio Dan /
Ingegnere



Cristina De Natale /
Ingegnere



Francesco Fatichi /
Ingegnere



Francesca Federzoni /
Ingegnere



Francesca Ferrari /
Architetto



Massimo Fiorini /
Ingegnere



Rita Franciosi /
Architetto



Barbara Frascari /
Ingegnere



Francesco Frassinetti /
Ingegnere



Maria Cristina Fregni /
Architetto



Luciano Gasparini /
Ingegnere



Federico Gasperini /
Ingegnere



Paola Gabrielli /
Architetto



Beatrice Gentili /
Architetto



Corrado Giacobazzi /
Ingegnere e Architetto



Sara Giua /
Architetto



Micaela Goldoni /
Ingegnere e Architetto



Alessio Gori /
Ingegnere



Marcello Gusso /
Ingegnere



Andrea Lucarelli /
Ingegnere



Stefano Maffei /
Architetto



Marcello Mancone /
Ingegnere



Davide Messori /
Ingegnere



Paolo Muratori /
Ingegnere



Giorgio Poggi /
Ingegnere



Claudio Pongolini /
Ingegnere



Stefano Ripari /
Ingegnere



Giovanni Romiti /
Ingegnere



Ferdinando Sarno /
Ingegnere



Enea Sermasi /
Ingegnere



Tobia Scurani /
Ingegnere



Stefano Simonini /
Ingegnere



Gianfranco Tedeschi /
Architetto



Alessandro Uras /
Architetto



Francesco Verrazzani /
Architetto



Sergio Virdis /
Architetto



Luciano Viscanti /
Ingegnere

La componente maschile è prevalente (79% vs 21%) in relazione al fatto che, ancora oggi in Italia, le competenze tecniche sono maggiormente espresse dagli uomini.

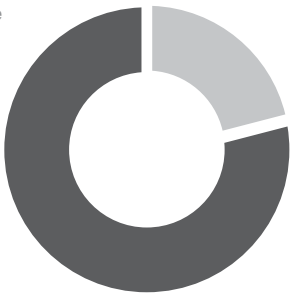
Soci per settore

- / Architettura - edilizia / 35%
- / Impianti / 23%
- / Sicurezza / 6%
- / Strutture / 11%
- / Infrastrutture / 15%
- / Direzione / 10%



Soci per genere

- / Donne / 21%
- / Uomini / 79%



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	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Età					
Età<30	-	-	-	-	-
30<Età<40	1	6,67	-	-	7,67
40<Età<50	2,75	7,33	-	-	10,08
50<Età<60	4,00	15,00	-	-	19,00
60<Età<70	1,00	2,00	-	-	3,00
Età>70	-	1,41	-	-	1,41
Totale	8,75	32,41	-	-	41,16

Le seguenti tabelle riportano i soci in entrata e in uscita nel 2022 come **media del periodo di rendicontazione**.

SOCI IN INGRESSO	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Età					
Età<30	-	-	-	-	-
30<Età<40	-	1,67	-	-	1,67
40<Età<50	0,75	0,33	-	-	1,08
50<Età<60	-	-	-	-	-
60<Età<70	-	-	-	-	-
Età>70	-	-	-	-	-
Totale	0,75	2	-	-	2,75

SOCI IN USCITA	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Età					
Età<30	-	-	-	-	-
30<Età<40	-	-	-	-	-
40<Età<50	-	-	-	-	-
50<Età<60	-	-	-	-	-
60<Età<70	-	0,41	-	-	0,41
Età>70	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	0,41

Il tasso di turnover complessivo, calcolato sul triennio per avere una maggiore significatività dell'indicatore, è pari al 9,4% circa (media del periodo). Nel triennio sono entrati a far parte della compagine sociale 8 nuovi soci e ne sono usciti 4 (1 decesso, 3 pensionamenti e 1 dimissione).

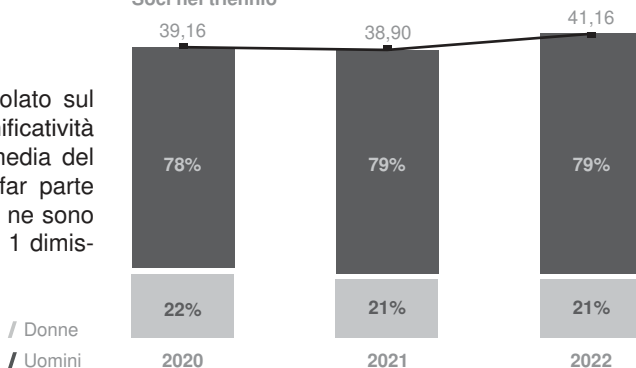
Contratto

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'Assem-

Soci nel triennio



blea 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 – rispettivamente, 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 e, comunque, in misura non superiore al 30% del trattamento complessivo inizialmente stabilito. 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.

Composizione

I dipendenti di Politecnica al 31/12/2022 sono 41 in termini assoluti con un'età media di circa 50 anni. La composizione del personale dipendente, diversamente da quella dei soci, vede una prevalenza della **componente femminile pari al 55% del totale**, compatibilmente con il fatto che buona parte è dedicato a mansioni amministrative/commerciali.

La struttura professionale è stabile e composta per il 92% da impiegati e per il restante 8% da quadri. Data la natura dell'attività svolta non vi sono operai né dirigenti atteso che questi ultimi appartengono alla compagine dei soci cooperatori. **Il 98% dell'organico è impiegato con contratto a tempo indeterminato** (tale percentuale è salita al 100% nel 2023 con la trasformazione dell'unico contratto a tempo determinato in tempo indeterminato).

Il 17,4% 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% del totale donne) e sono state integralmente accettate.

Viene di seguito riportata 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.



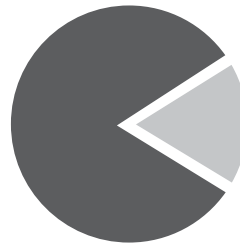
Dipendenti per settore

/ Produzione / 54%
/ IT / 7%
/ Segreteria, Amministrazione, Commerciale / 39%



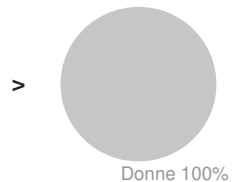
Dipendenti per genere

/ Donne / 55%
/ Uomini / 45%

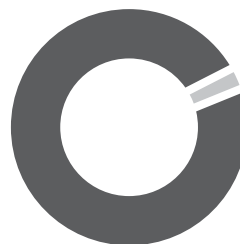


Dipendenti full time / part time

/ Part time / 17% / Full time / 83%



Dipendenti tempo determinato / indeterminato



/ Determinato / 1,9%
/ Indeterminato / 98,1%

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	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Inquadramento					
Dirigenti	-	-	-	-	-
Quadri	2 2	1 1	-	-	3 3
Impiegati	21,02 19,26	16,22 16,22	-	-	37,23 35,48
Operai	-	-	-	-	-
Orario lavoro					
Tempo parziale	7,02 5,26	-	-	-	7,02 5,26
Tempo pieno	16 16	17,22 17,22	-	-	33,22 38,22
Ore non garantite	-	-	-	-	-
Durata contratto					
Tempo Determinato	1 0,75	-	-	-	1 0,75
Tempo Indeterminato	22,02 20,51	17,22 17,22	-	-	39,23 37,73
Età					
Età<30	-	-	-	-	-
30<Età<40	2 1,75	4,67 4,67	-	-	6,67 6,42
40<Età<50	5 4,5	4,55 4,55	-	-	9,55 9,05
50<Età<60	13,19 12,6	-	6 6	-	19,19 18,6
60<Età<70	2,83 2,41	-	2 2	-	4,83 4,41
Età>70	-	-	-	-	-
Totale	23,02 21,26	17,22 17,22	-	-	40,23 38,48

