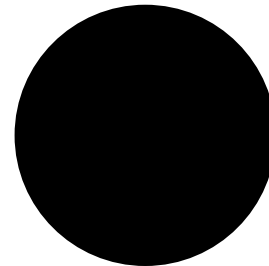
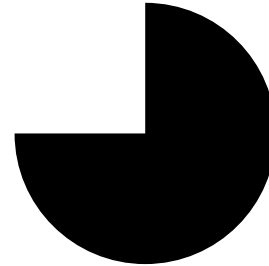


ANNUAL
report 24
POLITECNICA
building for humans



LETTERA AGLI stakeholder

Giunto alla sua quattordicesima edizione, l'Annual Report rappresenta per noi un'occasione preziosa per offrire a tutti i nostri stakeholder una visione trasparente, strutturata e condivisa della crescita, delle responsabilità e del contributo allo sviluppo sostenibile di Politecnica, condividendo le strategie, le iniziative e le partnership che hanno guidato il nostro operato quotidiano e reso possibile il conseguimento degli obiettivi nel corso dell'anno appena concluso.

Il 2024 ha segnato l'avvio del nuovo piano strategico triennale, fondato sul principio guida del "Governo della Crescita". Sebbene concepito come l'inizio di una fase di consolidamento, si è rivelato un anno sorprendente, superando ampiamente le nostre aspettative in termini di valore della produzione, ma evidenziando al contempo i primi segnali di un possibile rallentamento del mercato dell'ingegneria, in particolare a livello nazionale. Uno scenario, confermato anche dai dati relativi alle gare pubbliche (fonte OICE), che ci invita a pianificare il futuro con lungimiranza, rigore e prudenza, rafforzando fin da subito le attività commerciali e orientando lo sviluppo verso i mercati internazionali, così da compensare il progressivo calo della domanda interna.

Tutti gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti e superati, grazie a uno sforzo collettivo e sinergico che ha coinvolto l'intera comunità professionale di Politecnica. Il 2024 si chiude con il **miglior bilancio della nostra storia: oltre 34 milioni di euro di valore della produzione, quasi 57 milioni di portafoglio, e una comunità professionale di oltre 300 persone**. Il nostro impegno ora è quello di consolidare stabilmente una dimensione sopra i 30 milioni di euro e di rafforzare ulteriormente il patrimonio della cooperativa, puntando a superare la soglia dei 10 milioni di euro.

In continuità con la visione strategica adottata, le persone restano al centro delle nostre politiche di sviluppo: vera infrastruttura del valore aziendale,

costituiscono la base della nostra capacità produttiva e continueranno a essere oggetto di investimento e valorizzazione. Parallelamente, prosegue con determinazione il nostro percorso di internazionalizzazione, con un focus su aree prioritarie quali Caraibi e Sud America, e con il rafforzamento della nostra presenza nel mercato privato e nel settore delle infrastrutture pubbliche. A testimonianza di questo impegno, a fine 2024 è stata inaugurata una nuova sede operativa a Roma, destinata a diventare punto di riferimento per la progettazione infrastrutturale e per gli interventi di recupero del patrimonio storico.

Il 2024 ha visto anche un significativo rafforzamento del settore Sostenibilità, che nonostante l'apparente inversione di sensibilità del mercato globale, continua per noi a rappresentare una linea strategica centrale, integrata, nella logica ESG, tanto nelle politiche aziendali quanto nei contenuti tecnici dei progetti, confermandosi come uno dei tratti distintivi della nostra identità organizzativa. In linea con il nostro impegno per il miglioramento continuo, e pur in assenza di obblighi normativi, abbiamo stabilito l'obiettivo di certificare l'Annual Report relativo all'esercizio 2025, affidandone la verifica a un ente terzo indipendente al fine di garantire la massima trasparenza, affidabilità e credibilità dei dati e delle informazioni condivise con i nostri stakeholder.

Infine, nel corso del 2024 è stato avviato un importante progetto di integrazione dell'**Intelligenza Artificiale** nei nostri processi produttivi, con l'obiettivo di automatizzare attività a basso valore aggiunto, migliorare l'efficienza operativa e creare una banca dati aziendale interrogabile, che diventerà un **patrimonio collettivo di conoscenza e innovazione**. Con orgoglio e senso di responsabilità, guardiamo al futuro con rinnovata energia e piena consapevolezza delle sfide da affrontare e ci impegniamo a costruire insieme ai nostri stakeholder un futuro sostenibile, inclusivo e ricco di opportunità.

Insieme, il futuro lo costruiamo così.



Francesca Federzoni, Presidente Politecnica

indice

COMUNICARE la sostenibilità	4	Tutela dei dati e sicurezza informatica	58
PERIMETRO di rendicontazione	6	Comunicazione, trasparenza e reputazione	60
01/ IDENTITÀ aziendale		Gestione dei rapporti con fornitori e partner	65
<i>chi siamo, cosa facciamo, in cosa crediamo</i>	7	05/ PERSONE e responsabilità sociale	68
Società	8	Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi	69
Storia	9	Attrazione e fidelizzazione	76
Sedi	10	Equilibrio tra vita privata e lavorativa	80
Servizi offerti	11	Diversità, Inclusione e Pari Opportunità	83
Valori, Mission e Vision	14	Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	92
02/ ORGANIZZAZIONE aziendale	15	Sviluppo delle competenze	96
Organi di direzione, gestione e controllo	16	Supporto al territorio	101
Organizzazione aziendale	21	06/ GESTIONE AMBIENTALE:	
Pianificazione strategica	23	sostenibilità delle attività aziendali	103
Gestione delle non conformità e dei reclami	24	Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa	104
03/ COINVOLGIMENTO stakeholder e		Risorse materiali	105
analisi di materialità	25	Risorse energetiche	107
Mappatura e coinvolgimento degli Stakeholder	26	Emissioni in atmosfera	109
Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti	29	Rifiuti	113
Metodologia di analisi e prioritizzazione	32	07/ PROGETTI E IMPATTI INDIRETTI:	
Matrice di materialità	33	generare valore oltre l'organizzazione	115
04/ GOVERNANCE e gestione d'impresa	37	Sicurezza degli utenti finali	116
Performance economica	39	Sostenibilità ambientale delle opere	118
Innovazione tecnologica	44	Sostenibilità sociale delle opere	122
Qualità del servizio	47	Engagement e Coprogettazione	125
Etica, Legalità e Integrità	51	Progetti che lasciano il segno	128
Collaborazione e Networking	54	Tabella di correlazione	149

“

Ci impegniamo a comunicare meglio.

Abbiamo scelto di andare oltre gli obblighi normativi per raccontare in modo più completo il nostro impatto.

Il Report di quest'anno è stato arricchito con riferimento agli standard ESRS e nasce dal confronto con i nostri stakeholder, perché la sostenibilità è un percorso condiviso.

”

P.

COMUNICARE la sostenibilità

L'Annual Report rappresenta, sin dal 2011, lo strumento con cui Politecnica comunica in modo trasparente il proprio impegno per lo sviluppo sostenibile, illustrando gli impatti generati sulle dimensioni economica, ambientale e sociale e le modalità di gestione adottate. Redatto su base volontaria e con cadenza annuale, il documento accompagna la presentazione del Bilancio di esercizio ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione come parte integrante della rendicontazione ufficiale.

Nel 2024, il Report è stato ulteriormente consolidato, mantenendo il riferimento agli **Standard del Global Reporting Initiative (GRI)**, adottati dal 2022, e integrando, per la prima volta, alcune informative previste dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

Sebbene non obbligata dalla normativa, Politecnica ha avviato un percorso volontario di allineamento alla **Direttiva CSRD** e agli **ESRS**, conducendo una **analisi di doppia materialità** supportata da un processo strutturato di stakeholder engagement. L'indagine ha permesso di mappare impatti significativi (prospettiva inside-out) e rischi/opportunità ESG (prospettiva outside-in), fornendo le basi per la definizione dei temi rilevanti e per l'impostazione del Report.

Questo approccio, pur senza la piena conformità agli standard previsti per le grandi imprese, riflette l'impegno dell'organizzazione verso una rendicontazione sempre più strutturata e responsabile.

Il documento è stato redatto **con riferimento** ai principi e alle informative contenute nel **GRI 1 e GRI 2 (2021)**, includendo anche i contenuti di **GRI 3** relativi ai temi materiali, individuati attraverso l'analisi di materialità. Per quanto riguarda gli ESRS, sono stati considerati i **due standard trasversali (ESRS 1 e 2)** e alcune informative selezionate tra i **dieci standard tematici**.

Il documento si basa su dati verificabili, coerenti con il sistema di controllo di gestione e la contabilità aziendale, ed è redatto seguendo le **Linee guida aziendali per un linguaggio inclusivo**, in coerenza con le indicazioni dell'**Accademia della Crusca** per garantire una comunicazione attenta alla parità di genere in ambito professionale.

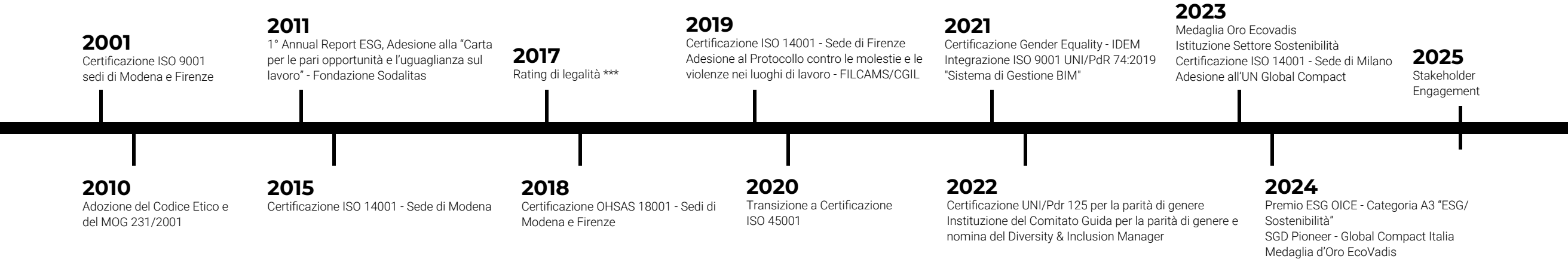
UN IMPEGNO CONCRETO, anno dopo anno

Abbiamo integrato la sostenibilità all'interno della visione strategica d'impresa adottando un approccio che riconosce la **sinergia tra tutela dell'ambiente, responsabilità sociale d'impresa e capacità di produrre lavoro e ricchezza**. Tanti i passi compiuti nel corso degli anni in termini di politiche, azioni e risultati testimoniati dalle **certificazioni aziendali** ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e UNI PdR 125.

Dal 2011 pubblichiamo un **report annuale sulle performance ESG** dell'organizzazione, redatto con riferimento agli **standard internazionali GRI** dal 2022 e, a partire dal 2024, anche agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Nel 2023 abbiamo aderito ufficialmente al **Global Compact delle Nazioni Unite** effettuando la prima COP ed abbiamo sottoposto il nostro operato alla valutazione

esterna indipendente di **EcoVadis**, agenzia internazionale di rating della sostenibilità, ottenendo la **Medaglia Gold** (top 5% di oltre 90.000 aziende valutate). È stato inoltre istituito il **settore aziendale "Sostenibilità"**, elevandolo a linea strategica autonoma, con l'obiettivo di rafforzare il nostro impegno per la transizione ecologica, promuovendo l'efficienza energetica e la riduzione dell'impronta ambientale dei nostri progetti.

Nel **2024**, questo percorso è stato valorizzato da due importanti riconoscimenti: la nomina del nostro socio Alessio Gori come **UN Global Compact SDG Pioneer Italia** nella categoria "Small and Medium-Sized Enterprises" e il premio OICE assegnato a Politecnica per la categoria "ESG/Sostenibilità".





PERIMETRO di rendicontazione

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

In base all'art. 27, comma 1 del D.Lgs. 127/91 la società è, pertanto, esonerata dall'obbligo della redazione del bilancio consolidato.

Il presente Report e i dati in esso contenuti sono dunque riferiti alla sola società Politecnica Ingegneria ed Architettura Soc. Coop.

Nel 2024, 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 2024. Ove richiesto e ritenuto significativo i dati del 2024 sono stati messi a confronto con i tre anni precedenti.

Per assicurare la coerenza e la comparabilità delle informazioni, ove ritenuto necessario per la correzione di eventuali errori o per tener conto della modifica nella metodologia di misurazione degli indicatori o nella natura dell'attività, i dati quantitativi presentati e relativi ai precedenti periodi possono essere ricalcolati e riesposti rispetto a quanto pubblicato nei report precedenti. Le relative indicazioni e criteri di ricalcolo vengono evidenziati nei corrispondenti paragrafi.

Si precisa che alcuni KPI relativi a temi materiali correlati agli impatti ambientali diretti dell'organizzazione sono riferiti alle sole sedi operative di Modena, Firenze e Milano oggetto di certificazione ISO 14001.

01 / IDENTITÀ aziendale

chi siamo, cosa facciamo, in cosa crediamo



SOCIETÀ

Fondata nel 1972, **Politecnica Ingegneria ed Architettura Soc. Coop.** è oggi una delle maggiori società italiane di progettazione integrata – architettura, ingegneria e urbanistica. Costituita in **forma cooperativa a responsabilità limitata**, fa capo a 46 soci professionisti, ingegneri ed architetti, e può contare su 46 dipendenti e 218 collaboratori organizzati oltre che nella sede centrale di Modena, in diverse altre sedi operative in Italia (Milano, Firenze e Roma) e all'estero (Bucarest, Copenaghen, Tirana, Addis Ababa e Kingstown).

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

di sostenibilità ambientale in compliance con i principali protocolli internazionali per la costruzione e riqualificazione di edifici e infrastrutture come LEED® ed Envision®. Fondamentale è anche l'attenzione attribuita al Project Management secondo prassi codificate internazionali e professionisti certificati UNI 11648:2016.

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

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

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



STORIA

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

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

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

Nel 1981 viene incorporata in C.I.A. una parte di Technoexport – 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, nel 2014 quella di Milano e, infine, nel 2024 viene inaugurato il nuovo ufficio a Roma.

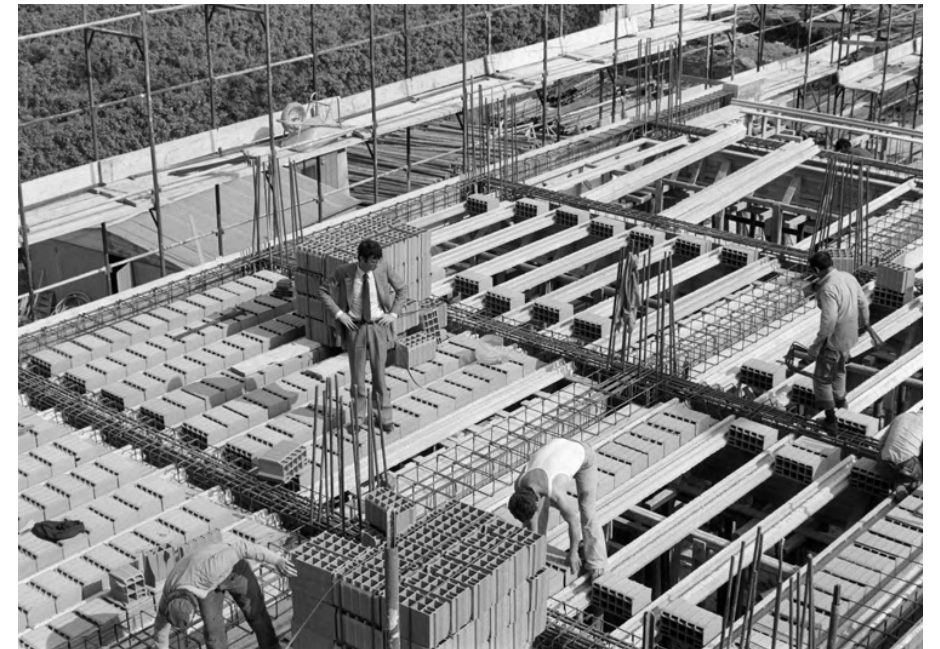
Nel corso del 2018, grazie a importanti commesse acquisite in Danimarca e in Romania (progettazione definitiva ed esecutiva dello Zealand University Hospital a Køge e l'ampliamento di due nuovi ospedali finanziati da World Bank a Bucarest) apre i **branch office esteri** danesi e rumeni, cui se ne aggiungono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

“ Con oltre **50 anni di storia** alle spalle, continuiamo a costruire il futuro con la stessa passione e visione con cui siamo partiti nel 1972.

In questi anni abbiamo attraversato profondi cambiamenti, affrontato sfide complesse e raggiunto traguardi importanti. Ma ciò che non è mai cambiato è il nostro modo di lavorare: **insieme**, con **competenza, rispetto e responsabilità**. È da qui che ripartiamo ogni giorno, pronti a progettare soluzioni sostenibili e a generare impatto positivo per le persone e i territori.

Guardando indietro vediamo un cammino fatto di crescita e innovazione costante. Ma è guardando avanti che sentiamo ancora più forte la responsabilità e la voglia di contribuire, con il nostro lavoro, a un futuro più sostenibile, inclusivo e condiviso. **Le nostre radici sono solide, la nostra visione sempre aperta al cambiamento.**

”



SEDI

4 sono le sedi in Italia a Modena, Milano, Firenze, Roma e **10** i Paesi di presenza all'estero in **3** continenti (Belize, Danimarca, Giamaica, Guyana, Kenya, Romania, Albania, Etiopia, Saint Vincent e Grenadine, Sierra Leone). Alla fine del 2022 è stato chiuso il branch maltese.

SEDE LEGALE

Modena
Via Galileo Galilei 220, 41126
T. +39 059 35 65 27

SEDI OPERATIVE

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

Milano
Via Della Moscova 12, 20121
T. +39 02 629 125 12

Roma
Piazza Alessandria 24, 00198
T. +39 02 62912512

FILIALI NEL MONDO

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

Bucarest, Romania
Via Subcetate 24, 37007

Kingstown, Saint Vincent e Grenadine
Bonadie Street 298

Tirana, Albania
Rruga Mihal Popi Vila 8, 1001

Addis Abeba, Etiopia
Kirkos, Woreda 01, 400/5

UFFICI DI PROGETTO

Belmopan, Belize
Freetown, Sierra Leone
Georgetown, Guyana
Nairobi, Kenya
Kingston, Jamaica



SERVIZI offerti

La Cooperativa 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.

“ Offriamo la nostra competenza interdisciplinare attraverso una vasta gamma di servizi che abbracciano ogni fase del ciclo di vita del progetto. **Dal project management alla direzione lavori, dalle indagini tecniche alla pianificazione e progettazione**, ci impegniamo a fornire soluzioni innovative e personalizzate e sempre indipendenti. ”



Le **indagini e gli studi tecnici** rappresentano il punto di partenza essenziale di ogni percorso progettuale: un'attività preliminare che consente di comprendere a fondo lo **stato di fatto**, porre le **domande corrette** e costruire una base solida su cui sviluppare soluzioni efficaci e sostenibili. Politecnica coordina e realizza tutte le attività di **raccolta, analisi e correlazione dei dati**, con un approccio sistematico e interdisciplinare. Il servizio comprende l'intera gamma di competenze specialistiche connesse alla due **diligence tecnica**, normativa, ambientale e territoriale, funzionale alla definizione di strategie progettuali affidabili e condivise. Questa fase propedeutica è **imprescindibile per una pianificazione accurata**, sia in ambito pubblico che privato, e contribuisce in modo determinante alla sostenibilità tecnica, economica e sociale degli interventi.

“ **Ogni progetto nasce da un'analisi profonda della realtà.** Con dati accurati, visione integrata e competenze specialistiche costruiamo le basi per interventi consapevoli, efficaci e sostenibili. ”

“ **Gestiamo la complessità, trasformandola in valore condiviso.** Con un approccio partecipativo e strutturato, assicuriamo qualità, coerenza e innovazione lungo l'intero ciclo di vita del progetto. ”



In Politecnica, il **Project Management** è concepito come un processo **poli-partecipativo e poli-tecnico**, capace di coniugare competenza tecnica, visione creativa e ascolto attivo degli stakeholder. L'approccio adottato è **partecipativo e cooperativo**: ogni progetto viene sviluppato analizzando i diversi punti di vista dei soggetti coinvolti, valorizzando il dialogo, la condivisione delle responsabilità e il lavoro interdisciplinare. La gestione dei progetti si fonda su una **leadership consapevole e competente**, in grado di allineare obiettivi, tempi e costi, mitigare i rischi e ottimizzare l'impiego delle risorse. Un approccio sistemico e integrato, che coordina professionalità e contributi eterogenei in modo armonico, come una direzione d'orchestra che trasforma visioni in soluzioni progettuali di alta qualità. Il team di **Project Manager certificati PMP® (Project Management Professional)** e **UNI 11648:2016** garantisce l'adozione dei principali protocolli internazionali, assicurando la qualità dei processi attraverso la conformità a **standard riconosciuti e verificati da enti terzi**.



“**Progettiamo con passione, competenza e visione.**
Diamo forma a soluzioni integrate che coniugano sostenibilità, innovazione e creatività, mettendo sempre le persone e i territori al centro.”

La **progettazione integrata** è il cuore pulsante dell'attività di Politecnica: un processo creativo, partecipativo e tecnico al tempo stesso, volto a generare risposte concrete e sostenibili ai bisogni di istituzioni pubbliche e clienti privati, in Italia e all'estero.