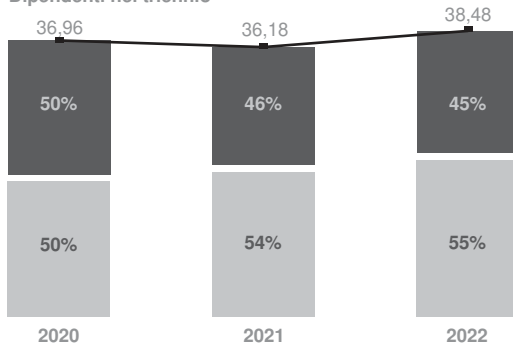
Nel 2022 si registrano 3 assunzioni e 1 pensionamento. Rispetto al 2021 il personale è aumentato di circa 2 FTE (+6%). Le seguenti tabelle riportano i dipendenti in entrata e in uscita nel 2022 come **media del periodo di rendicontazione** sia in termini assoluti che Full Time Equivalent (**media numero di persone | media FTE**).

DIPENDENTI IN INGRESSO	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Orario di lavoro					
Tempo parziale	0,19 0,1	-	-	-	0,19 0,1
Tempo pieno	-	1,22 1,22	-	-	1,22 1,22
Ore non garantite	-	-	-	-	-
Durata contratto					
Tempo Determinato	-	-	-	-	-
Tempo Indeterminato	0,19 0,10	1,22 1,22	-	-	3 2,53
Età					
Età<30	-	-	-	-	-
30<Età<40	-	0,67 0,67	-	-	0,67 0,67
40<Età<50	-	0,55 0,55	-	-	0,55 0,55
50<Età<60	0,19 0,10	-	-	-	0,19 0,10
60<Età<70	-	-	-	-	-
Età>70	-	-	-	-	-
Totale	0,19 0,10	1,22 1,22	-	-	1,4 1,31
DIPENDENTI IN USCITA	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Orario di lavoro					
Tempo parziale	0,83 0,66	-	-	-	0,83 0,66
Tempo pieno	-	-	-	-	-
Ore non garantite	-	-	-	-	-
Durata contratto					
Tempo Determinato	-	-	-	-	-
Tempo Indeterminato	0,83 0,66	-	-	-	0,83 0,66
Età					
Età<30	-	-	-	-	-
30<Età<40	-	-	-	-	-
40<Età<50	-	-	-	-	-
50<Età<60	-	-	-	-	-
60<Età<70	0,83 0,66	-	-	-	0,83 0,66
Età>70	-	-	-	-	-
Totale	0,83 0,66	-	-	-	0,83 0,66

Il **tasso di turnover complessivo**, calcolato sul triennio per avere una maggiore significatività dell'indicatore, è pari al 12% circa (media del periodo FTE). Nel triennio sono state effettuate 7 assunzioni mentre le persone che hanno lasciato l'azienda sono pari a 4 (1 pensionamento e 3 dimissioni). La durata del rapporto di lavoro indica la stabilità dell'impiego: circa la metà dei dipendenti ha un'anzianità superiore a 25 anni.

/ Donne
/ Uomini

Dipendenti nel triennio



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 (FILCAMS/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. In data 28 novembre 2022 è stato rinnovato l'Accordo sul salario variabile per le annualità 2022-2023-2024 confermando il riconoscimento

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). 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,

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

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 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.

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 parentali, 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.

La tabella sopra riporta i dipendenti in numero assoluto che nel 2022 avevano diritto al congedo parentale e che sono rientrati al termine del congedo (tasso di rientro pari al 100%) suddivisi per genere.

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.

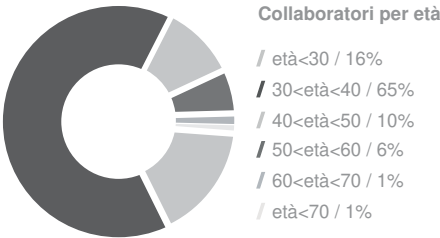
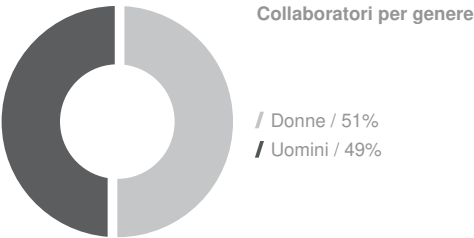
I dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato hanno diritto ai medesimi benefit (eventualmente proporzionati all'orario di lavoro). Non ci sono differenze nei benefit previsti per i dipendenti nelle diverse regioni.

COLLABORATORI

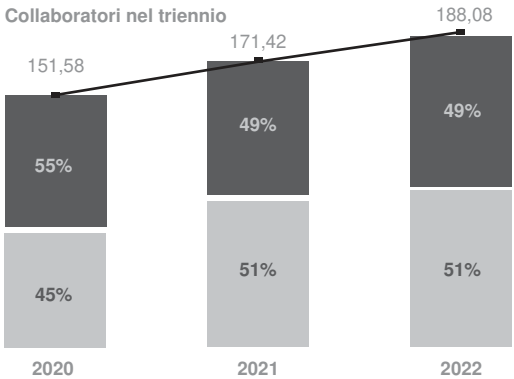
La Società può contare sul contributo di circa 190 collaboratori continuativi (persone fisiche al 31/12/2022) che, distribuiti nelle varie sedi, costituiscono un network altamente specializzato pronto ad affrontare e risolvere le sfide più complesse. Viene di seguito riportata la composizione di dettaglio 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	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE
Età					
Età<30	17,08	13,00	-	-	30,08
30<Età<40	64,83	58,08	-	-	122,92
40<Età<50	8,25	11,33	-	-	19,58
50<Età<60	3,92	8,00	-	-	11,92
60<Età<70	0,00	2,00	-	-	2,00
Età>70	1,00	0,58	-	-	1,58
Totale	95,08	93,00	-	-	188,08

Si tratta prevalentemente di giovani professionisti (**oltre l'80% ha meno di 40 anni e il 65% meno di 30**) che contribuiscono ad arricchire la consolidata esperienza di Politecnica con il proprio bagaglio di innovazione e know-how digitale.



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**.



PARTNER E SUBFORNITORI

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 del 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.

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.

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 ogni caso, nello svolgimento delle attività esternalizzate, il fornitore deve rispettare il Codice etico e attenersi alle applicabili procedure e istruzioni tecniche del Sistema di Gestione Integrato.

Politecnica considera strategico il coinvolgimento della comunità locale negli interventi di rigenerazione urbana per comprendere le esigenze, identificare potenziali conflitti, ampliare le opzioni progettuali e migliorare il processo decisionale.

Nel 2022 sono 4 gli interventi con processi strutturati di Stakeholder Engagement che la Società ha portato avanti:

- > Rigenerazione urbana del quartiere Darsena di Ravenna, in ottica multidisciplinare – progetto DARE UIA;

- > Masterplan per la rigenerazione del quartiere di Valle Olona a Varese con la realizzazione di un hub dedicato alla ricerca e formazione sulla mobilità sostenibile;

- > Piano territoriale di area vasta (PTAV) della Provincia di Piacenza ai sensi della Legge regionale Emilia-Romagna n. 24/2017;

- > Restauro e rigenerazione del complesso monumentale Ex Roverella a Cesena per la creazione di un HUB urbano/Casa di quartiere.

Parallela e sinergica all'erogazione dei servizi sul territorio è la partecipazione a **progetti di ricerca con la comunità scientifica volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere a servizio della collettività**. Sono 3 le iniziative del 2022:

HOSPITALES TECNOLOGÍA Y REDES / progetto 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), istituto di credito internazionale la cui mission è favorire lo sviluppo economico e sociale dei Paesi dell'America Meridionale e dei Caraibi, l'Organizzazione Mondiale per la Sanità (OMS) e UNOP, l'ufficio delle Nazioni Unite per i servizi di progetti.

Il documento finale individua le strategie per mantenere l'offerta e la qualità dei servizi sani-

tari essenziali in contesti di crisi, evitando conseguenze a discapito della salute della popolazione.

JOINT RESEARCH PLATFORM HEALTHCARE INFRASTRUCTURES / sempre nel settore sanitario, la piattaforma tecnologica creata dal Politecnico di Milano, Dipartimento ABC Design & Health Lab, con la Fondazione Politecnico di Milano, volta a sviluppare delle linee guida condivise per la progettazione di un ospedale di nuova generazione disegnato per migliorare le condizioni di salute e benessere dei pazienti, più efficiente nel combattere le infezioni e sostenere il recupero fisico e psicologico dei degenti.

PARTECIPAZIONE AL GRUPPO DI LAVORO PROMOSSO DA AIS / Associazione italiana per le Infrastrutture Sostenibili, con il compito di definire le linee guida di Stakeholder Engagement 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.

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. In questa prima vengono organizzati numerosi incontri e visite programmate con lo scopo di coinvolgere tutte le comunità locali per

ASSOCIAZIONI, UNIVERSITÀ ED ENTI DI RICERCA

GRI 2-28

approfondire maggiormente e conoscere le varie esigenze.

Sono 5 gli interventi in corso nel 2022 che riguardano la progettazione e 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.

- > Realizzazione del nuovo ponte sul fiume Demarara in Guyana, infrastruttura di collegamento, fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico dell'intera regione.

- > 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 MIDH (Ministero delle Infrastrutture, Sviluppo e Housing del Belize).

- > Realizzazione del nuovo ponte Haulover in Belize, il primo ponte a campata unica di questo tipo in tutto il centro America, un'infrastruttura progettata secondo i principi di Climate Change Vulnerability e nel rispetto delle normative AA-SHTO-LRFD, che non collega solo due rive, ma è espressione dell'identità di un paese.

- > 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.

Oltre alla storica adesione alla **Lega delle Cooperative**, 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 2022, 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, diversi incarichi istituzionali:

- > 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.

- > Membro di Giunta della **Camera di Commercio di Modena**.

- > Vicepresidente di **Legacoop** Estense e, dal 2023, 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.

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) nell'ambito delle quali vengono attivati tirocini curriculari ed extracurriculari.



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.



Associata EFCA, la Federazione europea delle associazioni di consulenza ingegneristica (EFCA), l'unica federazione a rappresentare 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.



Tra i membri del Consiglio Direttivo di AIS – Associazione Infrastrutture Sostenibili, 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.



Politecnica aderisce al Joint Research Platform Healthcare Infrastructures, piattaforma tecnologica creata dal Politecnico di Milano, Dipartimento ABC Design & Health Lab, con la Fondazione Politecnico di Milano, rivolta alle imprese e alle istituzioni per sviluppare e sperimentare strategie evolutive di innovazione progettuale, tecnologica, organizzativa, costruttiva e gestionale per la transizione della sanità da un modello esclusivamente ospedale-centrico a un modello user-center sostenibile, inserito in una rete territoriale fisica e digitale.



Supporter di Envision@Italia, una community che crede nel protocollo Envision® come sistema per dare credibilità alla progettazione infrastrutturale sostenibile.



Partner Assortis, associazione volta a semplificare il lavoro di tutti gli attori che lavorano 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.

ETICA, LEGALITÀ E TRASPARENZA

GRI 2-26, 2-27, 205, 206, 406

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 contro le donne, 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 contenente il Codice Etico aziendale, l'analisi dei rischi, le procedure da applicare, il sistema disciplinare / sanzionatorio, gli obblighi informativi e le modalità di segnalazione.

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 e i dipendenti devono osservare per prevenire i comportamenti a rischio reato individuati.

In correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, intervenute tra i mesi di novembre 2021 e marzo 2022, il Modello Organizzativo è in corso di aggiornamento con il recepimento del D.lgs 184/2021, del D.lgs 195/2021, della Legge 238/2021, del DL 13/2022 e della Legge 22/2022 e con l'aggiunta di nuovi protocolli per la prevenzione dei rischi modificatisi in seguito alle novità intervenute nei reati presupposto.

La presa visione dei documenti costituenti il MOG 231 della Società e la condivisione in pie-

na consapevolezza dei principi e delle regole 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; inoltre, fornisce 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.

Nel corso del 2022 l'Organismo di Vigilanza non ha ricevuto segnalazioni circa la violazione del Modello, né ha riscontrato fatti od omissioni significative in merito. Sia nel 2022 che negli anni precedenti 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 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 informatico 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.

Le segnalazioni inoltrate mediante il canale informatico vengono gestite attraverso una piattaforma che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. 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.

Sia nel 2022 che negli anni precedenti non sono stati segnalati tramite azione legale o reclamo né rilevati in altro modo dall'organizzazione episodi di discriminazione sulla base di razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, secondo le definizioni dell'ILO, nonché qualsiasi altra forma di discriminazione che coinvolga Stakeholder interni e/o esterni di tutte le attività dell'organizzazione.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

GRI 405

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, 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 chiamatelo 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 teatrale **“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 2020 Politecnica sostiene **AIW – Association for the Integration of Women**, associazione di promozione sociale che aiuta, in particolare, giovani donne migranti in condizioni di svantaggio economico e sociale. Nell'ambito del progetto ROOTS di AIW, Politecnica ha mes-

so a disposizione pro-bono dell'Associazione la progettazione di due locali all'interno del Complesso San Paolo di Modena, uno dei i principali progetti di restauro della Società, 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 punto di riferimento per la comunità, un luogo di scambio, condivisione e integrazione.

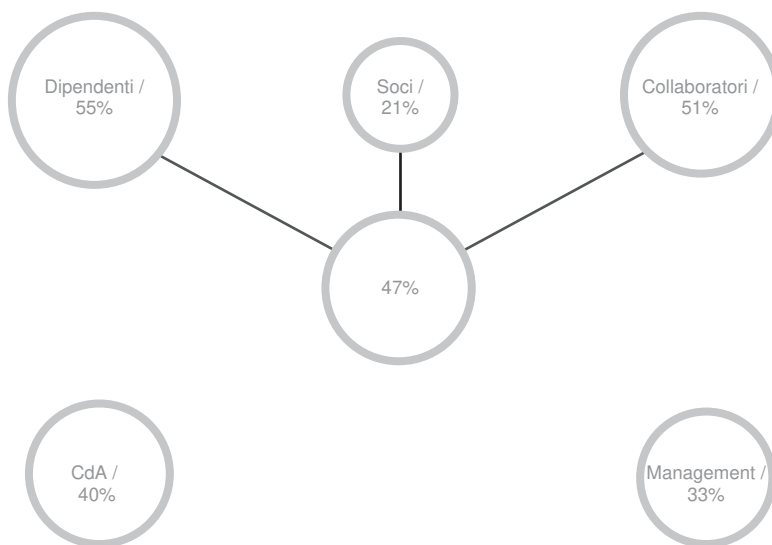
Alle iniziative esterne si aggiungono i momenti informativi e formativi organizzati internamente a tutti i livelli, compresi i vertici aziendali, su argomenti come la differenza di genere, gli stereotipi e gli unconscious bias, la tutela della maternità / paternità, la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, la tutela contro episodi di molestie e mobbing.