Ogni progetto nasce dalla volontà di **costruire valore per le persone e per i territori**, conciliando funzionalità, estetica, innovazione e responsabilità sociale. Dalla **valorizzazione dell'esistente** alla progettazione di **nuove opere** – anche in contesti complessi e vincolati – Politecnica lavora con un approccio multidisciplinare, coinvolgendo esperti in architettura, urbanistica, strutture, impianti, infrastrutture, landscape e interior design.

Il team interno, composto da **professionisti specializzati in tutte le discipline tecniche**, opera in ogni settore: edilizia industriale, sanitaria, residenziale, turistica e commerciale, fino alle grandi infrastrutture viarie e ferroviarie.

Politecnica adotta e promuove **modelli di progettazione partecipata**, valorizzando il confronto con tutti i soggetti coinvolti, comprese le comunità locali, per garantire soluzioni efficaci, condivise e orientate al futuro.



Politecnica svolge attività di **Direzione Lavori** con un approccio rigoroso, indipendente e multidisciplinare, garantendo la piena **conformità tra progetto, realizzazione e obiettivi del cliente**.

Il team è composto da professionisti con **esperienze trasversali** e competenze consolidate nella gestione dei cantieri, capaci di affrontare le sfide operative e la complessità tecnica con affidabilità, flessibilità e attenzione al dettaglio.

Seguendo le **migliori best practice internazionali**, Politecnica presidia attivamente tutte le fasi di esecuzione, assicurando che ogni opera venga realizzata nel rispetto dei tempi, dei costi, delle normative e degli standard qualitativi previsti.

La **supervisione diretta dei cantieri**, in Italia e all'estero, si accompagna a una costante attività di coordinamento, verifica e gestione del processo realizzativo fino al collaudo finale.

L'**indipendenza** rappresenta un valore fondante: la Società agisce esclusivamente nell'interesse del committente, accompagnandolo con impegno, trasparenza e responsabilità verso il pieno raggiungimento degli obiettivi progettuali.

“**Gestiamo ogni fase del cantiere con competenza e responsabilità.**
Con un approccio indipendente e multidisciplinare, garantiamo qualità, conformità e risultati.”



Politecnica supporta le **pubbliche amministrazioni** e gli **investitori privati** nella pianificazione delle trasformazioni territoriali, accompagnandoli lungo tutte le fasi del processo: dalla redazione di **master plan** e **Piani Attuativi**, fino alla gestione degli **Accordi di Programma** e alla **valutazione di impatto sociale e ambientale (ESIA)**.

Due sono i principali punti di forza dell'approccio adottato: la **visione sistemica**, capace di integrare complessità territoriali, strumenti normativi e nuove tecnologie, e la **gestione efficace dei processi partecipativi e negoziali**, coinvolgendo fin dalle fasi preliminari istituzioni, comunità, amministrazioni e investitori per orientare le scelte verso soluzioni condivise e sostenibili.

Particolare attenzione è dedicata agli **interventi di rigenerazione urbana e territoriale**, in cui la capacità di **connettere interessi diversi e generare benefici diffusi** rappresenta un elemento chiave di successo e durabilità nel tempo.

Ogni intervento parte dalla **conoscenza profonda del territorio e delle comunità che lo abitano**: usi, abitudini, cultura locale sono la base su cui costruire visioni che rispondano alle sfide del presente e contribuiscano a restituire un territorio migliore alle generazioni future.

Politecnica lavora al fianco di **enti pubblici e istituzionali** per ripensare il territorio come motore di sviluppo **culturale, sociale ed economico**, offrendo competenze multidisciplinari per guidare scelte consapevoli e orientate al bene comune.

“**Pianifichiamo oggi i territori di domani.**
Conoscenza, partecipazione e visione per accompagnare trasformazioni sostenibili e condivise.

”



Con la costituzione del nuovo **Settore Sostenibilità**, la società ha dato vita a un **centro di competenza dedicato**, composto da un team di professionisti con **competenze certificate** nei principali ambiti della sostenibilità ambientale, energetica e sociale.

Il settore rappresenta oggi il punto di riferimento per la definizione di **soluzioni tecniche, impiantistiche e progettuali** in linea con le **migliori pratiche internazionali**, in grado di garantire **prestazioni elevate, ridurre al minimo l'impiego di risorse naturali e massimizzare l'efficienza energetica** degli interventi, promuovendo l'adozione di standard di sostenibilità avanzati in conformità a protocolli di certificazione riconosciuti a livello internazionale. L'offerta comprende **servizi specialistici**, tra cui:

- Consulenza per la **certificazione ambientale** (LEED®, BREEAM®, WELL™, ENVISION®, GBC HB, ecc.)
- **Simulazioni energetiche e di illuminazione diurna, comfort termico e visivo, simulazioni CFD**
- Analisi di **LCA (Life Cycle Assessment)** e **LCC (Life Cycle Costing)**
- Verifiche e simulazioni **acustiche**
- **Commissioning** impianti e involucro
- Gestione sostenibile dei cantieri e **riutilizzo dei materiali**
- **Nature Based Solutions**, geologia ambientale, opere di compensazione
- **Valutazioni e procedure ambientali** (VIA, VIncA, AUA), impatti sociali, vulnerabilità climatica e bilancio carbonico.

La sostenibilità viene dunque considerata in tutte le fasi progettuali: dalla pianificazione alla realizzazione, dalla scelta dei materiali alla relazione con il contesto e con le persone.

“**La sostenibilità è una scelta tecnica e un impegno etico.**
Diamo valore a ogni progetto cercando sempre il miglior equilibrio possibile tra impatto ambientale e sostenibilità economica, con responsabilità, trasparenza e visione di lungo periodo.

”

VALORI, mission e vision

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

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

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

Solidarietà che nasce dalla consapevolezza di un'appartenenza comune e dalla condivisione di uno scopo: le persone al centro, in ogni progetto, in ogni realizzazione. Indipendenza da ogni interesse che non sia quello del committente.

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

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

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



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

Progettare il futuro per le nuove generazioni è la sfida che da oltre cinquant'anni affrontiamo in Italia e all'estero: frutto di scelte ponderate, intuizioni, opportunità peculiari che si sono intrecciate negli anni.

La nostra missione è **creare valore per le persone**: opportunità di lavoro e di crescita professionale per i lavoratori e di benessere e sviluppo economico sostenibile per il territorio e le comunità che fruiranno dell'opera.

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

”

02 / ORGANIZZAZIONE aziendale



ORGANI DI DIREZIONE, gestione e controllo

ORGANI SOCIALI

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



P.

ASSEMBLEA dei soci



L'Assemblea dei soci è costituita, ad oggi, esclusivamente da Soci cooperatori 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 cooperatori 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 cooperatori 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 cooperatori 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.

Francesca Federzoni



Paolo Muratori



Marcello Mancone



Tommaso Conti



Corrado Giacobazzi



CONSIGLIO DI
amministrazione



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

I componenti del CdA sono eletti dall'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 cooperatori, assicurando da una parte, una guida competente riguardo al settore, ai prodotti e al mercato e conseguentemente rispetto agli impatti dell'organizzazione e l'indipendenza da qualsiasi influenza esterna o conflitto d'interesse, essendo i soci vincolati per regolamento interno al divieto di concorrenza e all'obbligo di esclusiva con riferimento alle attività svolte dalla cooperativa.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale e giudiziale della società di fronte ai terzi ed in 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 25/05/2023 per 3 esercizi ed è composto da 4 uomini e 1 donna, la Presidente, **ing. Francesca Federzoni**, che ricopre questo ruolo già dal 2011.

Dal settembre 2018 al settembre 2023 è stata **Membro di Giunta della Camera di Commercio di Modena**. Dall'aprile 2018 all'aprile 2024 ha rivestito il ruolo di Consigliere di Promos Italia, l'agenzia nazionale del sistema camerale che supporta le imprese italiane nei processi di internazionalizzazione e affianca le istituzioni nello sviluppo dell'economia locale e nella valorizzazione del territorio. Attualmente svolge attività istituzionale all'interno dell'associazione Legacoop, l'associazione che riunisce oggi oltre 15mila imprese cooperative, attive in tutte le regioni italiane e in tutti i settori, capaci di creare sviluppo e ricchezza mettendo sempre al centro le persone e il territorio (**Vicepresidente senza deleghe di Legacoop Nazionale, Vicepresidente di Legacoop Estense, Membro del Consiglio di Presidenza di Legacoop Produzione e Servizi, Membro della Direzione di Legacoop Emilia Romagna e Lombardia**).

È, inoltre, **Vicepresidente con delega allo Sviluppo Sostenibile di OICE**, l'Associazione di categoria, aderente a Confindustria, che rappresenta le organizzazioni italiane di ingegneria, architettura e consulenza tecnico-economica in Italia e **Membro del board di EFCA**, Federazione europea delle associazioni di consulenza ingegneristica.

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

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

I componenti del CdA vengono remunerati secondo le medesime regole di tutti i Soci cooperatori di cui fanno parte. Al Presidente del CdA viene riconosciuta un'indennità aggiuntiva in misura fissa, anch'essa deliberata dall'Assemblea dei soci. Ad oggi in azienda non è stato implementato un sistema di valutazione delle performance né per il personale né per il CdA e il Management.

**COLLEGIO
sindacale**



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

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

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

Il Collegio è composto da 5 membri, 3 effettivi e 2 supplenti ed è nominato dall'Assemblea dei Soci che ne stabilisce i compensi. Il mandato dura 3 esercizi con scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio del periodo ed è rinnovabile.

**ORGANISMO DI
vigilanza**

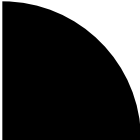
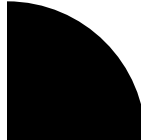


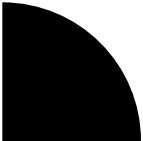
L'Organismo di Vigilanza di Politecnica ha composizione monocratica: l'incarico è ricoperto da un professionista esterno dotato dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti per lo svolgimento della funzione nonché di indipendenza e piena autonomia dalla società e dai vertici operativi.

In ottemperanza all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne cura l'aggiornamento. Per lo svolgimento di tale mandato, all'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo e allo stesso è garantito libero accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni che lo stesso reputi rilevanti.

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e riferisce a quest'ultimo in merito all'attuazione del Modello e, ad esigenza, al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei soci. Il mandato dura 3 esercizi ed è rinnovabile.

ORGANI COLLEGIALI

 COMITATO tecnico	 DIREZIONE operativa	 COMITATO per il sistema gestionale integrato	 COMITATO guida per la parità di genere
Il Comitato Tecnico è un organismo consultivo attraverso cui i Responsabili di Settore possono rapportarsi alla Direzione in modo ordinato su aspetti legati alla gestione operativa sotto il profilo produttivo e della formazione professionale. È formato dai Responsabili di Settore, dal Responsabile di Produzione ed è presieduto dal Direttore Generale. Si riunisce ogni qualvolta è ritenuto utile dal Responsabile di Produzione o dal Direttore Generale o su richiesta dei Responsabili di Settore, per discutere di argomenti di comune interesse a valenza aziendale.	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.	Il Comitato per il Sistema Gestionale Integrato coordina l'attuazione e controlla l'efficacia del Sistema di Gestione sotto tutti gli aspetti, Qualità, Ambiente, Sicurezza, Gender Equality, Etica e Prevenzione Reati in funzione degli obiettivi strategici dell'Azienda con il fine di perseguire il miglioramento continuo di tutte le attività. È costituito dal Presidente, dal Direttore Generale, dal Responsabile di Produzione, dal Responsabile Tecnico Verifica Progetti, dal Responsabile Sistema Gestionale Integrato, dal Responsabile di Prevenzione e Protezione, dal Rappresentante dell'Organismo di Vigilanza, dal Diversity & Inclusion Manager e dai Referenti di Sede. Il Comitato si riunisce, su richiesta del Presidente o del Responsabile Sistema Gestionale Integrato, per il Riesame Periodico del Sistema Gestionale Integrato da sottoporre alla Direzione o per l'attuazione del Piano Annuale di Miglioramento.	Il Comitato Guida per la parità di genere, istituito nel mese di ottobre 2022, è composto dal Presidente, dal Direttore Generale, dal Responsabile Risorse Umane e dal Diversity & Inclusion Manager. Definisce, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, la Politica per la parità di genere e provvede a redigere e monitorare l'attuazione del Piano strategico che declina i temi identificati dalla Politica in obiettivi misurabili e stabilisce azioni e responsabilità per il loro raggiungimento. Il Comitato si riunisce con cadenza annuale e ogni qualvolta un componente rilevi modifiche al contesto interno e/o esterno, episodi di molestie, mobbing, 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.).



**COMITATO
per la sostenibilità d'impresa**

Nel 2025 Politecnica ha istituito il Comitato per la Sostenibilità d'Impresa, con l'obiettivo di garantire una governance efficace e integrata dei temi ESG, in coerenza con gli standard internazionali di riferimento e gli impegni assunti attraverso la partecipazione al Global Compact delle Nazioni Unite.

Il Comitato ha funzioni consultive e di indirizzo strategico, e supporta l'organizzazione nel monitoraggio, nella rendicontazione e nel miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali ed economiche. È costituito da:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione per garantire l'impegno ai massimi livelli decisionali e favorire l'implementazione delle azioni strategiche.
- Direttore Generale per assicurare il coordinamento operativo in linea con gli obiettivi di sostenibilità e valutare gli impatti economici e finanziari.

- Responsabile Risorse Umane per presidiare le tematiche relative a parità di genere, diversità, inclusione, benessere organizzativo e gestione del personale.
- Responsabile Settore Sostenibilità per garantire l'integrazione della sostenibilità nei servizi erogati.
- Responsabile Sistema di Gestione Integrato per integrare la sostenibilità nei sistemi di gestione e nei processi aziendali (qualità, ambiente, sicurezza, parità di genere).
- Responsabile Reporting ESG per gestire il processo di rendicontazione, l'allineamento agli standard internazionali (GRI, ESRS) e agli SDGs, la COP e le piattaforme di rating (es. EcoVadis).
- In funzione degli specifici argomenti trattati possono partecipare anche
- Esperti tematici (ambientale e sociale) che supportano l'analisi di specifici ambiti di sostenibilità.

- Responsabili di sede coinvolti per le tematiche relative agli uffici.
- Responsabile Marketing e Comunicazione per garantire la coerenza della comunicazione interna ed esterna e valorizzare le iniziative sostenibili.
- Rappresentante dei Lavoratori per assicurare che le politiche e le azioni promosse rispettino i diritti e il benessere delle persone.
- Organismo di Vigilanza per garantire l'allineamento tra il Modello 231 e le politiche in materia di etica, legalità e di lotta alla corruzione.

ASSENZA DI CONTROLLO E CONFLITTO DI INTERESSI

Il capitale sociale è ad oggi interamente detenuto da Soci cooperatori. Non vi sono soci sovventori né ulteriori soggetti possessori di azioni di partecipazione cooperativa.

Ciascun socio cooperatore ha un solo voto, qualunque sia l'ammontare della quota sociale sottoscritta.

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

Anche le deliberazioni del CdA sono prese a maggioranza assoluta dei voti degli amministratori presenti. Non si può dunque configurare alcuna fattispecie di controllo.

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

ORGANIZZAZIONE aziendale

Politecnica ha una struttura operativa organizzata a matrice che consente di unire gli aspetti positivi dell'organizzazione funzionale (con struttura gerarchica verticale) e dell'organizzazione per progetti (con struttura orizzontale).

In particolare sono presenti sette settori di attività a carattere prevalentemente disciplinare, ognuno con un suo responsabile interno: architettura e tecnologie edilizie, strutture, infrastrutture, impianti ed energia, antincendio e sicurezza. Tutti i settori operano in maniera coordinata, supportati dall'attività di cinque ambiti multidisciplinari, trasversali.

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

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

All'interno della struttura organizzativa sono stati 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 (fisiche o psicologiche).
- Supportare, in seno al Comitato Guida preposto, l'adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere.

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

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

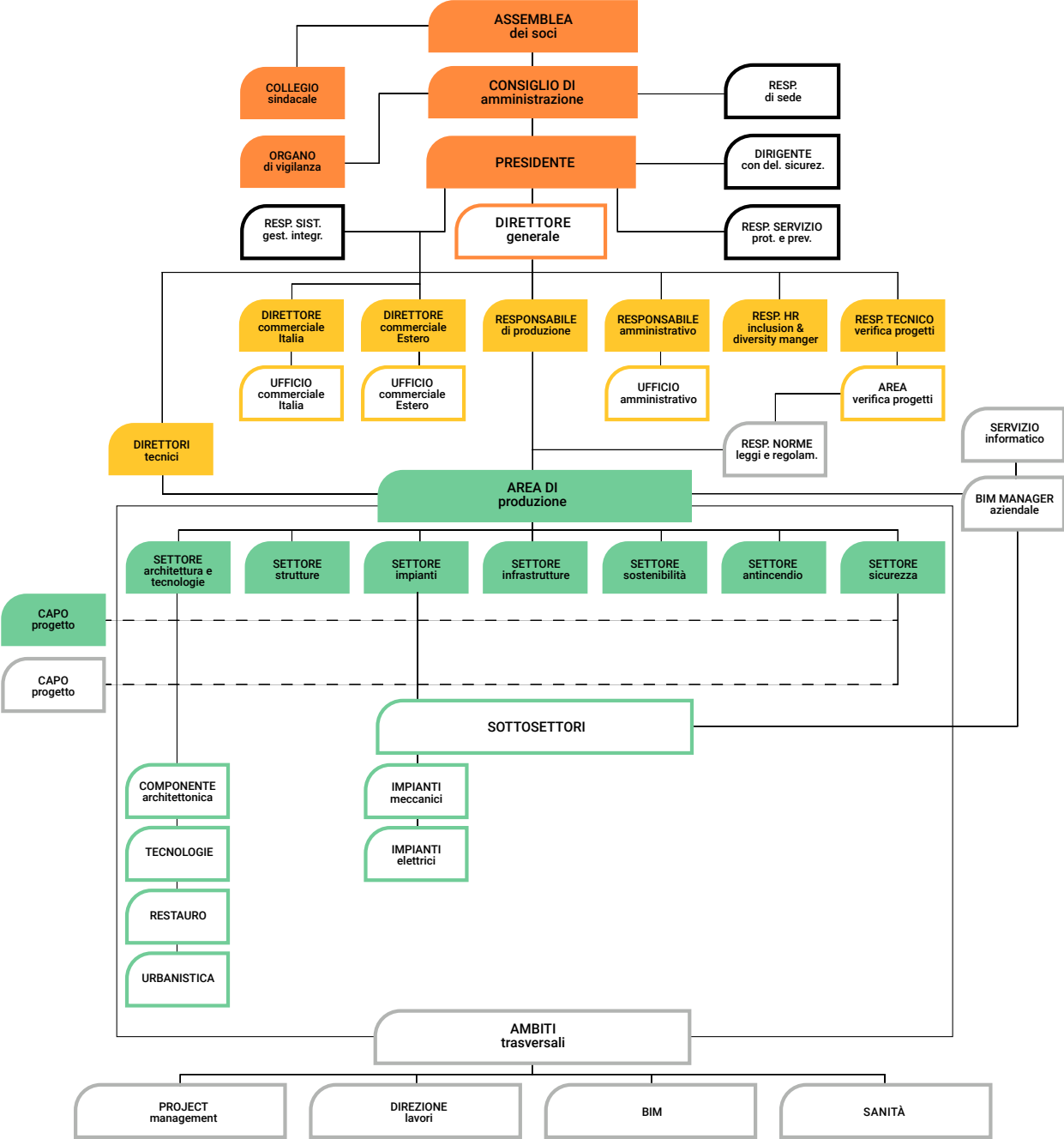
- promuove, definisce e rende esecutivi i piani attuativi, industriali e finanziari della cooperativa;
- è titolare di poteri decisori ed esecutivi, estesi sugli

uffici e i servizi dell'impresa, ponendosi come punto di sintesi tra le funzioni specialistiche e le funzioni di project management (ad eccezione delle direzioni commerciali);

- è responsabile del Controllo di Gestione e del raggiungimento del Margine di Contribuzione assoluto aziendale.

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

“ Nel 2025 abbiamo istituito un Comitato per la Sostenibilità per guidare le nostre scelte ESG con competenza, visione e responsabilità. Coinvolgiamo figure trasversali dell'organizzazione per integrare ambiente, persone ed economia in ogni decisione. ”



PIANIFICAZIONE strategica

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

- La **Vision** (Building for Humans), che esprime gli ideali, gli obiettivi e i valori identitari presenti e futuri della società: in estrema sintesi il posizionamento strategico di Politecnica. Lavoro di squadra, visione d'insieme del progetto e della sua realizzazione, dove il progetto è visto a servizio dell'uomo, del cliente in primis, ma anche dei fruitori finali dell'opera. Soci, dipendenti e collaboratori sono guidati da questa comune visione culturale e sociale che rappresenta l'essenza dello sviluppo umano e professionale delle persone e dei progetti di Politecnica.
- La **Mission** si declina attraverso i principi fondamentali che guidano l'impegno della Società nella definizione degli obiettivi e delle politiche in materia di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Etica e Responsabilità Sociale, ossia il modello di azione attraverso il quale Politecnica intende perseguire la Vision.
- Le **Politiche per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, l'etica, la parità di genere e la responsabilità sociale**, che costituiscono di fatto una rilettura della Mission nell'ottica dei singoli sottosistemi gestionali di Politecnica.
- La **Pianificazione triennale**, che rappresenta l'insieme delle strategie operative e l'identificazione delle risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di medio e lungo termine relativi a giro di affari, aree geografiche di attività, tipologia di servizi da erogare e qualità degli stessi.
- La **Pianificazione annuale**, all'interno del quale il livello di conseguimento degli obiettivi complessivi che sostanziano i livelli di pianificazione sovraordinati (Vision, Mission, Politiche e Piano triennale) viene monitorato attraverso obiettivi parziali assegnati alle specifiche funzioni/processi aziendali.

I riferimenti valoriali acquistano pienezza di significato solo se trovano concreta applicazione nella gestione aziendale e vengono integrati nelle strategie di crescita aziendali.

Tra i valori fondamentali richiamati nelle politiche aziendali emerge con evidenza il legame tra strategia industriale e sostenibilità. Politecnica è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività 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. La Società effettua iniziative periodiche di sensibilizzazione e fornisce una informazione iniziale alle nuove risorse in fase di on boarding.

La Politica per la parità di genere e il Codice Etico sono, inoltre, disponibili sul sito aziendale e sono, quindi, utilizzabili anche dai terzi con i quali la Società opera (Clienti, Fornitori, Pubblica Amministrazione, ecc.) per conoscere quali comportamenti etici hanno il diritto di attendersi da parte della Società e a cui devono uniformarsi nei rapporti con essa.

La riorganizzazione aziendale, iniziata nel 2022 e portata a regime nel 2023, è andata nella direzione di dividere, vista la dimensione a cui sta tendendo Politecnica, la governance dall'execution, in un'ottica di separazione sempre più spinta tra indirizzi strategici dati dalla proprietà (Assemblea e CdA) e messa in opera di tali indirizzi, di competenza dei direttori e dei responsabili di settore.

Il controllo di gestione viene effettuato su base trimestrale verificando il raggiungimento degli obiettivi pianificati ed evidenziando eventuali criticità emerse. I risultati vengono condivisi in sede di Direzione operativa con il Presidente del CdA.

La valutazione dei risultati raggiunti viene effettuata con cadenza annuale e presentata all'Assemblea dei Soci.

La Dichiarazione del Presidente del CdA sulla strategia di sviluppo sostenibile della Società, i risultati conseguiti durante il periodo di rendicontazione e le principali sfide, gli obiettivi e i traguardi futuri dell'organizzazione è contenuta nella prefazione del presente Report.

GESTIONE DELLE non conformità e reclami

Politecnica riconosce l'importanza di affrontare tempestivamente e in modo responsabile ogni possibile impatto negativo che le proprie attività possano aver causato o contribuito a causare nei confronti dei propri stakeholder. La gestione efficace delle **non conformità** e dei **reclami** prevede specifiche procedure operative finalizzate a garantire ascolto, analisi e risposta appropriata a ogni segnalazione ricevuta.

Chiunque – dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner o altri portatori di interesse – può **segnalare problematiche** legate alla qualità dei servizi, alla tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza, alla violazione dei diritti umani, alla protezione dei dati personali e ad altri ambiti rilevanti.

Per alcuni temi particolarmente sensibili, come la violazione del Codice Etico, l'inosservanza del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001, le discriminazioni, le molestie o le violenze nei luoghi di lavoro, è stato attivato uno specifico canale interno, sia cartaceo che informatico, che consente a tutti i portatori di interesse di comunicare in modo sicuro e riservato, anche in forma anonima, direttamente con l'Organismo di Vigilanza.

Al ricevimento di una segnalazione o reclamo, viene effettuata una **valutazione preliminare di merito** per determinare le modalità di gestione e le responsabilità coinvolte. I direttori e i responsabili di settore sono attivamente coinvolti nella fase di risoluzione e nella **verifica dell'efficacia delle azioni intraprese**. Quando la gravità o la frequenza dell'evento lo richiedono, la Direzione aziendale valuta e attiva azioni correttive volte a rimuovere le cause profonde dell'evento, con l'obiettivo di prevenirne il ripetersi attraverso un processo di **miglioramento continuo**.

Tutte le segnalazioni sono tracciate e registrate e la loro **efficacia viene periodicamente monitorata** anche in termini di risposta alle aspettative degli stakeholder.



03 / COINVOLGIMENTO stakeholder e analisi di materialità



MAPPATURA E coinvolgimento degli stakeholder

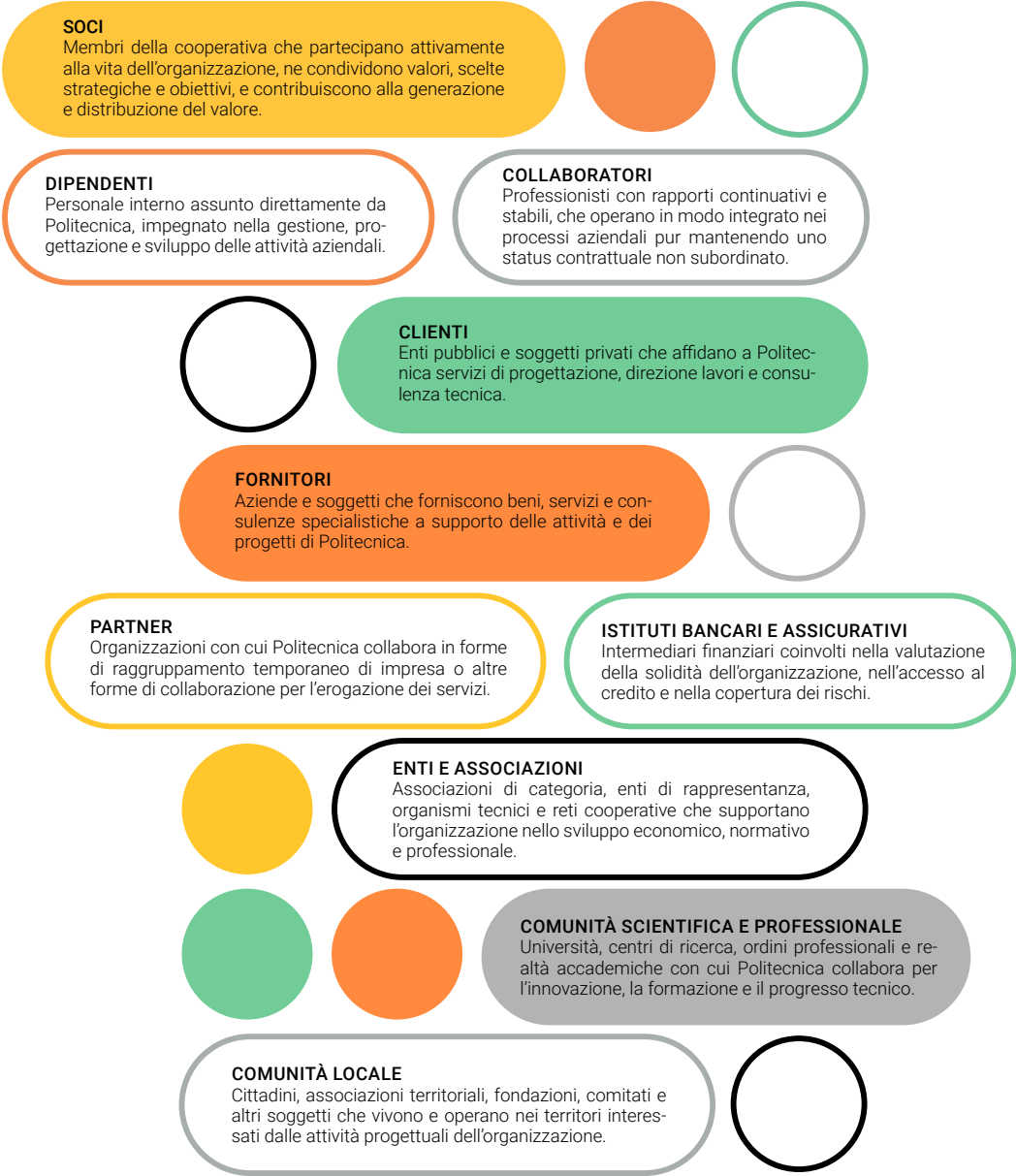
Gli stakeholder rappresentano i principali destinatari, diretti e indiretti, del valore generato da Politecnica, nonché delle eventuali esternalità, positive o negative, prodotte dalle attività dell'organizzazione. Il rapporto che li lega alla Società si fonda su un principio di reciproca influenza: ogni decisione aziendale può incidere sugli stakeholder, così come le loro aspettative possono orientare strategie e scelte operative.

In tale contesto, Politecnica si impegna a costruire e mantenere relazioni basate sulla fiducia, adottando un approccio inclusivo, proattivo e continuativo nel confronto con le parti interessate. L'obiettivo è valorizzare gli esiti del dialogo come leva per migliorare processi e risultati, nel rispetto degli impegni assunti attraverso le politiche aziendali e i principi sanciti nel Codice Etico.

Il coinvolgimento degli stakeholder è considerato un elemento strutturale della gestione aziendale e non un'attività isolata o occasionale. È parte integrante del sistema di governance, dei processi decisionali e delle attività operative, coerentemente con i principi di inclusività, trasparenza e accountability.

L'organizzazione ha individuato le categorie chiave di stakeholder attraverso un'analisi basata su criteri di **rilevanza strategica, livello di influenza e grado di dipendenza reciproca** lungo la catena del valore.

Queste includono:



Le modalità di coinvolgimento differiscono in funzione della natura e delle caratteristiche di ciascuna categoria, e comprendono strumenti sia **formali** (es. assemblee, survey, incontri istituzionali, comunicazioni strutturate) sia **informali** (es. interazioni operative, collaborazione progettuale, feedback spontanei).

	SOCI COOPERATORI	DIPENDENTI	COLLABORATORI	CLIENTI	FORNITORI
ASPETTATIVE	• Gestione responsabile delle risorse • Solidità e sostenibilità del business • Compenso adeguato • Opportunità di lavoro e crescita professionale • Clima organizzativo positivo • Trasparenza • Reputazione aziendale • Etica e legalità • Equità e pari opportunità • Partecipazione e condivisione • Salute e sicurezza • Tutela della privacy • Adeguatezza di strumenti e ambienti di lavoro	• Garanzia occupazionale • Retribuzione adeguata • Tutela della privacy • Clima organizzativo positivo • Salute e sicurezza • Crescita professionale • Equità e pari opportunità • Conciliazione vita-lavoro • Informazione e coinvolgimento • Dotazione di strumenti e spazi di lavoro idonei	• Opportunità di lavoro e crescita professionale • Continuità del rapporto di lavoro • Puntualità nei pagamenti • Clima organizzativo positivo • Collaborazione e condivisione della conoscenza • Equità e pari opportunità • Tutela della privacy • Salute e sicurezza • Etica e sostenibilità • Valorizzazione delle competenze	• Etica professionale e legalità • Qualità progettuale • Rispetto di tempi e costi contrattuali • Sicurezza per gli utenti dell'opera • Sostenibilità ambientale e sociale dell'opera • Innovazione tecnologica • Tutela della privacy e dei dati	• Correttezza contrattuale e puntualità nei pagamenti • Relazioni trasparenti e professionali • Opportunità di collaborazione continuativa • Allineamento ai valori aziendali (etica, sostenibilità, legalità) • Rispetto dei requisiti normativi e tecnici
INTERAZIONE	• Assemblee trimestrali con comunicazioni da parte del CdA su risultati, previsioni, rischi e strategie • Incontri con le Direzioni Produzione e Amministrativa per il controllo di gestione trimestrale • Accesso continuo a dati e documenti tramite intranet/mail: commesse, fornitori, gare, normativa, ecc. • Tavoli tematici e momenti di scambio esperienziale • Survey periodiche • Canale whistleblowing per segnalazioni e tutela dei diritti • Partecipazione a momenti formativi e informativi sulla vita della cooperativa	• Relazioni sindacali per rinnovo contratto integrativo (triennale) • Incontri semestrali CdA-RSU su investimenti, piani formativi e strategici • Survey periodiche • Job posting interno per mobilità professionale • Comunicazioni annuali per aggiornamenti livelli • Programmi formativi collettivi e individuali • Canale whistleblowing per segnalazioni e tutela dei diritti	• Iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza • Condivisione di codici etici e policy aziendali • Survey periodiche • Accesso a documentazione e strumenti via intranet • Programmi formativi collettivi e individuali • Canale whistleblowing per segnalazioni e tutela dei diritti	• Incontri strutturati durante il ciclo di vita del progetto (condivisione scelte, avanzamento, gestione criticità) • Utilizzo di ambiente documentale condiviso (ACDat/CDE) per gestione flussi informativi • Canale whistleblowing per segnalazioni su condotte scorrette o rischi etici	• Qualificazione tramite albo fornitori • Condivisione di codici etici e policy aziendali • Integrazione di clausole etico-sociali nei contratti

	PARTNER	ISTITUTI BANCARI E ASSICURATIVI	ENTI E ASSOCIAZIONI	COMUNITÀ SCIENTIFICA E PROFESSIONALE	COMUNITÀ LOCALI
ASPETTATIVE	• Relazione collaborativa e trasparente • Etica e legalità • Continuità operativa e affidabilità • Coerenza valoriale • Scambio di competenze e know-how • Riconoscimento del ruolo nel successo progettuale	• Affidabilità economico-finanziaria • Coerenza con i criteri ESG • Trasparenza e tempestività nella rendicontazione • Conformità normativa e gestionale • Informazioni dettagliate su rischi e impatti ambientali, sociali e di governance	• Partecipazione attiva alla vita associativa • Promozione dell'innovazione, della legalità e della sostenibilità • Networking e scambio di buone pratiche	• Accesso a progettualità innovative • Condivisione di competenze tecnico-scientifiche • Ricerca e sviluppo • Riconoscimento professionale • Costruzione di network di eccellenza	• Ascolto e inclusione nei processi decisionali • Impatto positivo sul territorio e sull'ambiente • Opportunità di sviluppo e lavoro • Rispetto dei diritti e della cultura locale • Trasparenza e dialogo accessibile
INTERAZIONE	• Condivisione chiara di ruoli e attività nelle commesse • Tavoli di lavoro condivisi (tecnici, gestionali, strategici) • Collaborazione nella gestione documentale e operativa dei progetti • Partecipazione a eventi, pubblicazioni, attività di comunicazione e advocacy congiunte	• Invio di documentazione ESG • Fornitura di bilanci, dati ambientali e sociali, informazioni sulla governance • Allineamento a richieste di trasparenza e tracciabilità nei processi di reporting	• Presenza in organi direttivi o commissioni tecniche • Partecipazione a progetti, comitati, convegni e tavoli di policy-making • Supporto a iniziative formative, legislative o di standardizzazione • Collaborazioni per eventi e ricerche di settore	• Collaborazione a progetti R&D • Workshop, seminari e formazione tecnica congiunta • Partecipazione a gruppi di lavoro, comitati e commissioni • Tirocini, borse di ricerca, stage curriculari e tesi applicate	• Incontri ed iniziative per una progettazione partecipata e condivisa • Consultazioni nelle fasi preliminari dei progetti • Materiali ed eventi divulgativi sulle opere progettate/dirette • Sostegno ad attività culturali, educative e di coesione sociale

IDENTIFICAZIONE DEI TEMI potenzialmente rilevanti

Per l'individuazione dei temi potenzialmente rilevanti in ambito di sostenibilità, Politecnica ha condotto un'analisi articolata che ha integrato lo scenario di mercato, il contesto normativo, il quadro storico-politico e i principali benchmark di settore, unitamente alle best practice nazionali e internazionali.

A supporto del processo sono stati considerati i principi riconosciuti a livello globale, tra cui gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e gli standard di rendicontazione più accreditati, in particolare il GRI (Global Reporting Initiative) e gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Il processo ha incluso anche l'analisi dei criteri adottati da agenzie internazionali di rating ESG come Ecovadis e Open-es, con l'obiettivo di cogliere le aspettative emergenti da parte degli investitori e degli stakeholder più attenti alle performance ambientali, sociali e di governance.

Oltre alle fonti esterne, sono stati presi in considerazione numerosi documenti e strumenti interni, tra cui le politiche aziendali in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza, parità di genere e responsabilità sociale, le certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e UNI/PdR 125:2022, il Codice Etico e il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, le procedure del Sistema di Gestione Integrato (SGI) e i regolamenti aziendali relativi alla privacy e alla gestione del personale.

L'analisi preliminare ha consentito di definire una **long list** di tematiche potenzialmente rilevanti, suddivise secondo una doppia classificazione: da un lato, in base al livello di controllo esercitabile da parte dell'organizzazione; dall'altro, in funzione delle tre dimensioni classiche della sostenibilità.

Dal primo punto di vista, sono stati identificati:

- **Temi diretti**, correlati alle attività operative svolte da Politecnica, che generano impatti su cui l'organizzazione detiene un potere di controllo e può intervenire direttamente attraverso scelte strategiche e gestionali. Rientrano in questa categoria, ad esempio, il consumo energetico degli uffici, la gestione dei rifiuti e il benessere organizzativo;
- **Temi indiretti**, connessi agli impatti generati dalle opere progettate e dirette lungo l'intero ciclo di vita, rispetto ai quali Politecnica non detiene un controllo decisionale diretto può esercitare un'influenza proponendo soluzioni sostenibili in fase progettuale e nella gestione del cantiere. Rientrano in questa categoria, ad esempio, l'efficienza energetica degli edifici, l'impatto ambientale delle infrastrutture, o l'inclusione sociale nei territori coinvolti.

Dal secondo punto di vista, i temi sono stati ricondotti alle tre dimensioni fondamentali della sostenibilità:

- **Ambientale**, con riferimento alla prevenzione e mitigazione degli impatti ecologici (es. cambiamento climatico e uso efficiente delle risorse energetiche);
- **Sociale**, in relazione al benessere del personale, all'equità e all'inclusione, alla tutela della salute e della sicurezza e alla valorizzazione del capitale umano;
- **Governance**, che include l'integrità etica, la trasparenza gestionale, la responsabilità d'impresa, la gestione dei rischi e la conformità normativa.

Questa classificazione ha rappresentato la base conoscitiva per la successiva valutazione di materialità, costituendo un punto di partenza coerente con le aspettative normative, le istanze degli stakeholder e gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

La seguente classificazione fornisce, per ciascun tema potenzialmente rilevante, una descrizione sintetica, i riferimenti agli standard internazionali GRI ed ESRS, e l'allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030.