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.

Dati

Le donne rappresentano complessivamente il 47% della forza lavoro di Politecnica (55% dei dipendenti, 21% dei soci e 51% 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/commerciali.

Diversamente la componente maschile è prevalente nella compagine sociale in relazione al fatto che, ancora oggi, in Italia, le competenze tecniche sono maggiormente espresse dagli uomini. 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 STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica).



Il settore ingegneristico è storicamente caratterizzato da un fortissimo squilibrio di genere: secondo uno studio del 2019 condotto dal Centro Studi del CNI, nel 2017 solo il 28% dei laureati in materie ingegneristiche è donna, dato comunque in crescita rispetto al 16% del 2000. 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.

La ricerca stima che, del totale della popolazione con laurea in ingegneria al 2019, il 19% erano donne, percentuale che scende al 15% considerando le donne ingegnere aderenti al sistema ordinistico sul totale degli iscritti. 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.

Con riferimento alla composizione del massimo organo di governo, si rileva come due su cinque dei membri del Consiglio di Amministrazione siano donne (**40%**) tra cui il Presidente. Infine nell'ambito del management con ruolo esecutivo, la percentuale di donne in posizione dirigenziale è del **33%** (uno su tre dei direttori è donna). Vengono di seguito riportate le statistiche aziendali inerenti procedure di selezione, opportunità di avanzamento professionale e politiche retributive relativamente alla compagine sociale e al personale dipendente. Per quanto concerne le assunzioni/associazioni, nel 2022 sono stati assunti in termini assoluti 3 nuovi dipendenti (di cui 1 donna) e associati 7 nuovi soci (di cui 1 donna).

Nuovi soci

// Donne / 14%
// Uomini / 86%



Nuovi dipendenti

// Donne / 33%
// Uomini / 67%



Le promozioni hanno riguardato 7 dipendenti di cui 2 donne.

Uno degli obiettivi del Piano strategico è l'implementazione nell'arco del triennio di un sistema di performance management in grado di riconoscere e valorizzare i meriti e le competenze dei lavoratori e di sostenerne lo sviluppo professionale anche in ottica di garantire pari opportunità di crescita.

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. scatti di anzianità, indennità auto, ferie, permessi e festività, detrazioni familiari a carico, straordinari, premi da contrattazione aziendale di secondo livello). Il gender gap salariale medio risultante è pari all'**1,4%** a sfavore delle donne, dato significativamente inferiore rispetto alla media nazionale del 5% rilevata da Eurostat per il 2021 (valore che raggiunge circa il 24% nel settore delle attività professionali). Per i soci la situazione si inverte con un gender gap a favore delle donne pari al **9,2%**.

Promozioni dipendenti

/ Donne / 29%

/ Uomini / 71%



Gender Gap medio dipendenti

Uomini



Donne



-1,4%

Gender Gap medio soci

Uomini



-9,2%

Donne



TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 403, 416

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 di Produzione.

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 di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di Politecnica è stato progettato, realizzato e certificato nel 2017 secondo la norma OHSAS 18001:2007 e le Linee Guida INAIL UNI e successivamente nel 2020 adeguato alla norma ISO 45001:2018. Il Sistema è integrato agli altri Sistemi di gestione aziendali (Qualità, Ambiente, Parità di genere) 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 con le 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 è relativo alle sedi di Modena e Firenze e dal 2023 anche alla sede di Milano e 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 di Produzione 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 ma-

lattie 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 aderisce ai progetti di Fondazione ANT (Associazione Nazionale Tumori) che vengono svolti annualmente in azienda a sostegno dell'educazione alla prevenzione e alla diagnosi precoce del melanoma e dei tumori della cute e dei tumori della tiroide.

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.

Infortunati e malattie professionali

Politecnica non ha registrato infortuni sul luogo di lavoro o in itinere, né denunce di malattia professionale nel 2022 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 dei 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 Coordi-

natore 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 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 2022 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.

Selezione del personale

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.

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 supporto 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

2022 si evince come l'impegno della Società nella formazione resti alto seppure in diminuzione rispetto agli anni precedenti con un valore medio pro-capite pari a 20,33.

SOCI COOPERATORI	2020	2021	2022
Donne			
Ore di formazione totali	345,00	231,00	180,00
Ore di formazione totali pro capite	39,44	28,88	20,57
Uomini			
Ore di formazione totali	1342,00	1506,20	915,34
Ore di formazione totali pro capite	44,12	48,74	28,25
DIPENDENTI	2020	2021	2022
Donne			
Ore di formazione totali	137,5	396,8	362,8
Ore di formazione totali pro capite	6,88	18,76	15,76
Uomini			
Ore di formazione totali	216,5	248,3	196,8
Ore di formazione totali pro capite	11,76	15,02	11,43
Ore di formazione totali pro capite	26,31	31,11	20,33

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 2022 sono stati attivati 13 tirocini curriculari e 3 extracurriculari.

Condivisione della conoscenza

La celebrazione dei 50 anni dalla fondazione di Politecnica è stata l'occasione per istituire il Premio POLITECNICA FUTURA: un concorso a squadre dedicato ai dipendenti e collaboratori di tutte le sedi in Italia e all'estero.

L'iniziativa ha inteso 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. Ogni team ha presentato un progetto in corso di rea-

lizzazione nel mondo che, a giudizio dei concorrenti, rappresentava un modello di progettazione sostenibile.

Le formazioni vincenti hanno ottenuto un premio per approfondire lo studio in loco con gli studi professionali che hanno realizzato la progettazione dell'opera selezionata.

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 i Partner e i Clienti.

Per questo motivo Politecnica realizza numerose iniziative per condividere know-how e competenze tecniche con i partner e i clienti di tutti i progetti realizzati all'estero, per contribuire allo sviluppo delle conoscenze professionali degli attori locali attraverso sessioni di formazione, scambio di competenze tra progettisti e training in loco.

Nel 2020 la Società ha promosso due workshop digitali dal titolo "Condivisione del sapere senza confini" (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 realtà territoriali 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 organizzato 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 se stessi e gli altri.

La protezione della privacy dei clienti è un obiettivo prioritario di Politecnica che opera in accordo alle normative attuali in materia (Regolamento (UE) 2016/679 GDPR e successive modifiche e integrazioni) e alle procedure interne del Sistema di gestione aziendale. Sono identificati il Titolare nella persona del Presidente pro tempore e i Responsabili. Politecnica gestisce dati e informazioni sensibili e non dei propri clienti in relazione alle commesse. Attraverso le sue 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 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.

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.

COMUNICAZIONE

Nel 2022 la comunicazione è stata una delle funzioni più coinvolte nelle celebrazioni del 50° anniversario della Società.

Integrata e multicanale, la comunicazione istituzionale di Politecnica avviene con continuità verso i propri Stakeholder e il mercato di riferimento attraverso un'attività di comunicazione coordinata tra Sito Web, Social Network - in particolare LinkedIn - e attività di Media Relations verso la carta stampata e i media online.

Il sito di Politecnica, all'indirizzo **www.politecnica.it**, rappresenta il principale strumento di comunicazione con l'insieme degli Stakeholder e con la Comunità in senso lato.

Nel corso dell'anno si è provveduto al mantenimento e alla valorizzazione del sito web attraverso l'alimentazione costante di news, storytelling, social.

Dal sito di Politecnica sono liberamente scaricabili, oltre a notizie di varia natura e informazioni sulle principali realizzazioni, i documenti di reporting delle dimensioni ESG dell'organizzazione.

La comunicazione di eventi, progetti e iniziative significative dell'anno è stata portata avanti attraverso la realizzazione e la pubblicazione regolare di articoli, comunicati stampa e interviste con i soci e l'attività di media relations (media economici, generalisti e territoriali, settoriali in funzione progetto).

Altro importante canale di comunicazione è il **profilo LinkedIn** Politecnica che viene costantemente alimentato secondo le linee guida e la policy aziendale.

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 stati i principali driver nello sviluppo delle attività di comunicazione che hanno l'obiettivo di valorizzare la brand identity di Politecnica "Building For Humans".

Il percorso di riorientamento strategico della Comunicazione, iniziato negli anni scorsi grazie ad un nuovo approccio narrativo che dà voce ai Soci, è proseguito anche nell'anno passato portando al raggiungimento di importanti traguardi nel 2022, tra cui:

- > oltre n. 100 post su LinkedIn con circa n. 6.000 reactions;
- > oltre n. 14.700 followers (+15% rispetto al 2021);
- > n. 369 articoli su testate di settore e generaliste off e online (+31% rispetto al 2021);
- > n. 10 comunicati stampa dedicati alle iniziative aziendali e altrettanti approfondimenti (placement);
- > n. 7 interviste su stampa di settore e testate generaliste a diffusione nazionale;
- > n. 30 partecipazioni a eventi in qualità di relatori.

Attenzione è dedicata anche alla comunicazione interna. Oltre al centralino e alla posta elettronica, Politecnica ha messo a disposizione nel 2021 l'applicazione WEBEX di Cisco, che consente di partecipare a chat, effettuare videochiamate e riunioni con singoli utenti o gruppi e nel 2023 l'applicazione per la telefonia VOIP "EasyUC Desktop" utilizzabile tramite PC che svolge la funzione di telefono.

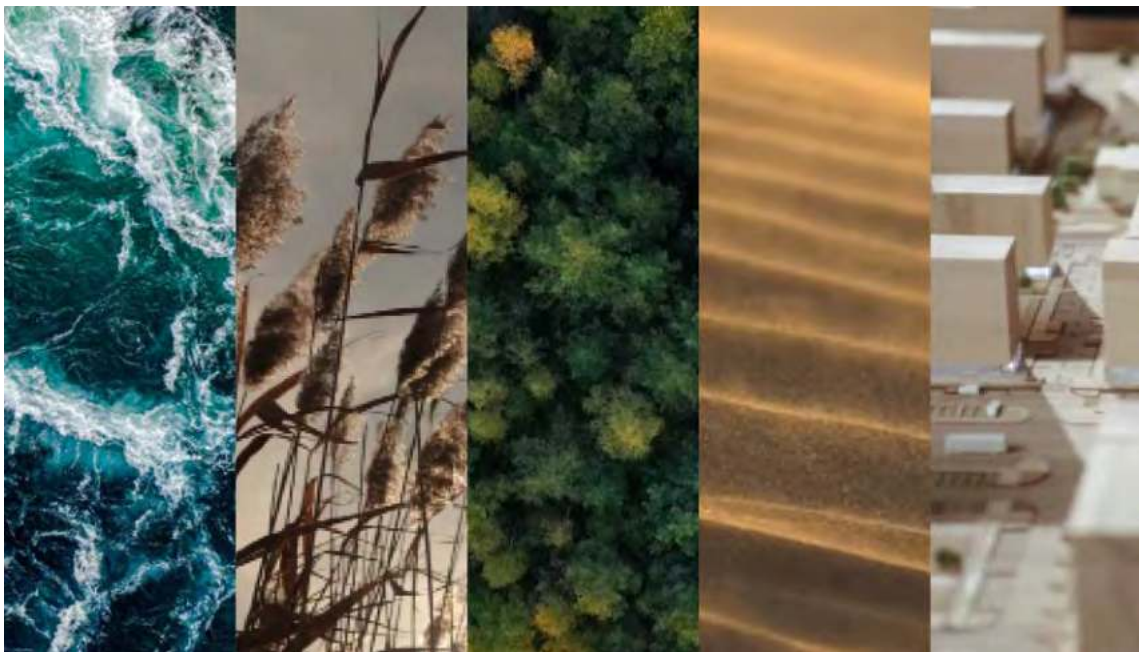


06 /

**FATTORI
AMBIENTALI**



IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI



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 correla-

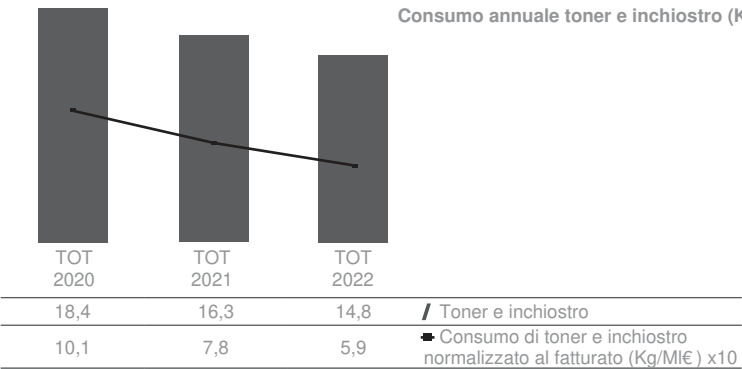
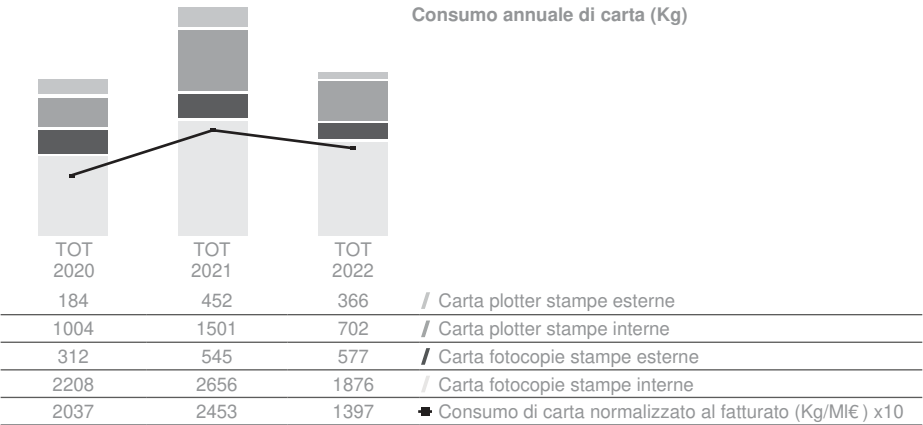
to alle Emissioni in atmosfera, in particolare in termini di Emissioni di gas climalteranti (CO₂), dove oltre a calcolare l'impatto derivante dalle attività a diretto controllo di Politecnica (attività presso gli uffici delle sedi e spostamenti con le auto aziendali) è stato stimato l'impatto indiretto 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.