AMBIENTE SOCIETÀ GOVERNANCE

Long list dei temi potenzialmente rilevanti

TEMI DIRETTI correlati alle attività svolte

TEMA	DESCRIZIONE	GRI	ESRS	SDGs
CONSUMO DI RISORSE ENERGETICHE	Energia che l'azienda utilizza per svolgere la sua attività. Per Politecnica si traduce nell'utilizzo presso i suoi uffici di energia elettrica per il funzionamento di impianti e attrezzature informatiche e per il condizionamento degli uffici e di gas metano per il riscaldamento.	302	E1-5	
EMISSIONI IN ATMOSFERA	Quantità di anidride carbonica e altri gas serra che l'azienda, direttamente o indirettamente, emette nell'atmosfera, contribuendo al cambiamento climatico. Per Politecnica si traduce nelle emissioni generate a seguito dell'utilizzo dell'energia elettrica e termica nei suoi uffici e degli spostamenti con mezzi di trasporto verso le sedi di lavoro e i cantieri in auto (aziendali e non), in treno e in aereo (soprattutto per le commesse svolte all'estero).	305	E1-6 E1-7	
RIFIUTI GENERATI	Quantità e tipologie di rifiuti generati dalle attività aziendali. Per Politecnica i rifiuti derivano dalle attività di ufficio (carta, imballaggi, toner esausti, apparecchiature elettroniche) e dalle aree ristoro (lattine, imballaggi in plastica, materiali compostabili, residui organici).	306	E5-3 E5-4	
MATERIALI UTILIZZATI	Materiali utilizzati dall'azienda nello svolgimento delle proprie attività. Per Politecnica si traduce nell'utilizzo di carta e toner per le stampe.	301	E5-1 E5-2	
CONSUMO DI ACQUA	Quantità di acqua prelevata e utilizzata per lo svolgimento delle attività aziendali. Per Politecnica l'acqua viene approvvigionata esclusivamente tramite l'acquedotto comunale e il consumo è limitato all'uso negli uffici per scopi igienico-sanitari.	303	E3	
ATTRAZIONE E FIDELIZZAZIONE	Insieme delle strategie e delle pratiche adottate da un'organizzazione per attrarre professionisti qualificati e incentivare la loro permanenza, garantendo motivazione, crescita e sviluppo delle competenze. Nel settore di Politecnica la ricerca di profili altamente qualificati è complessa per via della specializzazione delle competenze e della forte concorrenza.	401-1	S1-6 S1-7	
CLIMA LAVORO POSITIVO E COLLABORATIVO	Presenza di un ambiente lavorativo positivo, con un clima collaborativo e un adeguato sostegno al benessere psicofisico. Politecnica svolge attività di progettazione integrata con team multidisciplinari, dove la capacità di collaborare efficacemente è essenziale per garantire il successo dei progetti.	401-2	S1	
ADEGUATEZZA DEI COMPENSI	Garanzia di compensi adeguati rispetto a competenze, responsabilità e standard di mercato. In Politecnica, il sistema retributivo è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto per i Soci cooperatori e i Collaboratori ed è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Studi Professionali" per i Dipendenti cui si affianca il Contratto Integrativo Aziendale.	401-3	S1-8 S1-10	

EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA	Misure e politiche aziendali volte a conciliare le esigenze lavorative del personale con quelle personali, promuovendo benessere, soddisfazione e produttività. Nel contesto di Politecnica, il lavoro è spesso caratterizzato da scadenze stringenti e revisioni continue, che richiedono una pianificazione efficace del lavoro, una comunicazione chiara sugli obiettivi e sulle scadenze e l'adozione di misure come la flessibilità oraria e lo smart working.	S1-3 S1-4	
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Politiche e misure per promuovere la diversità, eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità nelle procedure di selezione, nelle opportunità di avanzamento professionale e nelle politiche retributive. Per Politecnica, la diversità non è un vincolo ma un arricchimento: team con competenze ma anche con prospettive diverse generano soluzioni progettuali più innovative e creative, capaci di rispondere con maggiore efficacia ai bisogni delle comunità.	4405-1 405-2 S1-9	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Insieme di misure, politiche e protocolli volti a proteggere i lavoratori da rischi e pericoli, prevenire infortuni e malattie professionali e garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Per Politecnica, la prevenzione, attraverso protocolli adeguati e formazione, è fondamentale, soprattutto per le persone coinvolte in attività di sopralluogo in cantiere.	403 416 S1-4	
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	Pianificazione ed erogazione di percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione volti a potenziare le competenze professionali e personali dei lavoratori, supportandone la crescita e rafforzando la competitività aziendale. Per Politecnica, investire nella formazione significa rafforzare il know-how e garantire elevati standard qualitativi e, al contempo, responsabilizzare su temi etici e professionali, affinché ogni persona contribuisca alla crescita sostenibile dell'organizzazione.	404 S1-4	
DIRITTI DEI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	Tutela delle condizioni di lavoro lungo l'intera catena del valore, garantendo il rispetto dei diritti umani, della sicurezza e delle normative vigenti da parte di fornitori, partner e clienti coinvolti nelle attività aziendali. Per Politecnica, la catena del valore si articola a monte, includendo partner e subfornitori di consulenze specialistiche e servizi di supporto alla progettazione, nonché fornitori di beni e servizi, e a valle, comprendendo clienti pubblici e privati, utenti finali delle opere realizzate e comunità locali.	414-1 S2	
SUPPORTO AL TERRITORIO	Iniziative per sostenere lo sviluppo sociale, economico e culturale delle comunità locali, creando valore condiviso e rafforzando il legame con gli stakeholder. Per Politecnica, l'impegno verso la comunità si traduce in azioni mirate a favorire la crescita sociale nei territori in cui opera come la partecipazione a progetti di solidarietà e fundraising, la promozione di iniziative culturali, il supporto a enti non profit e l'offerta di opportunità di formazione per i giovani attraverso stage e tirocini.	413-1 S3	
LEGALITÀ E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Garantire il rispetto delle leggi, delle normative e dei regolamenti, sia cogenti che volontari, applicabili alle attività aziendali, adottando misure per prevenire la corruzione. Per Politecnica si traduce nell'impegno a garantire la massima integrità e trasparenza nei propri processi aziendali, attraverso l'adozione di un Codice Etico e un modello organizzativo ai sensi del D.lgs 231/2001 per prevenire comportamenti illeciti.	2-27 205-1 205-2 205-3 G1-3 G1-5	
ETICA E CULTURA D'IMPRESA	Promozione e rispetto di principi e valori etici che guidano le decisioni aziendali e definiscono il modo in cui l'impresa si rapporta con i propri stakeholder. Per Politecnica, l'etica d'impresa si fonda sulla cooperazione, intesa come esercizio condiviso della professione per creare valore economico, sociale e professionale. Questo principio si traduce nella progettazione integrata, nella collaborazione interdisciplinare e nella diffusione della conoscenza, favorendo un modello di impresa partecipativo.	2-23 2-24 206 G1-1 G1-2	

TEMA	DESCRIZIONE	GRI	ESRS	SDGs
COLLABORAZIONE E NETWORKING	Costruire relazioni strategiche con istituzioni pubbliche, enti di ricerca, associazioni di settore e partner industriali per favorire lo scambio di conoscenze, la crescita aziendale e l'innovazione. Per Politecnica vuol dire partecipare attivamente a progetti di ricerca, tavoli di lavoro e iniziative di regolamentazione del settore, contribuendo con il proprio know-how alla definizione di linee guida, standard e best practice.			17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
COMUNICAZIONE TRASPARENTE	Fornire informazioni chiare, complete e accessibili agli stakeholder per instaurare una relazione basata sulla fiducia e sulla trasparenza, favorendo il dialogo e il coinvolgimento attivo delle parti interessate. Per Politecnica, la comunicazione trasparente è un pilastro della propria identità aziendale, promuovendo un'immagine basata su etica, legalità, sostenibilità, competenza tecnica, inclusione e affidabilità.	2-29		16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
PROTEZIONE E SICUREZZA DEI DATI	Insieme delle misure e delle procedure adottate per garantire la sicurezza, la riservatezza e l'integrità delle informazioni raccolte, prevenendo accessi non autorizzati, fughe di dati o utilizzi impropri. Politecnica gestisce dati sensibili e non sensibili nell'ambito delle commesse, assicurando la loro tutela attraverso procedure interne rigorose e utilizzando sistemi informatici sicuri con accessi limitati e backup periodici.	418-1		9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
PERFORMANCE ECONOMICA	Capacità di generare valore garantendo la possibilità di investire in innovazione, formazione e sviluppo, affrontare le sfide di mercato, assicurare la stabilità occupazionale e contribuire alla crescita del territorio. Per Politecnica la solidità economica consente di garantire una remunerazione adeguata ai professionisti interni ed esterni, sostenere lo sviluppo tecnologico e la crescita professionale del personale, nonché di rafforzare la stabilità patrimoniale dell'azienda.	201-1		8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Adozione e sviluppo di strumenti, metodologie e processi digitali per migliorare l'efficienza operativa, la qualità delle prestazioni e la competitività sul mercato. Per Politecnica questo tema riguarda principalmente l'uso di software avanzati per la progettazione e la digitalizzazione delle opere e la possibilità di sfruttare l'intelligenza artificiale per ottimizzare i processi aziendali, analizzare i dati e migliorare l'efficienza operativa.			9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
QUALITÀ DEL SERVIZIO	Capacità di garantire standard elevati nelle prestazioni offerte, rispondendo alle esigenze dei clienti, espresse e/o implicite, sia dal punto di vista tecnico che in termini di costi e tempi. Per Politecnica, oltre al pieno rispetto di specifiche contrattuali, normative di settore e standard tecnici, assumono sempre maggiore rilevanza la gestione delle problematiche ambientali e di sicurezza, il supporto al Committente nelle fasi decisionali e le modalità di comunicazione e coinvolgimento.			12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI	Adozione di pratiche volte a garantire relazioni commerciali corrette, trasparenti e sostenibili, assicurando la qualità dei beni e servizi forniti, il rispetto dei tempi di consegna e delle condizioni contrattuali, con particolare attenzione alla correttezza nei pagamenti e alla conformità agli standard aziendali e normativi. Per Politecnica, la gestione dei fornitori si concentra principalmente sui subfornitori di consulenze specialistiche e servizi di supporto alla progettazione, che forniscono.	308-1 308-2 414-1 414-2	S2 G1-2	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
GESTIONE DEI RAPPORTI DI PARTNERSHIP	Creazione e mantenimento di collaborazioni strategiche con altre aziende per la realizzazione di iniziative condivise integrando competenze, risorse e capacità tecniche. Per Politecnica, le partnership si sviluppano principalmente attraverso la costituzione di raggruppamenti temporanei di imprese o altre forme di collaborazione finalizzate alla gestione integrata di progetti multidisciplinari.	3-3	G1-1 G1-6	

TEMI INDIRETTI connessi alle opere progettate / dirette

TEMA	DESCRIZIONE	GRI	ESRS	SDGs
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE	Edifici e infrastrutture hanno un impatto significativo sull'ambiente, influenzando il consumo e la trasformazione del suolo, la biodiversità, l'uso di risorse naturali, le emissioni inquinanti e il consumo energetico. Questi effetti si manifestano lungo l'intero ciclo di vita dell'opera: dalla costruzione all'utilizzo, fino alla dismissione. In fase di progettazione, Politecnica valuta l'impatto ambientale dell'opera in ogni sua fase, verificando il rispetto delle norme cogenti e proponendo al cliente opzioni di miglioramento che consentano di ridurre l'impronta ecologica e ottimizzare le prestazioni ambientali dell'opera anche nell'ottica di ottenere certificazioni secondo protocolli di valenza internazionale.	302 303 305 306 308	E1 E2 E3 E4 E5	6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 RENEWABLE ENERGY 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION 15 TERRESTRIAL ECOSYSTEMS
SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE OPERE	Tutte le opere e, in particolar modo, le infrastrutture e gli interventi di riqualificazione urbana hanno un impatto significativo sulle comunità e sul benessere delle persone, influenzando la qualità della vita, l'accessibilità ai servizi e la sicurezza. Politecnica considera in fase di progettazione aspetti come la salubrità e il benessere negli edifici, l'accessibilità e inclusione, il miglioramento della sicurezza e della resilienza climatica, l'impatto sul tessuto economico e sociale.	416-1	S3 S4	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
SICUREZZA DEGLI UTENTI FINALI	Insieme di misure volte a garantire che i beni e i servizi erogati siano sicuri, attraverso il rispetto degli standard normativi, il controllo della qualità e l'adozione di strategie per ridurre rischi di incidenti, malfunzionamenti o danni. Per Politecnica si traduce nella progettazione di edifici e infrastrutture che rispettino i più elevati standard di qualità, stabilità e sicurezza garantendo la protezione degli utenti e prevenendo rischi legati a cedimenti strutturali, malfunzionamenti impiantistici o eventi accidentali.	416-1	S3 S4	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
COPROGETTAZIONE	Il coinvolgimento di enti territoriali, cittadini e stakeholder nei processi di progettazione è fondamentale per garantire che le opere rispondano ai reali bisogni del territorio e della comunità. Per Politecnica, questo significa interpretare le esigenze locali e supportare il cliente nell'integrazione di soluzioni partecipative, fornendo strumenti e competenze per facilitare il dialogo con gli attori coinvolti e rendere il processo più efficace e inclusivo.	413-1	S3 S4	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

METODOLOGIA di analisi e prioritizzazione

Nel 2025, Politecnica ha aggiornato l'analisi di materialità in conformità al principio di **doppia materialità** previsto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e disciplinato dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

L'aggiornamento ha previsto una valutazione integrata basata su due dimensioni distinte ma complementari:

- la **materialità d'impatto**, ovvero la rilevanza degli effetti generati, positivi o negativi, attuali o potenziali, sulle persone, sull'ambiente e sull'economia;
- la **materialità finanziaria**, intesa come l'effetto che una determinata questione può avere, o si può ragionevolmente prevedere che abbia, sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'organizzazione nel breve, medio e lungo termine.

Il processo si è articolato in due fasi principali, **engagement esterno** e **valutazione interna**, entrambe orientate a rilevare la percezione della rilevanza dei temi secondo le due prospettive della doppia materialità.

L'indagine quantitativa è stata condotta tramite un **questionario online** rivolto a un ampio panel di stakeholder, a cui è stato richiesto di attribuire un punteggio da **1 a 5** per esprimere la rilevanza percepita di ciascun tema potenziale, secondo la prospettiva della **materialità di impatto**.

Inoltre, agli **istituti bancari e assicurativi**, è stato chiesto di identificare i **10 temi considerati più significativi sotto il profilo della materialità finanziaria**, sulla base della loro esperienza.

Ogni categoria di stakeholder è stata ponderata attribuendo un **coefficiente di influenza da 1 a 5**, calcolato in base al livello di interazione e alla reciprocità del rapporto con Politecnica. La **rilevanza materiale per gli stakeholder** è stata quindi determinata attraverso la **media ponderata dei punteggi** attribuiti a ciascun tema.

In parallelo, sono stati organizzati **focus group interni** con il coinvolgimento del **Comitato Sostenibilità**, composto da referenti delle Aree Sostenibilità, Risorse Umane e Sistema di Gestione Integrato.

Anche in questo caso, per ciascun tema è stato attribuito un punteggio da **1 a 5**, valutando sia la **rilevanza dell'impatto**, secondo criteri di entità, portata e probabilità (per impatti potenziali) che la **rilevanza finanziaria**, intesa come combinazione dell'entità e della probabilità di effetti economico-finanziari, in coerenza con quanto previsto dagli standard ESRS.

È stata definita una **soglia di rilevanza pari a 3,5**, applicata sia alla prospettiva di impatto che a quella finanziaria.

Un tema è considerato rilevante sotto la prospettiva di impatto solo se supera il valore medio di 3,5 sia per gli stakeholder che per la valutazione interna del Comitato Sostenibilità e **rilevante nel complesso** se risulta tale **anche solo sotto una delle due prospettive**: impatto oppure finanziaria.



MATRICE di materialità

A valle delle attività di consultazione e valutazione interna sono emersi come prioritari i seguenti ambiti:

TEMA	MATERIALITÀ D'IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA
TEMI DIRETTI CORRELATI ALLE ATTIVITÀ SVOLTE		
ATTRAZIONE E FIDELIZZAZIONE	Effettivo	R-O
CLIMA LAVORO POSITIVO E COLLABORATIVO	Effettivo	
ADEGUATEZZA DEI COMPENSI	Effettivo	R-O
EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA	Effettivo	
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Effettivo	R
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	Effettivo	R
LEGALITÀ E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Potenziale	R
ETICA E CULTURA D'IMPRESA	Effettivo	
PROTEZIONE E SICUREZZA DEI DATI	Effettivo	R
PERFORMANCE ECONOMICA	Effettivo	R-O
INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Effettivo	R-O
QUALITÀ DEL SERVIZIO	Effettivo	R

TEMA	MATERIALITÀ D'IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA
TEMI INDIRETTI CONNESSI ALLE OPERE PROGETTATE/DIRETTE		
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE	Effettivo	R
SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE OPERE	Effettivo	
SICUREZZA DEGLI UTENTI FINALI	Potenziale	R

L'analisi di materialità ha confermato la **centralità di diversi temi** direttamente connessi all'organizzazione, in particolare quelli legati alla **gestione e valorizzazione del capitale umano**. Attrazione e fidelizzazione, adeguatezza dei compensi, formazione e sviluppo delle competenze, equilibrio tra vita privata e lavorativa così come clima lavorativo positivo, risultano tutti materiali per impatto, con i primi tre che assumono anche rilevanza finanziaria in quanto determinanti per la competitività e la continuità operativa dell'organizzazione. Diversità, inclusione e pari opportunità è stato identificato come un tema con impatto significativo e anche potenziale rischio finanziario, in quanto eventuali episodi di discriminazione potrebbero compromettere la reputazione aziendale.

Per quanto riguarda la governance, legalità e prevenzione della corruzione, così come la protezione e sicurezza dei dati, sono stati valutati come temi a potenziale impatto materiale e con elevata rilevanza finanziaria, per il rischio associato a eventuali violazioni normative o danni reputazionali.

Performance economica, innovazione tecnologica e qualità del servizio risultano materiali sotto entrambe le prospettive, in quanto direttamente legate alla stabilità economica dell'azienda e alla sua capacità di generare valore. L'innovazione, in particolare, rappresenta anche un'opportunità di sviluppo.

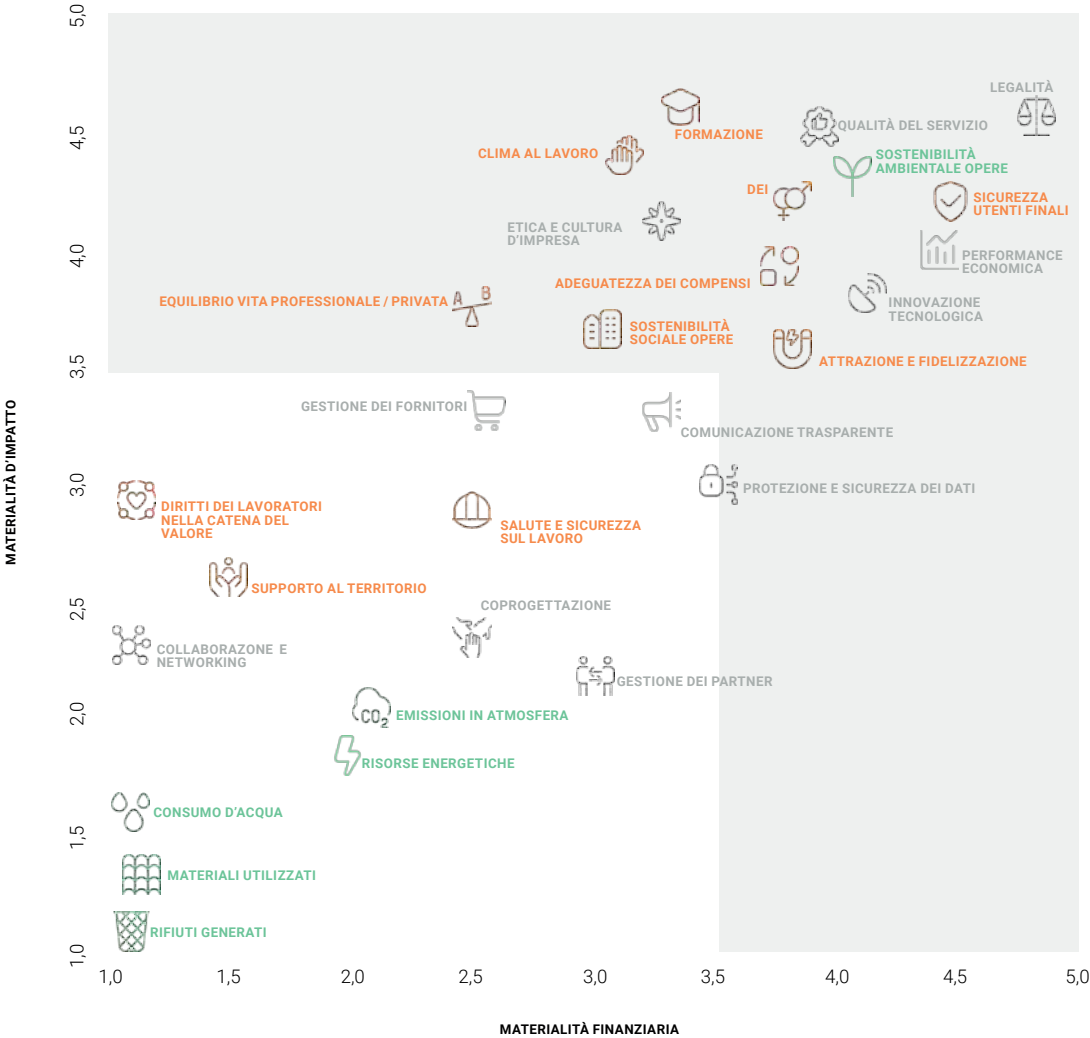
Tra i temi indiretti, **sostenibilità ambientale delle opere e sicurezza degli utenti finali** sono stati considerati entrambi rilevanti sia per impatto che in termini di rischio finanziario, evidenziando l'importanza di soluzioni progettuali ambientalmente sostenibili e sicure. La sostenibilità sociale delle opere ha ricevuto un'elevata valutazione di impatto, pur non essendo al momento associata a rischi o opportunità economiche dirette.

La **matrice di materialità** rappresenta in forma visiva i temi rilevanti per Politecnica, posizionandoli secondo le due dimensioni della doppia materialità:

- **Asse verticale:** rilevanza dell'impatto su persone, ambiente, società e stakeholder;
- **Asse orizzontale:** rilevanza finanziaria per l'organizzazione, in termini di rischi e opportunità.

Questi temi rappresentano la base per la definizione delle priorità ESG aziendali e per la rendicontazione secondo gli standard GRI e CSRD. Il loro presidio costituisce un elemento chiave per rafforzare la resilienza dell'organizzazione, la fiducia degli stakeholder e la coerenza strategica delle politiche aziendali.

I temi non rilevanti, pur non rappresentando priorità strategiche, continueranno ad essere oggetto di monitoraggio e, ove ritenuto opportuno, saranno rendicontati.





STAKEHOLDER engagement

Il coinvolgimento degli stakeholder garantisce che l'analisi dei temi materiali non sia autoreferenziale, ma rispecchi effettivamente le questioni più rilevanti non solo per l'azienda, ma anche per i suoi portatori di interesse. Questo approccio consente di individuare con maggiore precisione le tematiche prioritarie su cui concentrarsi e di orientare al meglio la strategia aziendale. Nel primo trimestre del 2025, Politecnica ha realizzato un'iniziativa strutturata di ascolto e coinvolgimento sulle principali parti interessate, con l'obiettivo di raccogliere opinioni e suggerimenti sulle tematiche potenzialmente rilevanti e aggiornare la propria analisi di materialità.

L'individuazione dei soggetti da coinvolgere si è basata su una mappatura aggiornata degli stakeholder, secondo criteri di **rilevanza strategica, volume economico e posizionamento rispetto ai temi ESG**.