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 atte-

sta 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 erronee 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. Di seguito sono riportati i dati relativi al consumo di carta e toner/inchiostri riferiti alle tre sedi di Politecnica per il triennio 2020-2021-2022, suddivisi per tipologia e indicizzati al fatturato. Nel 2022 si osserva un miglioramento della prestazione, in particolare per la carta, ridotta di oltre il 40%.



I rifiuti costituiti da carta sono raccolti separatamente negli uffici secondo le indicazioni dei gestori locali comunali affinché possano essere avviati ad operazioni di recupero.

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 in cui Politecnica svolge la sua attività di progettazione o attività ad essa correlate ed assimilabili.

L'energia elettrica viene impiegata per l'illuminazione degli uffici, per il funzionamento delle attrezzature di lavoro (computer, stampanti, fotocopiatrici e plotter), degli impianti tecnologici (impianto di riscaldamento e condizionamento) e per l'impianto elevatore; l'utilizzo di gas metano è riservato al solo riscaldamento delle sedi durante il periodo invernale.

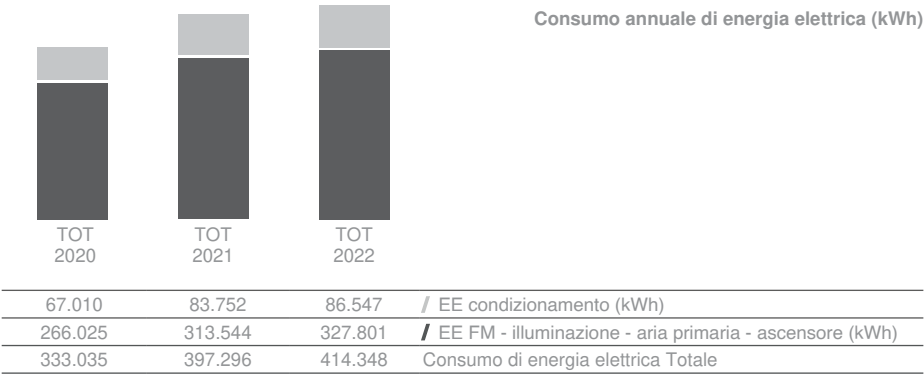
Dall'analisi dei documenti contabili pervenuti dalle aziende fornitrici è stato possibile ricavare:

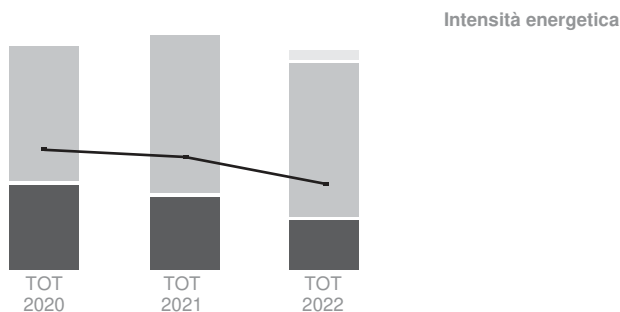
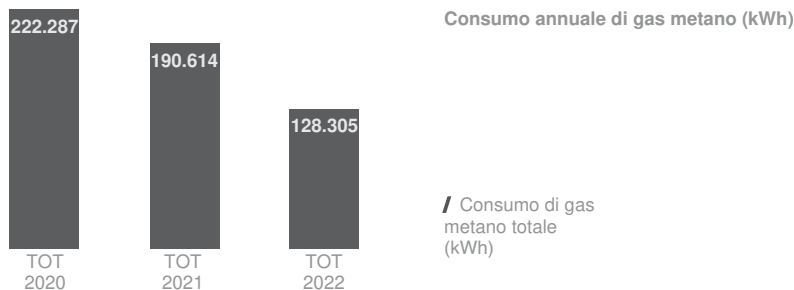
> la quantità di energia elettrica attiva utilizzata, espressa in KWh, distinguendo la quota parte per illuminazione e funzionamento delle attrezzature di lavoro da quella per il condizionamento.

> la quantità di gas metano, espressa in metri cubi, il cui valore è stato convertito 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, rev. gen 2023).

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 e l'eccedente riversata nella rete del gestore. Nel 2022 l'energia autoconsumata è stata pari al 99,5% di quella prodotta. 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.

A seguire sono riportati i dati relativi al consumo di energia e di gas metano per il triennio 2020-2021-2022.





333.035	397.296	388.447	/ Consumo di energia elettrica approvvigionata dalla rete (kWh)
222.287	190.614	128.305	/ Consumo di energia da gas metano (kWh)
		25.901	/ Consumo di energia elettrica da impianto fotovoltaico (*) (kWh)
305.122	279.824	215.338	■ Consumo di energia Totale normalizzato al fatturato (kWh / M€) x 10
555.322	587.910	542.653	Consumo di energia Totale

L'intensità energetica è stata valutata in funzione del fatturato annuo che rappresenta l'unico fattore significativo per Politecnica.

Nel 2022 si registra una diminuzione dei consumi complessivi di energia in valore assoluto del 7,7% e dell'intensità energetica del 23% rispetto all'anno precedente (paragonabile per numero di addetti e modalità di lavoro).

Tale decremento è imputabile alla riduzione del consumo di gas metano (-32,7%) grazie 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.

Di contro vi è stato un aumento del consumo di energia elettrica del 4,3% dovuto all'implementazione tecnologica, resasi necessaria per

rispondere agli effetti della pandemia sanitaria da Covid-19, finalizzata a consentire il ricorso al telelavoro 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 dell'emergenza sanitaria, favorendo lo svolgimento delle normali attività d'ufficio anche da remoto o fuori sede.

Per il contenimento 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.

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.

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 (NO_x) e ossidi di zolfo (SO_x), 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 ove si realizzano i progetti.

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 forniti:

- > 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) > Emissioni fuggitive degli F-gas presenti negli impianti di climatizzazione > Trasporto con le auto aziendali	EMISSIONI DIRETTE
SCOPE 2	> Utilizzo di energia elettrica negli uffici delle sedi	EMISSIONI INDIRETTE
SCOPE 3	> Trasporto effettuato con mezzi collettivi (treno, aereo)	

Non è stato identificato un “anno base” per il calcolo in quanto il 2022 è 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. A fronte di ciò il 2022 potrà invece essere considerato l'anno base per il calcolo dei prossimi anni.

I gas inclusi nel calcolo sono: CO₂, CH₄ (gwp: 25), N₂O (gwp: 298), R407C (gwp: 1774), R410A (gwp: 2088). Le performance di Politecnica relative alle emissioni di GHG non sono state conseguite attraverso compensazioni o scambio di quote. Si riportano di seguito i dati relativi all'anno 2022 delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) totali.

TOTALE EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1	CO ₂ eq	ton	157,02
TOTALE EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2	CO ₂ eq	ton	101,19
TOTALE EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 3	CO ₂ eq	ton	150,38
TOTALE CO ₂ EQ	CO ₂ eq	ton	408,59
TOTALE CO ₂ EQ NORMALIZZATA AL FATTURATO	CO ₂ eq	ton / M€ x 10	162,14

Il valore complessivo delle emissioni di CO₂ è stato normalizzato al dato di fatturato del 2022 in quanto meglio rappresenta l'intensità dell'attività di Politecnica, in termini di volumi di commesse e progetti. 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 235,39 ton CO₂ eq pari al 58% del totale.

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 confe-

renza 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).

Emissioni totali (ton CO₂ eq)

- / Emissioni indirette (scope 2) / 25%
- / Altre Emissioni indirette (scope 3) / 37%
- / Emissioni dirette (scope1) / 38%



Emissioni totali suddivise per fonte (ton CO₂ eq)

- / Gas naturale / 6%
- / Auto aziendale / 21%
- / Gas refrigeranti / 11%
- / Elettricità / 25%
- / Altri trasporti / 37%



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. Per quanto riguarda gli impianti di climatizzazione, essi risultano tutti in gestione alla Società che esegue periodici controlli e rileva eventuali emissioni fuggitive. Politecnica infine possiede auto aziendali alimentate a gasolio e un'auto elettrica. Vengono monitorati i chilometri percorsi negli spostamenti.

Gas naturale per riscaldamento uffici	CO ₂ eq	ton	26,07
Gas refrigeranti per raffrescamento uffici	CO ₂ eq	ton	45,94
Trasporti con auto aziendali	CO ₂ eq	ton	85,01
TOTALE CO ₂ EQ SCOPE 1	CO ₂ eq	ton	157,02
TOTALE CO ₂ EQ SCOPE 1 NORMALIZZATA AL FATTURATO	CO ₂ eq	ton / M€ x 10	62,31

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.

Consumi elettrici	CO ₂ eq	ton	101,19
TOTALE CO2 EQ SCOPE 2	CO ₂ eq	ton	101,19
TOTALE CO2 EQ SCOPE 2 NORMALIZZATA AL FATTURATO	CO ₂ eq	ton / M€ x 10	40,16

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

TOTALE CO2 EVITATA	CO ₂ eq	ton	6,75
--------------------	--------------------	-----	------

Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette / Scope 3

In relazione alla quantificazione delle emissioni derivanti dagli spostamenti effettuati con mezzi collettivi (treni, aerei) vengono monitorati chilometri percorsi dalle diverse tratte, diversificate tra treni e trasporti 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.

Trasporti effettuati con altri mezzi collettivi (treno, aereo)	CO ₂ eq	ton	150,38
TOTALE CO2 EQ SCOPE 3	CO ₂ eq	ton	150,38
TOTALE CO2 EQ SCOPE 3 NORMALIZZATA AL FATTURATO	CO ₂ eq	ton / M€ x 10	59,67

IMPATTI AMBIENTALI INDIRETTI

Decisamente più importante il contributo che la Società può dare allo sviluppo sostenibile sotto il profilo degli aspetti 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 e tradizioni di industria e artigianato locali;
- > la riduzione dell'emissione di sostanze inquinanti (ad es. sostanze chimiche, polvere, 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 applicata da Politecnica verte su diversi fronti:

FORMAZIONE / dei professionisti sulle tecnologie per la sostenibilità in edilizia e la produzione energetica da fonti rinnovabili e **certificazione delle competenze**. In Politecnica sono presenti **3 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 SECEN-FIRE secondo la norma UNI CEI 11339 e **3 professionisti che hanno ottenuto la certificazione Envision®SP** rilasciata da ICMQ.

UTILIZZO SOFTWARE / finalizzati alla valutazione di aspetti connessi alla sostenibilità ambientale delle opere progettate/costruite.

APPLICAZIONE CRITERI AMBIENTALI / in fase di pianificazione, progettazione e direzione lavori. Politecnica assicura che le commesse acquisite dalla società 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.

CONSEGUIMENTO DI CERTIFICAZIONI / di sostenibilità secondo standard nazionali ed internazionali. Ove richiesto dai Committenti, Politecnica cura tutto l'iter di Certificazione Ambientale delle opere secondo protocolli riconosciuti a livello internazionale. Negli ultimi 10 anni sono 4 gli edifici certificati con protocollo LEED®. Ad oggi sono **13 gli edifici in fase di certificazione** (LEED®, GBC HB®, WELL®, BREEAM®, DGNB®) e **5 le infrastrutture in corso di certificazione** (Envision®, Parksmart®).

Per maggiori dettagli circa i progetti realizzati nel 2022 si rimanda al Volume 1 dell'Annual Report "Politecnica 2022".

TABELLA DI CORRELAZIONE

Politecnica Ingegneria ed architettura Soc. Coop. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022 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	REFERIMENTI	P.
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
2-1 Dettagli organizzativi	AR Vol. 2 Cap. I § "Società" AR Vol. 2 Cap. I § "Sedi"	P. 7
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	AR Vol. 2 Cap. II § "Perimetro"	P. 9
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	AR Vol. 2 § "Comunicare la sostenibilità"	P. 25
2-4 Revisione delle informazioni	AR Vol. 2 § "Comunicare la sostenibilità"	P. 2
2-5 Assurance esterna	AR Vol. 2 § "Comunicare la sostenibilità"	P. 2
Attività e lavoratori		
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	AR Vol. 2 Cap. I § "Servizi offerti"	P. 10
2-7 Dipendenti	AR Vol. 2 Cap. V § "Dipendenti"	P. 62
2-8 Lavoratori non dipendenti	AR Vol. 2 Cap. V § "Soci"	P. 57
Governance		
2-9 Struttura e composizione della governance	AR Vol. 2 Cap. III § "Organi di direzione e controllo"	P. 31
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	AR Vol. 2 Cap. III § "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	P. 32
2-11 Presidente del massimo organo di governo	AR Vol. 2 Cap. III § "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	P. 32
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	AR Vol. 2 Cap. III § "Pianificazione strategica"	P. 38
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	AR Vol. 2 Cap. III § "Pianificazione strategica"	P. 38
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	AR Vol. 2 § "Comunicare la sostenibilità"	P. 2
2-15 Conflitti d'interesse	AR Vol. 2 Cap. III § "Organi di direzione e controllo Assenza di controllo e conflitto di interessi"	P. 36
2-16 Comunicazione delle criticità	AR Vol. 2 Cap. III § "Pianificazione strategica"	P. 38
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	AR Vol. 2 Cap. III § "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	P. 32
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	AR Vol. 2 Cap. III § "Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione"	P. 32