La selezione ha previsto l'utilizzo integrato di parametri qualitativi e quantitativi per garantire la rappresentatività e l'efficacia dell'engagement. I soci cooperatori sono stati inclusi nella loro totalità, in quanto stakeholder prima-

ri dell'organizzazione e soggetti attivamente coinvolti nella definizione della strategia e nella governance aziendale. Il loro coinvolgimento diretto ha permesso di rilevare le aspettative interne connesse alla visione strategica, alla missione e alla coerenza valoriale dell'organizzazione.

Anche per i **dipendenti** il questionario è stato inviato al 100% del personale in servizio, includendo tutte le aree organizzative e i livelli di responsabilità. Questo ha consentito di acquisire una lettura trasversale rispetto ai temi della sostenibilità interna, del benessere organizzativo e della cultura aziendale. Analogamente sono stati inclusi tutti i **collaboratori** con rapporti professionali continuativi, in quanto soggetti integrati stabilmente nei processi produttivi e progettuali. La loro conoscenza operativa delle attività aziendali e il coinvolgimento in progetti strategici rendono il loro punto di vista particolarmente rilevante. Per quanto riguarda i **clienti**, è stato adottato un criterio di selezione articolato su due livelli. In primo luogo, è stata condotta un'analisi di Pareto sul monte lavori 2024, che ha permesso di identificare i clienti più

rilevanti sotto il profilo economico. Successivamente, il campione è stato ampliato con ulteriori clienti strategici, per importanza in chiave commerciale o interesse verso tematiche ESG, per un totale di 50 clienti. La selezione dei fornitori è avvenuta attraverso una classificazione in due macro-categorie: **fornitori** core e di supporto. I primi includono soggetti direttamente coinvolti nella realizzazione dei progetti mentre i secondi riguardano servizi trasversali fondamentali per l'operatività aziendale (come software, formazione, logistica). Sono stati selezionati 32 soggetti scelti sulla base del volume di spesa, della stabilità della relazione e della rilevanza strategica.

Nel caso dei **partner**, la selezione è stata condotta combinando l'analisi dei dati storici relativi alle collaborazioni pregresse con una valutazione prospettica delle potenzialità future, individuando 52 soggetti. Per gli **istituti bancari e assicurativi** sono stati selezionati 12 soggetti sulla base della natura e intensità dei rapporti in essere, privilegiando quelli con un ruolo significativo nel supporto finanziario e una riconosciuta attenzione agli aspetti ESG.

Sono stati inoltre inclusi 5 rappresentanti delle **associazioni di categoria e professionali** cui Politecnica aderisce, in virtù della partecipazione attiva a tavoli istituzionali, comitati tecnici e iniziative di policy-making.

Per la **comunità scientifica e professionale**, sono stati selezionati 6 interlocutori appartenenti a università, enti di ricerca, ordini professionali e network di innovazione, già coinvolti in collaborazioni su bandi, progetti di ricerca e trasferimento tecnologico.

Infine, sono stati coinvolti 4 esponenti delle della **comunità locale** modenese, individuati tra fondazioni, enti del terzo settore, comitati civici e amministrazioni pubbliche.

Complessivamente, il panel ha incluso **475 soggetti**, tra soci, dipendenti, collaboratori, clienti, partner, fornitori, istituzioni finanziarie, associazioni di categoria, comunità locale e scientifica.

Il coinvolgimento è avvenuto attraverso un **questionario online** anonimo, accessibile da PC e smartphone, che ha consentito di raccogliere valutazioni quantitative e suggerimenti circa la rilevanza percepita dei principali temi di sostenibilità per Politecnica, offrendo una base concreta su cui aggiornare le priorità strategiche dell'organizzazione.

Oltre alle domande sulla rilevanza, il questionario includeva due sezioni specifiche su aspetti ritenuti strategici dall'organizzazione i cui risultati saranno analizzati nel corso del 2025 al fine di aggiornare le strategie aziendali. La prima, dedicata a “Diversità, inclusione e pari opportunità” e rivolta a soci, dipendenti e collaboratori, aveva l'obiettivo di rilevare la percezione interna rispetto all'equità e all'inclusività dell'ambiente di lavoro, in linea con gli impegni assunti da Politecnica attraverso la certificazione UNI/PdR 125:2022. La seconda, centrata sulla “Sostenibilità delle opere” e destinata ai clienti, mirava a comprendere quali dimensioni ambientali e sociali siano considerate prioritarie e in quali ambiti i committenti siano disposti a investire per ottenere maggiori benefici ambientali e sociali.

Per favorire la partecipazione e rafforzare l'impatto sociale dell'iniziativa, Politecnica ha associato la compilazione del questionario a una donazione solidale: per ogni risposta ricevuta, sono stati devoluti 5 euro a Dynamo Camp, fondazione che offre attività di terapia ricreativa a bambini e ragazzi con patologie gravi o croniche.

L'iniziativa ha registrato un **tasso di risposta del 51%**, ampiamente superiore alla media delle survey volontarie. Il risultato evidenzia l'elevato livello di coinvolgimento e il senso di appartenenza delle parti interessate, confermando la fiducia nella trasparenza e nella coerenza valoriale dell'organizzazione. Le evidenze raccolte, analizzate in forma aggregata e trattate in modo anonimo, hanno alimentato la **matrice di materialità 2025**, fornendo una base empirica e partecipata per l'individuazione dei temi materiali rilevanti e il successivo aggiornamento della strategia ESG aziendale. Questo approccio rafforza la capacità di Politecnica di orientare le proprie decisioni in modo consapevole e coerente con le aspettative degli stakeholder, consolidando una governance fondata sull'inclusione, sulla trasparenza e sul dialogo attivo.

La sostenibilità per Politecnica - Stakeholder engagement

* Obbligatoria

Dimensione Sociale

Secondo la tua opinione, quanto dovrebbero essere rilevanti i seguenti temi sociali per Politecnica?

Indica un valore da 1 a 5:

- 1 - **Per niente rilevante** - Questo tema non ha alcuna importanza per Politecnica e non dovrebbe essere considerato una priorità.
- 2 - **Poco rilevante** - È un tema di scarsa importanza e ha un impatto limitato sull'attività di Politecnica.
- 3 - **Moderatamente rilevante** - Questo tema ha un impatto moderato, non rappresenta una priorità immediata ma può essere considerato con interventi limitati.
- 4 - **Molto rilevante** - È un tema significativo per Politecnica e merita attenzione con azioni dedicate.
- 5 - **Estremamente rilevante** - È un tema prioritario per Politecnica e dovrebbe essere al centro delle strategie aziendali.

Nota: Un tema è tanto più rilevante quanto maggiore è il suo potenziale di generare impatti positivi e/o negativi sulle persone e sul territorio in cui opera l'azienda, influenzando anche, talvolta, la capacità dell'azienda stessa di creare valore nel lungo termine.

7. **Clima lavoro positivo e collaborativo ***

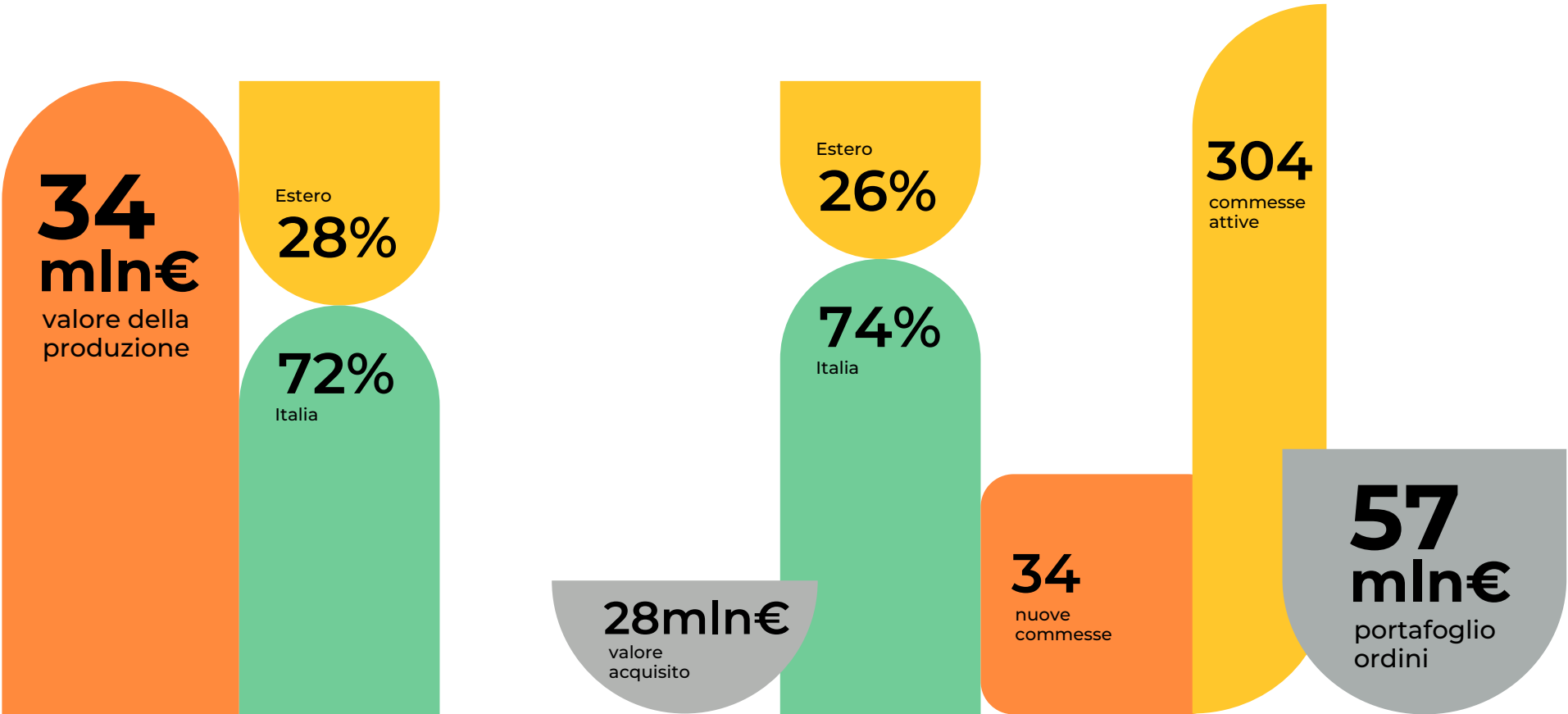
Presenza di un ambiente lavorativo positivo, con un clima collaborativo e un adeguato sostegno al benessere psicofisico. **Politecnica svolge attività di progettazione integrata con team multidisciplinari, dove la capacità di collaborare efficacemente è essenziale per garantire il successo dei progetti.**

- ☐ 1 - **Per niente rilevante**
- ☐ 2 - **Poco rilevante**
- ☐ 3 - **Moderatamente rilevante**
- ☐ 4 - **Molto rilevante**
- ☐ 5 - **Estremamente rilevante**

04 / GOVERNANCE E gestione d'impresa



“ Il 2024 è stato un anno di consolidamento e crescita. Abbiamo raggiunto il valore di produzione più alto della nostra storia e la redditività è cresciuta. Ma non è solo una questione di numeri: questi risultati raccontano la solidità delle nostre scelte tecniche e strategiche, la fiducia dei nostri clienti e partner e la qualità del lavoro delle nostre persone. Abbiamo generato valore per chi lavora con noi, per le comunità e per il futuro della nostra cooperativa. Ogni progetto realizzato è un investimento condiviso, che rafforza la nostra capacità di affrontare il futuro con visione, competenza e responsabilità. Crescere, per noi, significa continuare a creare valore economico, sociale e umano. ”



PERFORMANCE economica

MONTE LAVORI E REDDITIVITÀ

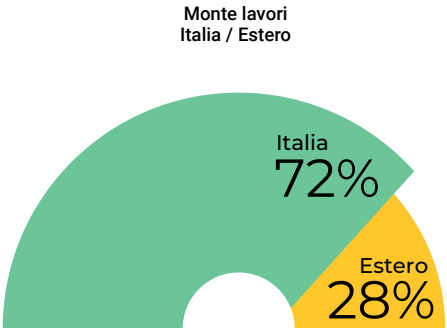
Nello scorso anno la produzione operativa ha registrato un'ulteriore crescita, confermando il trend positivo osservato negli anni post-pandemia. L'analisi del monte lavori e della redditività associata evidenzia la solidità dell'approccio progettuale e gestionale adottato dalla Società, nonché la centralità di alcune commesse chiave nel sostenere il valore complessivo generato.

Nel 2024 il monte lavori ha raggiunto circa **34 Mln€**, segnando un incremento del **14,6% rispetto al 2023**. Sebbene il tasso di crescita sia leggermente inferiore rispetto agli anni precedenti, il dato rappresenta il **valore assoluto più elevato nella storia dell'organizzazione**, a testimonianza della piena valorizzazione della **capacità produttiva interna**.



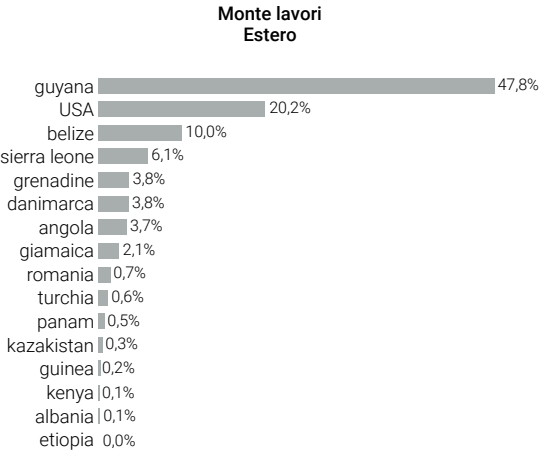
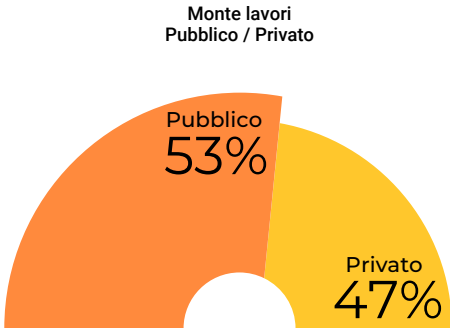
Dal punto di vista della **composizione geografica**, il 72% del monte lavori deriva da attività svolte in Italia, mentre il restante 28% proviene da commesse estere, con un **equilibrato bilanciamento** tra committenza pubblica (53%) e privata (47%).

La distribuzione del monte lavori all'estero evidenzia una marcata concentrazione progettuale nell'area latinoamericana, con la **Guyana** al primo posto e un'incidenza del **47,8%**, pari a quasi la metà del volume complessivo delle attività internazionali. Seguono gli **Stati Uniti** con il **20,2%** e il **Belize** con il **10%**, che, insieme alla Guyana, rappresentano complessivamente circa **l'80% del totale**. In termini di concentrazione, anche nel 2024 si conferma un'elevata incidenza di alcune commesse strategiche: il **23% delle commesse ha prodotto circa l'80% del valore totale**, con un **8% che ha generato da solo il 50% della produzione**.

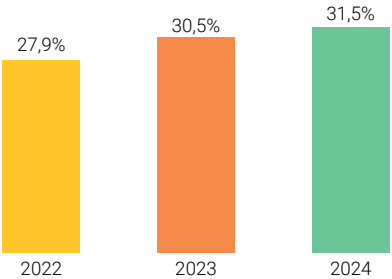


Tra le principali iniziative all'estero si segnalano gli interventi in **Guyana, Stati Uniti e Belize**; in ambito nazionale, la produzione ha riguardato settori chiave come le **infrastrutture, l'edilizia ospedaliera e l'industria manifatturiera**. Tra le commesse più rilevanti figurano:

- New Demerara Bridge e Mabura Road Project in Guyana;
- Nuovo stabilimento PMI negli Stati Uniti;
- Nuovo Polo Ospedaliero di Padova, Cavallerizza Reale di Torino ed Ex Caserma Cerimant a Roma;
- Manifattura Bulgari a Valenza e Stabilimento Greenmilk Granarolo a Pasturago di Vernate.



Margine di commessa



Sul versante della redditività, il margine di commessa si attesta al 31,5%, con un miglioramento di un punto percentuale rispetto al 2023. Il dato conferma un trend di crescita costante avviato (+5 punti in tre anni), frutto di una gestione tecnico-economica rigorosa delle commesse e di una strategia industriale orientata all'efficienza operativa e alla sostenibilità.

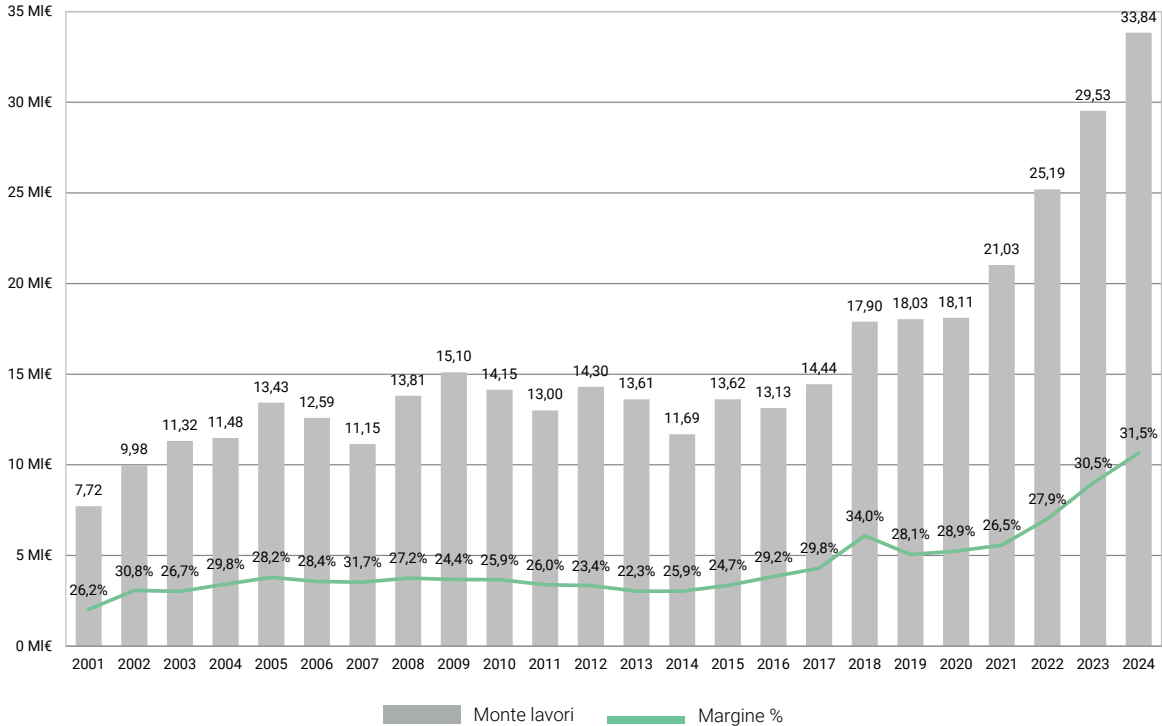
L'analisi dei dati storici del monte lavori evidenzia una crescita costante ma non lineare, con una netta accelerazione a partire dal 2018. Dopo una lunga fase di stabilizzazione intorno ai 13-15 milioni di euro tra il 2006 e il 2017, il valore ha iniziato a salire in modo significativo, raggiungendo circa 34 Mln€ nel 2024, il picco massimo registrato.

In parallelo, anche il margine di commessa (%) mostra un'evoluzione interessante. Dopo una fase di flessione e stagnazione tra il 2009 e il 2017, si osserva una ripresa decisa dal 2018, con un incremento da 29,8% fino al 31,5% nel 2024, segnando una crescita di oltre 5 punti percentuali in sette anni.

Questa doppia crescita – valore assoluto della produzione e sua redditività – testimonia l'efficacia delle strategie implementate, in particolare in termini di ottimizzazione dei processi tecnici, selettività delle commesse e miglioramento della gestione operativa.

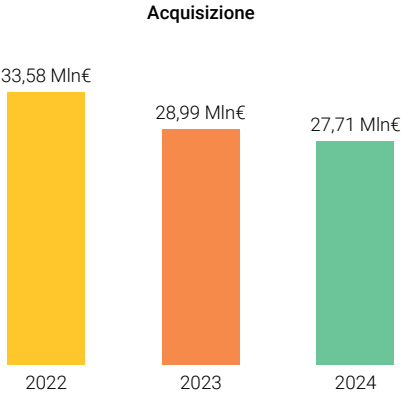
“ Nel 2024 abbiamo raggiunto un nuovo record: quasi 34 milioni di euro di monte lavori, il valore più alto di sempre. Anche la redditività è cresciuta, portandoci al 31,5%. Un risultato che conferma la solidità delle nostre scelte tecniche, gestionali e strategiche. ”

Andamento del Monte lavori e del Margine di commessa



ATTIVITÀ COMMERCIALE:
RISULTATI DELL'ACQUISIZIONE E PORTAFOGLIO

Nel 2024 il valore complessivo dell'acquisito – risultante dalla somma tra nuove commesse e variazioni di quelle in essere – è pari a circa **28 Mln€**, registrando un calo del **4,4%** rispetto al 2023. La contrazione, pur confermando un trend di rallentamento avviato negli ultimi due esercizi, avviene in un contesto caratterizzato da selettività nelle opportunità, razionalizzazione dell'offerta e consolidamento dei rapporti con i committenti strategici.

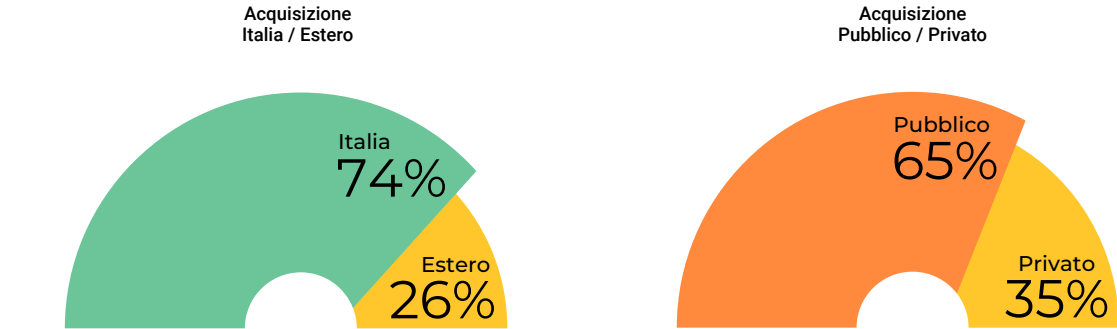


Le **nuove commesse acquisite sono 34** per un valore pari a **11,40 Mln€**, ovvero il **41% del totale acquisito**. A queste si sommano le variazioni di commesse in essere che riguardano principalmente l'attivazione di contratti attuativi all'interno di accordi quadro e l'esercizio di opzioni già previste contrattualmente e, secondariamente, ricalcoli di parcelle, perizie di variante e attività aggiuntive emerse in corso di erogazione del servizio.

Le **integrazioni contrattuali** ammontano a un totale di **16,31 Mln€** e incidono per il 59% del valore complessivamente acquisito. Dal punto di vista **geografico**, il **74% dell'acquisito è stato generato in Italia**, per un totale di **20,60 Mln€**, mentre il **restante 26% proviene da commesse estere** (7,11 Mln€), a conferma della continuità e della rilevanza strategica delle attività internazionali. Per quanto riguarda la **tipologia di cliente**, si registra una prevalenza del **settore pubblico (65%)** rispetto al privato (35%), confermando la centralità del settore pubblico nella strategia commerciale della Società.

Nel 2024, il mercato italiano ha generato un valore complessivo pari a 20,60 Mln€, corrispondente al 74% del totale acquisito. Di questo, 7,72 Mln€ derivano da nuove commesse, mentre 12,88 Mln€ provengono da variazioni su commesse in essere. Per quanto riguarda la tipologia di committenza, il 64% del valore acquisito in Italia è attribuibile al settore pubblico, per un importo pari a 13,28 Mln€. Il restante 36%, pari a 7,32 Mln€, proviene invece da committenti privati. L'acquisito conferma la strategicità di alcuni settori chiave per il mercato nazionale, in particolare la sanità, l'edilizia scolastica e la manifattura industriale, con nuove commesse di rilievo quali la progettazione dello stabilimento Greenmilk per Granarolo, dell'Ospedale di Oderzo e del Liceo Virgilio di Empoli.

Nel 2024 il mercato estero ha contribuito per 7,11 milioni di euro al totale dell'acquisito, pari al 26% del valore complessivo. Di questi, 3,68 Mln€ derivano da nuove



commesse e 3,43 Mln€ da variazioni su commesse in essere. La ripartizione tra committenza pubblica e privata evidenzia un'incidenza rispettivamente del 67% e del 33%, a conferma della prevalenza del canale istituzionale nelle dinamiche di internazionalizzazione della Società.

La strategia di presidio di aree prioritarie nel contesto extra-nazionale si conferma efficace, con un portafoglio diversificato sia per ambiti di intervento che per localizzazione geografica. Tra le principali nuove acquisizioni e integrazioni si segnalano la direzione lavori del ponte **New Mackenzie-Wismar in Guyana**, il progetto del **Centro Nazionale Laboratori in Etiopia** e del **Cultural Hub di**

Bellevue a Saint Vincent e Grenadine e il progetto di un **nuovo stabilimento industriale in USA**. A fine 2024 il portafoglio ordini si attesta a circa **57 Mln€**, in flessione rispetto all'anno precedente (-9,8%). Nonostante la contrazione registrata nel 2024, l'analisi dell'andamento ventennale evidenzia un percorso di crescita strutturale, coerente con l'espansione delle attività della Società e con il rafforzamento della capacità produttiva interna. L'**Indice di Copertura** (rapporto tra portafoglio e monte lavori dell'anno) si mantiene **superiore a 1,6**, confermando la **capacità dell'organizzazione di garantire continuità operativa**, stabilità nel medio periodo e una gestione sostenibile del carico di lavoro.

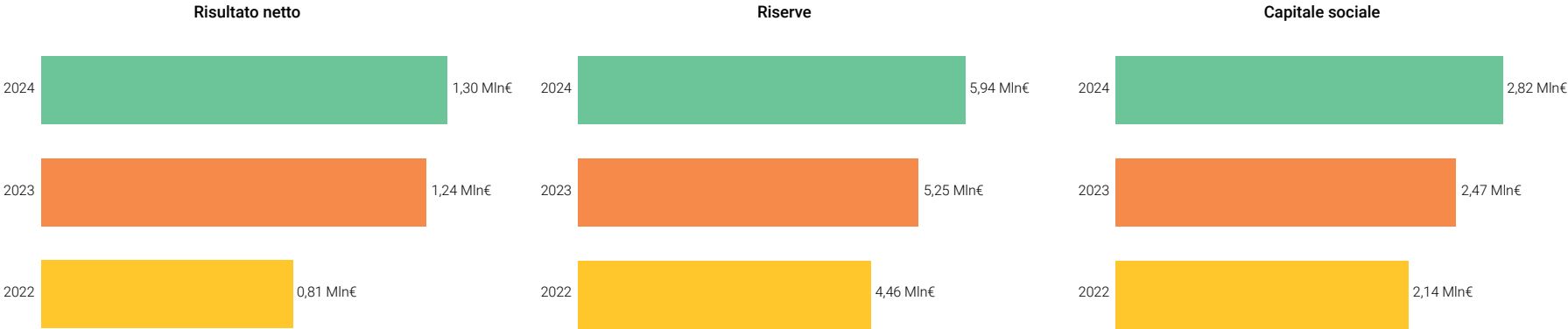
SOLIDITÀ ECONOMICA E PATRIMONIALE

Nel triennio 2022–2024, Politecnica ha rafforzato in modo significativo la propria **solidità economica**, dimostrando capacità di generare valore in maniera stabile e profittevole, e ha consolidato la **struttura patrimoniale**, garantendo equilibrio e sostenibilità nel lungo periodo.

Complessivamente l'analisi dei principali indici economici evidenzia una **struttura solida e resiliente**, capace di sostenere la crescita della produzione e mantenere margini positivi nel tempo. L'andamento del capitale sociale e delle riserve rafforza ulteriormente la posizione patrimoniale, in coerenza con i principi della cooperazione e del reinvestimento degli utili a beneficio della collettività aziendale.

Il valore della produzione registra un **+35% in tre anni**, segno di un progressivo rafforzamento della capacità produttiva e di acquisizione di nuovi incarichi. L'incremento dei costi è in linea con la crescita del valore della produzione, mantenendo il margine operativo lordo stabile. Il **risultato netto è cresciuto del 60% nel triennio**. Questo incremento è un chiaro indicatore della **crescita economica sostenuta** e dell'**efficienza gestionale**, soprattutto considerando il parallelo aumento dei costi operativi.

Il livello delle imposte si mantiene **stabile** rispetto all'anno precedente, pur in presenza di un risultato netto crescente, a testimonianza di un'efficace gestione fiscale. La crescita costante delle riserve riflette la volontà di **rafforzare la base patrimoniale interna** mediante l'accantonamento degli utili non distribuiti, in coerenza con i principi cooperativi e con la prudenza gestionale.



Anche il capitale sociale ha segnato un **aumento costante e progressivo** evidenziando un approccio gestionale orientato alla **crescita sostenibile e alla solidità patrimoniale**, capace di alimentare nel tempo la capacità di investimento, innovazione e risposta ai rischi. Si tratta di un **indicatore di fiducia interna** e di una strategia coerente con i valori mutualistici che guidano Politecnica.

Gli indici di redditività confermano il buon equilibrio economico raggiunto nel triennio. La lieve flessione registrata nel 2024 rispetto all'anno precedente è riconducibile all'incremento dei costi operativi necessari a sostenere l'aumento della produzione, in un contesto di espansione. Tuttavia, i valori si mantengono su livelli pienamente positivi e coerenti con una gestione attenta, orientata all'efficienza e al controllo dei processi.

Nel complesso, l'andamento degli indici evidenzia una struttura solida, capace di affrontare con stabilità le dinamiche di mercato, consolidare i risultati raggiunti e sostenere lo sviluppo futuro su basi sostenibili.

INDICE	2022	2023	2024
ROE netto	11,00%	13,81%	12,92%
ROE lordo	14,94%	16,38%	15,15%
ROI	17,19%	20,18%	17,04%
ROS	5,71%	6,97%	5,05%

“Abbiamo lavorato per rafforzare le nostre basi economiche e patrimoniali, garantendo **stabilità, crescita e continuità** per tutti i nostri stakeholder. Ogni progetto realizzato è anche un investimento nel nostro futuro.”

PERFORMANCE ECONOMICA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
Orientare il mercato Italia nel 2024 su segmenti specifici quali infrastrutture, sanità e restauro con nuove commesse e integrazioni.	Nel 2024 il mercato italiano è stato indirizzato con successo verso tutti i segmenti strategici individuati – infrastrutture, sanità e restauro – attraverso l’acquisizione di nuove commesse e l’attivazione di integrazioni contrattuali su incarichi già in essere.	●
Sviluppare il mercato Estero nel 2024 su aree geografiche specifiche (Guyana) con nuove commesse e/o integrazioni sulle commesse in essere.	Nel 2024 sono state acquisite nuove commesse e integrazioni contrattuali in Guyana (New Mackenzie-Wismar Bridge e New Demerara Bridge) e a Saint Vincent e Grenadine (Cultural Hub), a conferma della continuità strategica dell’area.	●
Orientare il mercato Estero nel 2024 su segmenti specifici quali Infrastrutture (strade e ponti) ed Edilizia ospedaliera nel settore pubblico e industria nel settore privato con nuove commesse acquisite.	Nel 2024 sono stati acquisiti incarichi in ambito infrastrutturale (Guyana), sanitario (Etiopia) e industriale (USA).	●
COSA FAREMO		
PRODUTTIVITÀ E MARGINE		
Raggiungere un monte lavori pari ad almeno 30 Mln€ nel 2025		
Ottenere un margine di contribuzione superiore al 28% nel 2025		
ACQUISITO		
Raggiungere un totale acquisito in Italia pari ad almeno 20 Mln€ nel 2025		
Raggiungere un totale acquisito all’Estero pari ad almeno 10 MI€ nel 2025		
POSIZIONAMENTO STRATEGICO		
Orientare il mercato Italia nel 2025 su segmenti specifici quali infrastrutture, sanità e restauro con nuove commesse acquisite ed integrazioni		
Sviluppare il mercato estero nel 2025 consolidando il posizionamento reputazionale con i Donors, proseguendo nelle regioni già presidiate ed esplorando opportunità in mercati adiacenti.		
Orientare il mercato estero su segmenti mirati: infrastrutture stradali e ospedaliere nel settore pubblico, impianti industriali nel privato, puntando all’acquisizione di nuove commesse.		

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

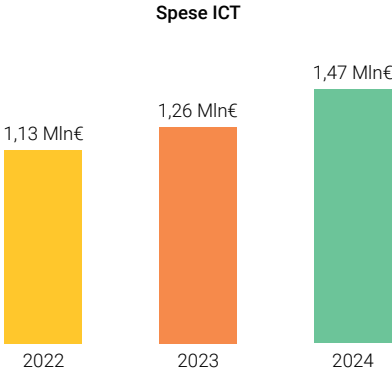
PRINCIPALI KPI’S	2022	2023	2024
Monte lavori (Mln€)	25,19	29,53	33,84
Monte lavori Italia (%)	75,7%	76,7%	72,0%
Monte lavori Estero (%)	24,3%	23,3%	28,0%
Margine di commessa (%)	27,9%	30,5%	31,5%
Valore dell’acquisito (Mln€)	33,58	28,98	27,71
Valore dell’acquisito Italia (Mln€)	23,89	24,85	20,60
Valore dell’acquisito Estero (Mln€)	9,69	4,13	7,11
Portafoglio commesse (Mln€)	63,30	62,66	56,63
Valore della produzione (Mln€)	25,33	29,76	34,26
Risultato netto (Mln€)	0,81	1,24	1,30
Capitale sociale (Mln€)	2,12	2,47	2,82

INNOVAZIONE tecnologica

UNA STRATEGIA DIGITALE INTEGRATA PER AFFRONTARE IL FUTURO

Dal 2018, tutte le nuove commesse di Politecnica sono sviluppate con metodologia **Building Information Modeling (BIM)**, oggi pienamente integrata nella pratica operativa della Società. Questo approccio ha reso possibile una progettazione più collaborativa, trasparente ed efficiente, potenziando il coordinamento tra discipline, la gestione del ciclo di vita dell'opera e la tracciabilità dei dati. La progressiva maturazione del know-how interno ha permesso di affrontare progetti complessi in ambito ospedaliero e infrastrutturale, consolidando la leadership della Società nei mercati ad alta intensità tecnologica.

Nel solo 2024, gli investimenti in ambito ICT – tra cui aggiornamenti hardware, software specialistici, formazione e infrastrutture – hanno raggiunto **1,47 milioni di euro**, pari al **4% del valore della produzione**. L'incremento rispetto agli anni precedenti conferma una visione strategica orientata alla trasformazione digitale continua, in cui la tecnologia rappresenta un fattore abilitante per l'efficienza operativa, la qualità progettuale e la sostenibilità. Tale percorso è accompagnato da iniziative mirate di aggiornamento delle competenze, con particolare attenzione all'uso avanzato del BIM.



A conferma della qualità progettuale e della maturità digitale raggiunta, Politecnica ha ottenuto nel corso degli anni numerosi riconoscimenti a livello nazionale, tra cui i prestigiosi **"BIM & Digital Award"**, promosso da Cluster Build, ASSOBIM e SAIE. Tra i risultati più significativi:

- **2022**: secondo posto nella categoria Infrastrutture per il progetto del Nuovo Ponte di Albiano sul fiume Magra;
- **2021**: doppio primo premio nelle categorie Edifici Pubblici e Infrastrutture per il Ristorante Aziendale EU del Centro Comune di Ricerca di Ispra e per la nuova Torre di Controllo di Milano Linate;
- **2020**: primo posto nella categoria Infrastrutture con lo Zealand University Hospital in Danimarca; secondo e terzo posto rispettivamente per l'ex Caserma STA. VE.CO di Bologna (Restauro e valorizzazione del patrimonio) e per gli HUB di Terapia Intensiva di Modena e Baggiovara (Digital e Covid).

Parallelamente la Società partecipa attivamente a gruppi di lavoro e commissioni tecniche, sia a livello nazionale che internazionale, contribuendo allo sviluppo e alla diffusione di standard digitali aperti e strumenti di interoperabilità a supporto della committenza pubblica e dell'intera filiera delle costruzioni. Questo impegno si concretizza attraverso la condivisione delle competenze e la promozione di modelli di innovazione, in linea con i principi della trasformazione digitale sostenibile.

Tra le principali collaborazioni:

- **Gruppo di lavoro IFC Road Italia IBIMI – buildingSMART Italia (2021–2022)** In collaborazione con l'Università di Padova, per la validazione dello standard IFC 4.3 con particolare riferimento alla modellazione informativa di infrastrutture lineari, come strade e ferrovie.
- **Commissione Dominio Infrastrutture IBIMI – buildingSMART Italia (2024-in corso)** Finalizzata allo sviluppo di standard aperti per dati intelligenti e alla integrazione tra modelli BIM e sistemi GIS, promuovendo la gestione integrata dell'ambiente costruito lungo l'intero ciclo di vita delle opere infrastrutturali.
- **Commissione Dominio Edifici IBIMI – buildingSMART Italia (2024-in corso)** Impegnata nella definizione di strumenti e specifiche tecniche per l'integrazione dei dati strutturali nel modello informativo dell'edificio, al fine di supportare l'intero ciclo di vita dell'opera (pianificazione, progettazione, costruzione, esercizio e manutenzione).

- **Gruppo di lavoro Strutture IBIMI – buildingSMART Italia (2022–2024)** Dedicato allo sviluppo di linee guida per l'interoperabilità tra software BIM e software di calcolo strutturale, con riferimento ai principali BIM uses della disciplina (calcolo sismico, verifiche di edifici esistenti, relazioni tecniche).
- **OICE BIM (2023–2024)** Per la redazione del Capitolato Informativo Standard OICE, incluso nel 7° Report OICE sulla digitalizzazione, a supporto delle stazioni appaltanti nella definizione dei requisiti informativi per appalti BIM-oriented.

Negli ultimi anni, l'attenzione si è inoltre ampliata verso nuove frontiere della trasformazione digitale, con particolare riferimento all'**intelligenza artificiale (AI)**. L'obiettivo è valutarne il potenziale impatto sui processi aziendali, migliorare la qualità dei servizi e accrescere la competitività, mantenendo al centro l'integrazione tra tecnologia, competenze e cultura organizzativa.

DALL'ASSESSMENT INTERNO AL PROGETTO DI FILIERA: L'AI COME LEVA CONDIVISA

Nel 2024, Politecnica ha consolidato il proprio impegno verso una **trasformazione digitale responsabile**, dando seguito al percorso di **assessment interno sull'intelligenza artificiale** avviato l'anno precedente. L'iniziativa ha restituito un quadro delle opportunità e delle esigenze prioritarie per un'adozione efficace, sicura e responsabile dell'intelligenza artificiale all'interno dell'organizzazione.

A partire da tali risultati, Politecnica ha avviato l'**adozione controllata di tecnologie di intelligenza artificiale generativa**, con particolare riferimento all'utilizzo di ChatGPT, attraverso una **istruzione tecnica dedicata** all'interno del Sistema di Gestione Integrato (SGI). L'iniziativa è stata sviluppata in un'**ottica di governance responsabile**, con particolare attenzione alla tutela dei dati, alla tracciabilità dei contenuti e alla consapevolezza d'uso.

A rafforzare questo percorso, Politecnica ha aderito nel 2024 al progetto **"AI Cooperativa di Filiera"**, promosso da **CPL Concordia (capofila)** e **CAMST**, con il finanziamento di **Coopfond** nell'ambito del programma Cooding. L'iniziativa – attualmente in corso – prevede la definizione di una **policy sull'uso etico e responsabile dell'AI**, in linea con il quadro normativo europeo (AI Act) e con i principi cooperativi e, successivamente, l'**analisi di fattibilità di due soluzioni verticali**, una per l'**Area Gare-Progettazione-Commerciale**, finalizzata all'ottimizzazione dei processi di offerta, e una per l'**Area HR-Selezioni**, per supportare i processi decisionali con strumenti di screening e matching automatizzato. Il progetto ha un forte valore sistemico e potrà rappresentare un **modello replicabile** all'interno dell'intero ecosistema Legacoop, promuovendo un'adozione consapevole, sostenibile e condivisa delle tecnologie di intelligenza artificiale.

LA CONOSCENZA CHE UNISCE: IL FUTURO SECONDO POLITECNICA

Nel 2024, la seconda edizione del **Premio Politecnica Futura** è stata dedicata all'esplorazione delle potenzialità dell'**intelligenza artificiale applicata ai servizi di ingegneria e architettura**. L'iniziativa, rivolta a soci, dipendenti e collaboratori di tutte le sedi italiane ed estere, ha rappresentato un'importante occasione di confronto trasversale sui temi dell'innovazione, stimolando la condivisione di idee e l'elaborazione di soluzioni digitali in grado di generare valore per l'impresa e per i clienti.

La proposta vincitrice, selezionata da una giuria composta da figure interne ed esterne all'organizzazione, si è distinta per la **concretezza dell'approccio, la replicabilità nei flussi aziendali e la coerenza con gli obiettivi strategici** dell'impresa. Sviluppata da un team multidisciplinare, l'idea prevede la realizzazione di un **assistente digitale** evoluto in grado di indicizzare, organizzare e rendere interrogabile la documentazione tecnica e normativa dell'azienda.

Basato su tecnologie di intelligenza artificiale generativa e analisi semantica, il sistema consente di accedere in modo semplice e immediato a contenuti tecnici distribuiti su più repository e ottenere risposte puntuali e coerenti, supportate da riferimenti diretti alle fonti documentali.

Pensato per integrarsi nei flussi operativi quotidiani, il progetto si configura come uno **strumento strategico per valorizzare il patrimonio informativo aziendale, potenziare la diffusione del know-how, promuovere una cultura della collaborazione trasversale e supportare decisioni rapide e informate**.

L'edizione 2024 ha confermato il valore del Premio Politecnica Futura come strumento per favorire la parte-

cipazione, alimentare il senso di appartenenza e far emergere il potenziale innovativo diffuso all'interno dell'organizzazione. Le idee emerse rappresentano uno stimolo prezioso per l'evoluzione dei processi aziendali e sono già oggetto di approfondimenti per una futura applicazione operativa.