STANDARD GRI / INFORMATIVA	REFERIMENTI	P.
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	AR Vol. 2 Cap. III § “Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione”	P. 32
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	AR Vol. 2 Cap. III § “Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione”	P. 32
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	AR Vol. 2 Cap. III § “Organi di direzione e controllo Consiglio di Amministrazione”	P. 32
Strategia, politiche e prassi		
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	AR Vol. 1 § “Lettera agli Stakeholder”	
2-23 Impegno in termini di policy	AR Vol. 2 Cap. III § “Pianificazione strategica” Codice etico Politica per la parità di genere	P. 38 politecnica.it politecnica.it
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	AR Vol. 2 Cap. III § “Pianificazione strategica”	P. 38
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	AR Vol. 2 § Cap. III “Gestione non conformità e reclami”	P. 39
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	AR Vol. 2 § Cap. V “Etica, legalità e trasparenza Whistleblowing”	P. 73
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	AR Vol. 2 Cap. V § “Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001”	P. 72
2-28 Appartenenza ad associazioni	AR Vol. 2 Cap. V § “Associazioni, Università ed Enti di Ricerca”	P. 70
Coinvolgimento degli Stakeholder		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	AR Vol. 2 Cap. II § “Individuazione e coinvolgimento degli Stakeholder”	P. 19
2-30 Contratti collettivi	AR Vol. 2 Cap. V § “Dipendenti Contratto”	P. 65
GRI 3: TEMI MATERIALI - VERSIONE 2021		
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	AR Vol. 2 Cap. II § “Temi materiali”	P. 26
3-2 Elenco di temi materiali	AR Vol. 2 Cap. II § “Temi materiali”	P. 26
3-3 Gestione dei temi materiali	AR Vol. 2 Cap. II § “Temi materiali”	P. 26
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016		
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	AR Vol. 2 Cap. IV § “Risultati del 2022 e obiettivi per il 2023 Distribuzione del valore generato”	P. 53
201-2 Implicazioni finanziarie, 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 € 23.034,79 relativi al credito d'imposta sull'energia)	
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016		
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	AR Vol. 2 § Cap. V “Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001”	P. 72
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	AR Vol. 2 § Cap. V “Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001”	P. 72
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	AR Vol. 2 § Cap. V “Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001”	P. 72

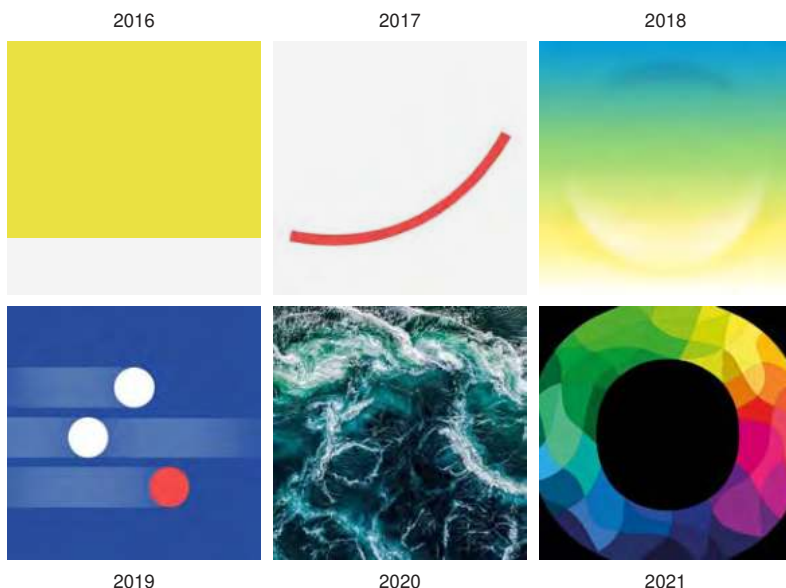
STANDARD GRI / INFORMATIVA	RIFERIMENTI	P.
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016		
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	AR Vol. 2 § Cap. V “Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001”	P. 72
GRI 301: MATERIALI 2016		
301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	AR Vol. 2 § “Impatti ambientali diretti Risorse Materiali”	P. 90
301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	AR Vol. 2 § “Impatti ambientali diretti Risorse Materiali”	P. 90
301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	AR Vol. 2 § “Impatti ambientali diretti Risorse Materiali”	P. 90
GRI 302: ENERGIA 2016		
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	P. 91
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	P. 91
302-3 Intensità energetica	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	P. 91
302-4 Riduzione del consumo di energia	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	P. 91
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Risorse Energetiche”	P. 91
GRI 305: EMISSIONI 2016		
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	AR Vol. 2 Cap. VI § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	AR Vol. 2 § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	AR Vol. 2 § “Impatti ambientali diretti Emissioni”	P. 93
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016		
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	AR Vol. 2 Cap. V § “Dipendenti” - “Composizione”	P. 62
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	AR Vol. 2 Cap. V § “Dipendenti” - “Benefit”	P. 66
401-3 Congedo parentale	AR Vol. Cap. V 2 § “Dipendenti” - “Flessibilità”	P. 65
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018		
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	AR Vol. 2 Cap. V § “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione”	P. 79
403-2 Identificazione pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	AR Vol. 2 Cap. V § “Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Analisi dei rischi”	P. 78

STANDARD GRI / INFORMATIVA	RIFERIMENTI	P.
403-3 Servizi per la salute professionale	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute"	P. 81
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	P. 79
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	P. 79
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute"	P. 81
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Impatti sulla sicurezza dei servizi erogati"	P. 82
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	P. 79
403-9 Infortuni sul lavoro	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali"	P. 82
403-10 Malattia professionale	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali"	P. 82
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016		
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	AR Vol. 2 Cap. V § "Sviluppo del capitale umano Formazione"	P. 83
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	AR Vol. 2 Cap. V § "Sviluppo del capitale umano Formazione"	P. 83
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	AR Vol. 2 Cap. V § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Dati"	P. 75
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016		
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	AR Vol. 2 Cap. V § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Dati"	P. 75
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	AR Vol. 2 Cap. V § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Dati"	P. 75
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016		
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	AR Vol. 2 § Cap. V "Etica, legalità e trasparenza Whistleblowing"	P. 73
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016		
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	AR Vol. 2 Cap. V § "Comunità locali"	P. 69
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	AR Vol. 2 Cap. V § "Comunità locali"	P. 69
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016		
416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Impatti sulla sicurezza dei servizi erogati"	P. 82
416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Impatti sulla sicurezza dei servizi erogati"	P. 82
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016		
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	AR Vol. 2 Cap. V § "Tutela della privacy"	P. 86

PREVIOUS REPORT

Our Annual Reports are documents designed with the aim of telling all our Stakeholders, in full transparency, “who we are” and “what we do”. They are a sharing tool of Politecnica’s values, which we have decided to publish also in digital format as from 2019, to make it fully and easily accessible to all Stakeholders, in line with changing times. Each Report arises from our intention to contribute to the achievement of the 17 Sustainability Goals set by the United Nations 2030 Agenda: every year we present the projects that best meet those global objectives, in which integrated design becomes a tool to promote the right to health, inclusion, accessibility, gender equality and education.

This is our way of looking to the future and building it better,
always focused on people.



Discover more
www.politecnica.it/annual-reports/

CREDITS

Text editor

Giovanna Ingrisano

with the contribution of

Francesco Barone

Denis Chiappelli

Francesca Federzoni

Rita Franciosi

Beatrice Gentili

Enea Sermasi

in collaboration with

Emanuela Becchi

Elisa Borsari

Elisa Forapani

Federica Gazzotti

Davide Messori

Alberto Rivieri

Creative design

Andrea Tatini

Graphic

Chiara Bramati

Printed project

Fontegrafica Lab S.r.l

HEAD OFFICE

Politecnica Ingegneria ed Architettura Soc. Coop.

Via Galileo Galilei, 220, 41126, Modena, Italy

REGISTER N. A104618

C.F./VAT number: 00345720361

ALL RIGHT RESERVED

Reproduction without written permission
from Politecnica is prohibited.

OTHER OFFICES

Via della Moscova 12, 20121, Milan, Italy

Viale Amendola, 6 int.3, 50121, Florence, Italy

Bucharest / Copenhagen / Kingstown / Tirana

All inquiries

info@politecnica.it

For daily updates follow us on @LinkedIn

www.politecnica.it