“Abbiamo chiesto alle nostre persone: come può l'AI migliorare il nostro modo di lavorare? Le risposte hanno superato le aspettative: idee concrete e già pronte a essere sperimentate. Una soluzione che parla di innovazione, ma anche di collaborazione.”



I vincitori del Premio Politecnica Futura dedicato all'Intelligenza Artificiale a Santa Clara, nel cuore della Silicon Valley, per prendere parte all'AI & Big Data Expo Global, tra i principali eventi internazionali del settore.

INNOVAZIONE TECNOLOGICA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE		
Realizzare interventi di potenziamento e miglioramento dell'infrastruttura informatica nella sede di Milano entro il 2023.	Implementazione nel corso del 2023 del nuovo sistema di virtualizzazione delle workstation VDI che permette di far lavorare gli operatori della sede di Milano direttamente su server di Modena con macchina virtualizzata.	●
Investire per l'implementazione e la manutenzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per garantire e migliorare la gestione quotidiana, l'efficienza operativa e la competitività nel mercato.	Nel 2024 sono stati investiti circa 1,47 milioni di euro in ambito ICT, pari al 4% del valore della produzione. Gli investimenti hanno riguardato l'aggiornamento dell'hardware, l'acquisto di software professionali e collaborativi, il potenziamento delle infrastrutture di rete aziendale.	●
Valutare le possibili applicazioni dell'intelligenza artificiale ai processi aziendali entro il 2024 e implementare delle soluzioni entro il 2025.	Nel 2023/2024 è stato svolto un assessment tecnico-funzionale sull'adozione dell'AI nei processi aziendali, attraverso survey interne, analisi di use case e workshop tematici. Nel 2024 è stato avviato, in collaborazione con CPL e CAMST, il progetto "AI Cooperativa di Filiera" volto alla definizione di una policy etica condivisa e alla sperimentazione di applicazioni AI verticali.	●
Promuovere e stimolare la discussione interna riguardo all'utilizzo dell'intelligenza artificiale per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dei processi aziendali, il risultato dei servizi entro il 2024.	Il Premio Politecnica Futura 2024 ha avuto come tema l'intelligenza artificiale, coinvolgendo dipendenti e collaboratori in una riflessione attiva sul potenziale dell'AI nei processi aziendali.	●

SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI		
Investire per l'implementazione e la manutenzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per garantire e migliorare la gestione quotidiana, l'efficienza operativa e la competitività nel mercato.	Realizzati nel 2024 n. 5 corsi per la modellazione BIM (durata complessiva 90 ore) e n. 7 corsi per l'utilizzo di software di progettazione (durata complessiva 36 ore).	●
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca per accelerare lo sviluppo di nuove tecnologie.	Partecipazione a 5 iniziative nel 2024, tra cui commissioni e gruppi di lavoro specifici promossi da iBIMi – buildingSMART, OICE BIM e AI Cooperativa di Filiera.	●

COSA FAREMO		
INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE		
Proseguire gli investimenti in tecnologie ICT per supportare l'efficienza operativa e la competitività.		
Implementare soluzioni di intelligenza artificiale nei processi aziendali sulla base delle sperimentazioni in corso entro il 2026.		

SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI		
Incrementare le competenze digitali e tecnologiche del personale con l'erogazione di corsi di formazione per la modellazione BIM e l'utilizzo di software di progettazione.		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca per accelerare lo sviluppo di nuove tecnologie		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Costi per ICT (M€)	1,13 Mln€	1,26 M€	1,47 M€
Costi per ICT / Valore della produzione (%)	4%	4%	4%
Certificazioni delle competenze in ambito BIM (n.)	17	19	20
Ore di formazione erogate per l'aggiornamento delle competenze tecnologiche (durata corsi h.)	56	104,5	126
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca per accelerare lo sviluppo di nuove tecnologie	2	2	5

QUALITÀ del servizio

CONFORMITÀ 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:

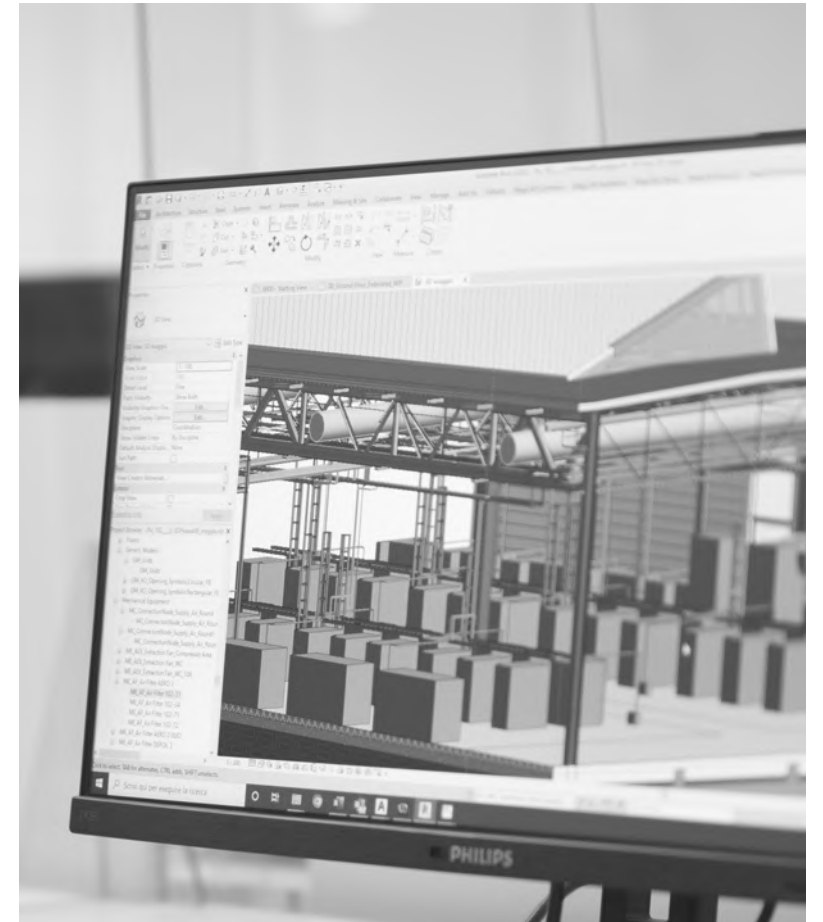
- Analisi dei capitolati, dei documenti di indirizzo e progettuali o di altra documentazione utile ad evidenziare le effettive richieste del Committente;
- Raccolta ed esame della legislazione applicabile e delle norme di riferimento;
- Determinazione di eventuali esigenze od aspettative del Committente 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 Responsabile di commessa nel rispetto di procedure documentate, che rappresenta il principale strumento di pianificazione, gestione e controllo del servizio. Il Piano di Qualità viene costantemente aggiornato in base all'avanzamento del servizio e alla luce risultati emersi dalle riunioni di design review e di cantiere, anche con il coinvolgimento del Committente.

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

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

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





SODDISFAZIONE DEL 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.

Non sono stati registrati reclami formali nel corso dell'anno, mentre quattro non conformità sono state rilevate e risolte tempestivamente, senza impatti significativi sulla percezione della qualità.

Politecnica ha, inoltre, attivato un sistema di monitoraggio in feedback sui progetti realizzati mediante la realizzazione di interviste a campione.

La rilevazione si basa su un questionario strutturato inviato a un panel di committenti selezionati in base a criteri quantitativi e qualitativi (valore economico, complessità e strategicità delle commesse). Il questionario ha incluso valutazioni su nove dimensioni di qualità del servizio, tra cui:

- qualità tecnica
- rapporto qualità/prezzo
- flessibilità del personale
- capacità di individuare le esigenze del cliente
- efficienza operativa
- rispetto dei tempi
- reperibilità
- adeguatezza tecnologia BIM
- rispetto dei BIM Scope di progetto

Le risposte sono espresse su una scala da 1 (non soddisfatto) a 4 (molto soddisfatto). I risultati evidenziano un generale **apprezzamento dei servizi erogati**, con punteggi medi che si attestano tra il 3,2 e il 3,7. La **media complessiva della soddisfazione** si è attestata a **3,45**, confermando la solidità dell'approccio qualitativo dell'azienda e la costante attenzione al rapporto fiduciario con i clienti. L'analisi permette di evidenziare punti di forza e aree con margini di miglioramento.

Il punteggio più elevato (3,7) è stato registrato per la **capacità di individuare le esigenze del cliente**, a testimonianza della sensibilità progettuale e della capacità di ascolto e personalizzazione del servizio.

Ottimi riscontri anche su **flessibilità del personale** (3,6) e reperibilità (3,6), indicatori della disponibilità e del supporto continuo fornito dai team incaricati.

Il **rapporto qualità/prezzo** è l'indicatore con la media più bassa (3,2), suggerendo la necessità di un maggior allineamento tra percezione del valore e prestazioni erogate, specie nelle commesse più complesse.

Anche **efficienza operativa e rispetto dei tempi** (entrambi a 3,3) mostrano risultati buoni ma con margini di ottimizzazione in termini di gestione delle fasi esecutive.

Con riferimento agli aspetti legati alla digitalizzazione dei processi e alla modellazione informativa, i risultati ottenuti riflettono un livello di maturità BIM elevato e riconosciuto, sia sul piano tecnico che sul rispetto degli standard previsti.



CERTIFICAZIONI E RATING DI IMPRESA

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

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

Questo percorso si è tradotto in un **costante miglioramento** che ha interessato non solo gli aspetti relativi alla qualità dei processi e dei servizi, ma si è spinto ad includere anche i temi relativi ad ambiente e sicurezza, con l'implementazione nel 2013 di un manuale unico integrato. Il documento fornisce il quadro complessivo di riferimento del Sistema Gestionale realizzato da Politecnica per fare fronte alla necessità di dare evidenza, sia all'interno che all'esterno della Società, della definizione ed applicazione di modalità organizzative allineate con la best practice del settore, al fine di aumentare l'efficienza e l'efficacia della propria attività e di garantire la congruenza della stessa con tutte le prescrizioni cogenti e con la normativa volontaria adottata come riferimento.

Per quanto riguarda gli aspetti ambientali, nel 2015 il Sistema di Gestione è stato certificato secondo la norma **UNI EN ISO 14001** per la sede di Modena, poi esteso

anche alla sede di Firenze a partire dal 2019 e alla sede di Milano dal 2023. Nell'arco del 2017 il Sistema di Gestione di Politecnica è stato oggetto di integrazione e revisione per includere gli aspetti di Salute e Sicurezza sul lavoro, portando ad inizio 2018 alla certificazione secondo norma OHSAS 18001 delle sedi di Modena e Firenze, poi aggiornata nel 2020 a seguito del passaggio alla norma **ISO 45001**. Nel 2023 la certificazione è stata estesa anche alla sede di Milano.

Nel 2021, la Società ha ottenuto, e successivamente rinnovato nel 2023, la certificazione **Gender Equality rilasciata da IDEM**, start-up universitaria nata dalla collaborazione tra docenti, ricercatrici e ricercatori dell'Università di Modena e Reggio Emilia partecipata da Fondazione Marco Biagi, ente di ricerca specializzato nell'analisi interdisciplinare delle relazioni di lavoro, e JobPricing, società di consulenza nell'ambito delle politiche retributive e sede dell'Osservatorio sulle dinamiche retributive nel mercato del lavoro italiano.

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

Nel 2024 Politecnica ha confermato l'ottenimento della **medaglia d'Oro EcoVadis**, piattaforma leader a livello internazionale nella valutazione della sostenibilità azien-

dale. Il riconoscimento posiziona l'Azienda nel top 5% delle imprese valutate a livello mondiale, in base a criteri che coprono in modo integrato i principali ambiti ESG: **ambiente, lavoro e diritti umani, etica e acquisti sostenibili**. Fondata nel 2007, EcoVadis è oggi la più ampia rete collaborativa internazionale per la valutazione della sostenibilità aziendale, con un database che include oltre 130.000 aziende valutate in più di 180 Paesi e attive in oltre 220 settori industriali.

La valutazione è basata su una **metodologia strutturata e comparativa**, supportata da evidenze documentali e ancorata a **standard internazionali riconosciuti**.

Nel 2017 Politecnica ha ottenuto il **Rating di legalità**, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con delibera n. 28361 del 28 luglio 2020 con il massimo punteggio possibile, **3 stelle**, a garanzia di un operato all'insegna dei principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. Il Rating è stato poi confermato nel 2019, nel 2022 e, per ultimo, nel 2024.

Oltre alle certificazioni e ai rating di parte terza la società effettua dei self assesment sul proprio livello di sostenibilità su piattaforme al fine di individuare punti di forza e margini di miglioramento (Synesgy, Sodalitas D&I, ecc.).

“Le certificazioni non sono per noi semplici etichette, ma il risultato di un **impegno concreto e continuo** per migliorare la qualità, l'ambiente, la sicurezza e l'equità. Negli anni abbiamo costruito un **sistema integrato e trasparente**, riconosciuto da enti di terza parte a livello nazionale e internazionale. La **medaglia d'Oro EcoVadis** è una conferma che stiamo andando nella direzione giusta: **siamo nel top 5% delle aziende più sostenibili al mondo**. Un risultato che ci riempie di orgoglio e ci sprona a fare sempre meglio, ogni giorno, **per l'ambiente, per le persone e per l'etica del nostro lavoro**.”

QUALITÀ DEL SERVIZIO

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONFORMITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE		
Implementare un rigoroso e continuo processo di controllo di gestione per prevenire disallineamenti e assicurare un elevato livello di soddisfazione dei clienti.	Nel 2024 il controllo di gestione è stato regolarmente eseguito su base trimestrale per valutare l'andamento delle commesse e le relative problematiche gestionali.	●
Effettuare regolari sondaggi di soddisfazione del cliente per ottenere feedback sui servizi erogati.	L'indagine di customer satisfaction effettuata nel 2024 con il coinvolgimento di un campione di clienti ha evidenziato un buon livello di soddisfazione complessiva.	●
Effettuare entro il 2025 un processo strutturato di consultazione e coinvolgimento dei clienti per contribuire alla definizione e alla revisione dei temi materiali, garantendo che le priorità identificate riflettano accuratamente le loro aspettative e le esigenze del mercato.	Il questionario di stakeholder engagement è stato inviato a fine marzo 2025. I risultati sono stati utilizzati per aggiornare l'analisi di materialità, illustrata nel presente annual report.	●
CERTIFICAZIONI E RATING		
Mantenere le certificazioni aziendali e valutare l'opportunità di ottenere nuove certificazioni.	Mantenimento delle certificazioni ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2023, Gender Equality IDEM, UNI/Pdr 125:2022.	●
Mantenere e migliorare i rating aziendali.	Mantenimento del Rating di legalità 3 stelle e del Rating Ecovadis con l'ottenimento della medaglia Gold.	●

COSA FAREMO
CONFORMITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
Proseguire il controllo di gestione con cadenza trimestrale per assicurare il monitoraggio continuo dell'andamento delle commesse, l'identificazione tempestiva di eventuali criticità gestionali e il mantenimento di elevati livelli di qualità e soddisfazione del cliente.
Mantenere attivo il programma annuale di rilevazione della soddisfazione del cliente per ottenere feedback sui servizi erogati.
Integrare i risultati dell'analisi di materialità nei piani strategici entro il 2025.
COLLABORAZIONI STRATEGICHE
Mantenere le certificazioni aziendali e valutare l'opportunità di ottenere nuove certificazioni.
Mantenere e migliorare i rating aziendali, monitorando gli ambiti di miglioramento ed implementando azioni correttive.
Estendere le certificazioni ISO 9001 e UNI PdR 125 alla sede di Roma entro il 2025.
Estendere le certificazioni ISO 14001 e ISO 45001 alla sede di Roma entro il 2026.

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Non conformità di servizio (n.)	2	3	4
Reclami da parte dei clienti (n.)	0	0	0
Certificazioni aziendali	5	5	5
Rating di impresa	2	2	2



ETICA, LEGALITÀ E integrità

CODICE ETICO

Politecnica si impegna a gestire le proprie attività in modo etico e sostenibile, tenendo conto degli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie decisioni e azioni, cercando di creare valore non solo per i propri azionisti, ma anche per le altre parti interessate, come i dipendenti, i fornitori, i clienti e le comunità in cui opera. In linea con i propri valori fondamentali, Politecnica ha adottato un **Codice Etico** che definisce e comunica sia all'interno della società che agli stakeholder esterni i propri principi fondamentali quali l'impegno alla cooperazione, l'integrità, la legalità e la lotta alla corruzione, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la protezione dell'ambiente, la trasparenza e correttezza verso il mercato e la tutela della concorrenza, il rispetto dei diritti umani e del lavoro.

La Società ha fatto propri i principi tratti dalla norma SA 8000, nel rispetto della legislazione nazionale vigente, delle Convenzioni e raccomandazioni ILO (n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 146, 155, 159, 164,177, 182), della Dichiarazione Universale dei diritti umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e della Dichiarazione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione, concentrandosi sui seguenti temi individuati anche in funzione del contesto di riferimento:

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

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

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

Nel corso del 2024, Politecnica ha provveduto all'**aggiornamento del proprio Codice Etico**, con l'obiettivo di **rafforzare l'allineamento ai più recenti riferimenti normativi**, nonché alle evoluzioni delle **politiche interne di sostenibilità, trasparenza e responsabilità sociale**.

L'intervento ha riguardato, in primo luogo, l'**adeguamento ai nuovi reati presupposto** introdotti nel perimetro del **D.Lgs. 231/2001**, al fine di garantire l'efficacia e l'attualità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e il **recepimento del D.Lgs. 24/2023** in materia di whistleblowing, con la conseguente integrazione delle disposizioni relative alla gestione delle segnalazioni di illeciti e alla tutela del segnalante. L'aggiornamento ha inoltre previsto l'**inserimento esplicito dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite**, relativi a diritti

umani, standard lavorativi, tutela ambientale e contrasto alla corruzione, in coerenza con l'adesione formale dell'Azienda all'iniziativa. Sono stati altresì introdotti **principi aggiornati in materia di riservatezza e protezione dei dati e delle informazioni aziendali**, in linea con la normativa vigente in tema di sicurezza informatica e trattamento dei dati personali. È stata rafforzata la disciplina relativa alla **prevenzione dei conflitti di interesse**, con una definizione più chiara delle situazioni da monitorare e dei doveri connessi, ed è stata integrata una sezione dedicata al **rispetto della concorrenza leale**, volta a promuovere comportamenti corretti, trasparenti e conformi alle disposizioni antitrust.

Nel corso del 2024 è stata predisposta un'informativa sul Codice etico da firmare per presa visione e accettazione da parte di tutti i partner e fornitori coinvolti in commesse estere, al momento della sottoscrizione del contratto, contribuendo così a promuovere una cultura dell'etica e della legalità anche nei contesti operativi internazionali e lungo la catena del valore.

MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001

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

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

La presa visione dei documenti costituenti il MOG 231 della Società e la condivisione in piena consapevolezza dei principi e delle 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 oltre a fornire adeguata informazione e formazione sui rischi e i protocolli da seguire. Tutto il personale neo assunto / neo inserito effettua una sessione informativa iniziale sul Modello Organizzativo e sul sistema di segnalazioni (whistleblowing) adottato dalla società.

Nel corso del 2024 Politecnica ha proceduto all’aggiornamento della documentazione rappresentativa del Modello Organizzativo (Parte Generale e Parte Speciale), al fine dare evidenza del recepimento delle novità legislative in materia di responsabilità amministrativa introdotte in data successiva all’adozione della precedente versione del Modello stesso ed allinearle con la struttura organizzativa in essere.

Sia nel 2024 che negli anni precedenti l’Organismo di Vigilanza non ha ricevuto segnalazioni circa la violazione del Modello, né ha riscontrato fatti od omissioni significative in merito e non sono stati registrati episodi di corruzione o azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti trust e pratiche monopolistiche né, in generale, casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che hanno comportato sanzioni amministrative o giudiziarie e multe.

riferimento:

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

WHISTLEBLOWING

Nel 2019 è stato attivato un canale interno cartaceo ed informatico che consente a qualunque portatore di interesse della Società (soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, ecc.) di comunicare, in modo sicuro e confidenziale (anche in forma anonima), con l’Organismo di Vigilanza per segnalare problemi relativi alla corretta applicazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo che la Società si è data per la prevenzione dei

reati previsti dal D.lgs 231/01 relativo alla responsabilità amministrativa degli Enti. Nel 2023, in correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, Politecnica ha adeguato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) ai requisiti previsti dal D.lgs 24/2023 relativo all’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

In coerenza con i principi del Codice Etico riguardanti la tutela dell’integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori e con le politiche per la parità di genere perseguite da Politecnica e in adempimento agli accordi sottoscritti in materia di molestie e violenze sui luoghi di lavoro, il canale interno può essere utilizzato, inoltre, per segnalare ogni atto o comportamento che si configuri come forma di discriminazione o esclusione sociale (per razza, sesso, cultura, religione, disabilità, ecc.) o molestia o violenza nel luogo di lavoro.

Mediante l’accesso al sito aziendale nell’apposita sezione “Segnalazioni-Whistleblowing” è possibile effettuare le segnalazioni in modalità scritta informatizzata. L’applicazione consente anche la possibilità di effettuare segnalazioni in modalità scritta cartacea e in modalità orale. Le segnalazioni vengono gestite da un Comitato composto dal Responsabile dell’Organismo di Vigilanza e dal Responsabile delle Risorse Umane.

La gestione delle segnalazioni avviene con piena garanzia della riservatezza dell’identità del segnalante. Il sistema consente, altresì, la possibilità di effettuare segnala-

zioni in forma anonima. Nei confronti della persona che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Sia nel 2024 che negli anni precedenti non sono stati segnalati tramite azione legale o reclamo né rilevati in altro modo dall’organizzazione episodi di violazione del Codice Etico e/o di violenza o mobbing nonché qualsiasi altra forma di discriminazione sulla base di razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, secondo le definizioni dell’ILO, che abbiano coinvolto il personale di Politecnica. Nel 2023 e nel 2024 sono stati segnalati episodi di presunte molestie verbali riguardanti stakeholder esterni all’organizzazione nell’ambito di commesse estere. Tutte le segnalazioni sono state opportunamente valutate e trattate per quanto non rientranti nella sfera di diretto controllo della società.

RATING DI LEGALITÀ

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

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO		
Verificare la necessità di aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione dei Reati ai sensi del D.lgs 231/2001 in correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche entro il 2023.	Nel 2023 è stata condotta un’analisi dei rischi, che ha confermato la solidità del profilo di rischio 231 già mappato nella revisione 2021, non rendendo necessari ulteriori aggiornamenti immediati.	●
Informare e sensibilizzare le nuove risorse sui principi del Codice etico e le procedure del MOG 231/01 per prevenire la commissione di reati.	L’attività di informazione e sensibilizzazione è garantita in fase di onboarding dal 2010, con la consegna dei documenti e la firma per presa visione da parte del personale.	●
Informare e sensibilizzare Partner e Fornitori sui principi del Codice etico.	Il Codice Etico è pubblicato sul sito aziendale dal 2016. Inoltre, sono previste specifiche clausole di accettazione nei contratti di collaborazione e subfornitura già a partire dal 2010.	●
Aggiornare il sistema di segnalazione – whistleblowing in conformità con il D.lgs 24/2023.	Il sistema di segnalazione, attivo dal 2019, è stato aggiornato nel 2023 per recepire le disposizioni del D.Lgs. 24/2023, con l’introduzione di canali digitali riservati e una procedura di gestione conforme alla nuova normativa.	●
Effettuare una informativa / formazione specifica sul nuovo sistema di segnalazioni – whistleblowing aggiornato in conformità con il D.lgs 24/2023 entro il 2024.	Da Ottobre 2023 viene erogata la formazione specifica sull’utilizzo del Whistleblowing a tutti i nuovi collaboratori e dipendenti in fase di on boarding. Nel 2024 è stata predisposta e diffusa a tutto il personale un’informativa relativa al nuovo sistema di segnalazioni dove sono stati specificati i diritti dei segnalanti, i fatti/le omissioni che possono essere segnalati e le modalità per accedere ed utilizzare il canale interno di segnalazione.	●
Effettuare una informativa specifica per le commesse all’estero illustrando il Codice etico di Politecnica ed i canali per le segnalazioni di illeciti e comportamenti non etici entro il 2024.	A partire da febbraio 2024, i contratti stipulati con fornitori e partner impegnati in commesse internazionali includono un allegato specifico contenente i principi e gli impegni etici aziendali, da firmare per presa visione e accettazione.	●
Aggiornare il Codice Etico e il MOG 231 in correlazione con le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e formare il personale coinvolto entro il 2024.	Nel 2024 è stato aggiornato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 ottobre 2024, per recepire i nuovi reati presupposto introdotti dalla normativa. In parallelo, è stato aggiornato anche il Codice Etico (rev. 5 del 23/04/2024), con l’integrazione di nuovi principi relativi a sicurezza informatica, parità di genere, concorrenza leale e adesione al Global Compact. Durante la stessa seduta, è stata effettuata una sessione formativa rivolta ai soci, con presentazione dei contenuti aggiornati del MOG 231.	●
COSA FAREMO		
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO		
Effettuare una formazione specifica per tutto il personale sul nuovo sistema di segnalazioni – whistleblowing aggiornato in conformità con il D.lgs 24/2023 entro il 2025.		
Attivare una verifica periodica sui Soci (due diligence) per valutare alcuni aspetti rilevanti (come la presenza di conflitti di interesse e di rapporti con soggetti che rivestono incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione) entro il 2025.		

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

PRINCIPALI KPI’S	2022	2023	2024
Non conformità segnalate o rilevate inerenti al rispetto dei principi del Codice e all'applicazione del MOG 231/01 (n.)	0	0	0
Sanzioni amministrative / Condanne penali conseguenti al mancato rispetto della legislazione cogente (n.)	0	0	0
Sanzioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e del più complessivo MOG 231 (n.)	0	0	0
Segnalazioni (tramite whistleblowing o altri canali) inerenti a violazione del Codice Etico e del MOG 231/01 da parte del personale dell'organizzazione (n.)	0	0	0

COLLABORAZIONE E networking

ASSOCIAZIONI/PARTNERSHIP

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 la società aderisce 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 associata OICE, aderisce ad **EFCA (Federazione europea delle associazioni di consulenza ingegneristica)** e a **FIDIC, (International Federation of Consulting Engineers)**, che rappresentano il settore della consulenza ingegneristica in Europa e nel mondo.

La Presidente ricopre, inoltre, l'incarico di Vicepresidente di Legacoop Estense e, dal 2023, di Vicepresidente del consiglio di presidenza nazionale di **Legacoop**, a cui aderiscono, fra le altre, le principali cooperative del settore ingegneria, costruzioni e facility management italiane.

La Società è supporter di **Envision Italia**, una community che crede nel protocollo Envision come sistema per dare credibilità alla progettazione infrastrutturale sostenibile.

Politecnica è membro del **Green Building Council Italia (GBC Italia)**, associazione senza scopo di lucro cui aderiscono le più competitive imprese e le più qualificate associazioni e comunità professionali italiane operanti nel segmento dell'edilizia sostenibile. GBC Italia fa parte del World GBC, una rete presente in più di 70 paesi, che rappresenta la più grande organizzazione internazionale al mondo attiva per il mercato delle costruzioni sostenibili.

La Società è socia di **AIS – Associazione Infrastrutture sostenibili** (tra i membri del Consiglio Direttivo il vicepresidente di Politecnica, ing. Marcello Mancone). AIS è un'associazione tecnico – scientifica, che si caratterizza come un Think Tank di eccellenza, ponendosi come un interlocutore autorevole e prezioso per le istituzioni pubbliche e private. Principale obiettivo dell'Associazione è di favorire la diffusione di una cultura ampia e qualificata della sostenibilità e una sempre maggiore consapevolezza del valore sociale ed economico di poter disporre di infrastrutture sostenibili.

Politecnica aderisce al **Clust-ER Build**, una associazione di imprese, centri di ricerca, enti di formazione che condividono competenze, idee e risorse per sostenere la competitività del settore dell'edilizia e costruzioni nella regione Emilia Romagna.

Diverse le partnership con le Università (Firenze, Genova, Molise, Napoli, Padova, Parma, Perugia, Pisa, Milano, Modena e Reggio Emilia, Bologna, San Marino, IUAV Venezia, Ferrara, Torino) per l'attivazione di tirocini curriculari ed extracurriculari.



INIZIATIVE DI APPRENDIMENTO E DIALOGO

Dal 2023 la Società partecipa al Global Compact delle Nazioni Unite impegnandosi a sostenerne i Dieci Principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione ed a trasmettere annualmente la Communication on progress rendendo noti ai propri stakeholder e alla comunità globale gli sforzi e i progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Nel 2024, una delegazione aziendale ha preso parte al Leaders Summit a New York, la conferenza annuale promossa dal United Nations Global Compact, che riunisce leader politici, rappresentanti del mondo economico, della società civile e delle istituzioni internazionali per fare il punto sui progressi compiuti e sulle sfide ancora aperte nel cammino verso la sostenibilità globale. Attraverso sessioni plenarie, workshop tematici e momenti di networking multilaterale, il Summit ha offerto un’opportunità unica di apprendimento avanzato e dialogo internazionale, rafforzando ulteriormente l’impegno di Politecnica nel fare propri i principi del Global Compact non solo come riferimento etico, ma come leva concreta di trasformazione della strategia aziendale, della cultura organizzativa e delle pratiche operative quotidiane. La presenza al Leaders Summit non è solo simbolica: rappresenta la scelta concreta di Politecnica di essere protagonista del cambiamento, portando il proprio contributo a una visione condivisa di sviluppo sostenibile a livello globale.

INCARICHI ISTITUZIONALI

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

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

- ing. Francesca Federzoni** (Socio e Presidente del CdA)
- Vicepresidente del Consiglio di Presidenza con delega allo Sviluppo Sostenibile di OICE (2022-in corso);
 - Consigliere di Amministrazione di Promos Italia (2018-2024);
 - Vicepresidente di Legacoop Estense (2023-in corso)
 - Membro della Direzione di Legacoop Emilia Romagna (2023-in corso);
 - Membro della Direzione di Legacoop Lombardia (2023-in corso);
 - Vicepresidente senza deleghe del Consiglio di Presidenza di Legacoop Nazionale (2023-in corso);
 - Membro del Consiglio di Presidenza di Legacoop Produzione e Servizi (2020-in corso);
 - Membro del Consiglio di amministrazione di EFCA (2025-in corso.);

- ing. Marcello Mancone** (Socio, Vicepresidente del CdA, Direttore tecnico e Responsabile aziendale Settore Infrastrutture)
- Membro del Consiglio Direttivo di AIS – Associazione Infrastrutture sostenibili (2023-in corso);

- ing. Ferdinando Sarno** (Responsabile aziendale Settore Sostenibilità)
- Membro del consiglio direttivo del Chapter Emilia Romagna del Green Building Council Italia (2022-in corso).

“ Siamo fermamente impegnati nella partecipazione attiva alla **scrittura delle regole comuni** che governano il nostro settore. La collaborazione con enti, istituzioni e organismi di regolazione rappresenta per noi non solo un’opportunità di crescita, ma anche una responsabilità nei confronti del sistema in cui operiamo. Crediamo che contribuire al dialogo istituzionale e tecnico significhi **rafforzare la comprensione condivisa delle sfide normative e, al tempo stesso, partecipare in modo proattivo alla costruzione di un contesto regolatorio equo, trasparente e orientato al futuro.** ”



Francesca Federzoni



Marcello Mancone



Ferdinando Sarno



PROGETTI DI RICERCA E GRUPPI DI LAVORO

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

- 2021-2022 | Gruppo di lavoro AIS “Cantiere sostenibile”
- 2021-2022 | Gruppo di lavoro IFC Road Italia IBIMI – buildingSMART Italia
- 2022 | Progetto di ricerca – “Hospitales tecnología y redes: La evolución de la infraestructura de salud post COVID-19”
- 2022-2023 | Gruppo di lavoro AIS “Stakeholder Engagement e Infrastrutture sostenibili”
- 2022-2024 | Gruppo di lavoro Strutture IBIMI – buildingSMART Italia
- 2022-2024 | Gruppo di lavoro UNI/CT 058/GL 01 “Governance e sviluppo delle città e delle comunità sostenibili”
- 2022-in corso | Piattaforma Joint Research Platform Healthcare Infrastructures (JRP HI), creata dal Politecnico di Milano con la Fondazione Politecnico di Milano
- 2022-2024 | Gruppo di lavoro AIS “Life Cycle Assessment per infrastrutture sostenibili”
- 2023-2024 | Gruppo di lavoro OICE “BIM”
- 2023-in corso | Gruppo di lavoro OICE “Energia”
- 2023-in corso | Gruppo di lavoro OICE “Sviluppi Legislativi”
- 2023-in corso | Gruppo di lavoro AIS “Terre e rocce da scavo”
- 2024-2025 | Gruppo di lavoro OICE “Rigenerazione Urbana”
- 2024-in corso | Gruppo di lavoro OICE “ESG”
- 2024-in corso | Gruppo di lavoro AIS “Infrastrutture e finanza sostenibili”
- 2024-in corso | Commissione Dominio Infrastrutture IBIMI – buildingSMART Italia
- 2024-in corso | Commissione Dominio Edifici IBIMI – buildingSMART Italia

“Attraverso la partecipazione a **tavoli tecnici, progetti congiunti e momenti di confronto settoriale**, mettiamo a disposizione la nostra **competenza tecnica e l'esperienza maturata sul campo**, con l'obiettivo di garantire che le normative rispecchino le reali esigenze del settore, promuovendo **l'innovazione responsabile**. Questo impegno ci consente di **influenzare positivamente l'evoluzione delle pratiche regolatorie** e di contribuire alla creazione di un quadro normativo che **favorisca uno sviluppo sostenibile, inclusivo e orientato al lungo periodo**. ”

COLLABORAZIONE E NETWORKING

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ADESIONE AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E PROFESSIONALI E PARTNERSHIP CON ENTI ED ISTITUTI DI RICERCA		
Aderire o rinnovare l'adesione ad associazioni di categoria e professionali e instaurare o mantenere partnership con Enti ed Istituti di ricerca.	Nel 2024, Politecnica ha confermato l'adesione a 5 associazioni di categoria e professionali e mantenuto collaborazioni strutturate con 4 associazioni tecnico-scientifiche, promuovendo la condivisione di conoscenze e lo sviluppo di sinergie nei settori dell'ingegneria e dell'architettura.	●
INCARICHI ISTITUZIONALI		
Rappresentanza aziendale in enti e associazioni.	Rappresentanza aziendale in enti e associazioni con n. 9 incarichi istituzionali attivi nel 2024 a testimonianza del ruolo attivo dell'organizzazione nel contribuire allo sviluppo del settore e nel dialogo con stakeholder pubblici e privati.	●
INIZIATIVE DI APPRENDIMENTO E DIALOGO		
Rinnovare l'impegno nei confronti dell'iniziativa UN Global Compact e dei suoi obiettivi ed effettuare la COP annuale.	È stato formalmente rinnovato l'impegno al Global Compact, con la redazione e trasmissione della COP 2024.	●
PROGETTI DI RICERCA E GRUPPI DI LAVORO		
Partecipare attivamente a gruppi di lavoro e progetti di ricerca, in particolar modo sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'innovazione digitale.	Nel corso del 2024, Politecnica ha preso parte a 13 iniziative tra commissioni, gruppi di lavoro e progetti di ricerca, contribuendo con competenze multidisciplinari allo sviluppo di soluzioni innovative e sostenibili.	●
COSA FAREMO		
INIZIATIVE DI APPRENDIMENTO E DIALOGO		
Rinnovare l'impegno nei confronti dell'iniziativa UN Global Compact e dei suoi obiettivi ed effettuare la COP annuale.		
PROGETTI DI RICERCA E GRUPPI DI LAVORO		
Partecipare attivamente a gruppi di lavoro e progetti di ricerca, in particolar modo sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'innovazione digitale.		
Partecipare attivamente a eventi e tavole rotonde promosse da enti e associazioni.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Adesione ad associazioni di categoria e professionali (n.)	6	6	5
Partnership con associazioni tecnico-scientifiche, università ed enti di ricerca (n.)	3	4	4
Incarichi istituzionali in enti e associazioni	5	10	9
Partecipazione a gruppi di lavoro e progetti di ricerca e sviluppo	8	9	13

TUTELA DEI DATI E sicurezza informatica

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto del proprio impegno verso la responsabilità sociale e la tutela dei diritti individuali, Politecnica pone la **protezione dei dati personali** al centro delle proprie politiche e operazioni. La Società è pienamente consapevole dell'importanza di **garantire la riservatezza delle informazioni gestite**, in particolare quelle raccolte nell'ambito delle commesse, e ha implementato **procedure rigorose e policy aziendali in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**.

La protezione dei dati dei clienti – sensibili e non – rappresenta un **valore imprescindibile**, fondato sulla fiducia che Politecnica considera essenziale. I dati sono trattati esclusivamente per finalità strettamente legate alla gestione delle commesse, attraverso sistemi informatici protetti da **limitazioni di accesso, backup sicuri** e una **tracciabilità garantita**. Ogni uso differente dei dati rispetto agli scopi originari è subordinato al **consenso esplicito del cliente** (ad. esempio in contesti pubblici come fiere o convegni).

La Società ha predisposto **procedure di disaster recovery** e gestisce eventuali casi di **data breach** nel rispetto del GDPR, provvedendo alla segnalazione al Garante entro 72 ore dall'accertamento dell'incidente.

Nel 2024, Politecnica ha nominato un **Data Privacy Officer (DPO)**, incaricato di monitorare e coordinare le attività legate alla gestione e protezione dei dati personali, assicurando la piena conformità alle normative europee e nazionali. Il **Titolare del trattamento** è identificato nella persona del **Presidente pro tempore**.

Per eventuali segnalazioni o reclami, è disponibile la casella e-mail dedicata: **privacy@politecnica.it**.

A oggi, la Società **non ha mai ricevuto reclami** relativi a violazioni della privacy, né da clienti né da soggetti terzi o autorità, né è mai stata coinvolta in episodi di furto, perdita o fuga di dati.

SICUREZZA INFORMATICA

La crescente digitalizzazione dei processi aziendali, unita alla complessità delle minacce informatiche attuali, ha reso la **sicurezza dei sistemi informativi** un aspetto centrale per la tutela del patrimonio digitale di Politecnica. A tal fine, nel 2024 la Società ha condotto un **Cybersecurity Risk Assessment strutturato**, volto a identificare le principali vulnerabilità tecniche e organizzative, classificare il livello di rischio associato ai processi aziendali e definire una **roadmap di mitigazione**.

L'analisi ha incluso la valutazione dei rischi legati a processi, infrastrutture e applicazioni, con particolare attenzione all'impatto su **continuità operativa, integrità dei dati, conformità normativa e reputazione aziendale**. Il lavoro ha seguito un **framework metodologico riconosciuto a livello internazionale**, valutando il livello di esposizione per ciascun ambito esaminato e individuando una serie di **interventi prioritari** nonché le basi per lo sviluppo di un futuro **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni**.

In un'ottica di sviluppo progressivo delle proprie capacità di resilienza digitale, Politecnica **intende dotarsi di un Disaster Recovery Plan**, che definirà le procedure operative per il **ripristino dei dati e dei servizi critici** in caso di eventi straordinari o interruzioni prolungate dei sistemi. Il piano includerà misure tecniche e organizzative in linea con il Regolamento (UE) 2016/679, tra cui backup sicuri, tempi di recupero definiti e assegnazione di ruoli chiave.

In parallelo, la Società **intende sviluppare un Business Security Plan integrato**, in grado di affrontare in modo sistemico scenari di rischio elevato, come disastri naturali, interruzioni infrastrutturali, cyberattacchi o errori umani. Obiettivo della strategia è garantire la **resilienza organizzativa, la tutela degli asset digitali** e la **continuità operativa**, con un approccio che unisca tecnologia, governance e cultura del rischio.

Questo impegno riflette una visione integrata che coniuga **esigenze tecniche, aspettative etiche e conformità normativa**, in linea con le **migliori pratiche internazionali di cybersecurity**, con gli **standard ESG** e con i principi fondamentali del **GDPR**.

TUTELA DEI DATI E SICUREZZA INFORMATICA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Nominare un DPO (Data Privacy Officer) con lo scopo di monitorare, valutare e organizzare le procedure di gestione del trattamento di dati personali garantendo il rispetto delle normative europee e nazionali entro il 2024.	Nel 2024 è stato nominato un DPO, incaricato di presidiare la conformità al GDPR e supportare l'evoluzione delle policy aziendali in materia di privacy.	●
Effettuare un'analisi approfondita dei sistemi informatici, dei processi IT, della sicurezza delle informazioni al fine di valutare la conformità normativa ed individuare i rischi per la sicurezza delle informazioni entro il 2024.	Nel 2024 è stato condotto un Cybersecurity Risk Assessment strutturato, che ha classificato i livelli di rischio e definito una roadmap di mitigazione allineata ai principali standard internazionali.	●
COSA FAREMO		
MISURE ORGANIZZATIVE		
Sviluppare un Disaster Recovery Plan per garantire il ripristino dei sistemi in caso di eventi critici, in linea con il GDPR.		
Implementare un Business Security Plan integrato, orientato alla resilienza aziendale e alla gestione proattiva delle minacce informatiche.		
Costruire un sistema documentato, monitorabile e migliorabile per la protezione delle informazioni aziendali (anche al fine di una eventuale certificazione ai sensi della norma ISO/IEC 27001).		
Potenziare la formazione interna sui temi della privacy e della sicurezza informatica, con percorsi dedicati al personale tecnico e amministrativo.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Reclami per violazioni della privacy (n.)	0	0	0
Episodi di fuga, furto o perdita di dati (n.)	0	0	0

COMUNICAZIONE, trasparenza e reputazione

COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Nel 2024, Politecnica ha rafforzato il proprio impegno verso una **comunicazione istituzionale integrata**, orientata alla trasparenza, alla valorizzazione dei progetti e alla condivisione della cultura aziendale. Il payoff **"Building for Humans"** è stato al centro di ogni messaggio, contribuendo a definire un'identità coerente e riconoscibile, capace di raccontare non solo le competenze tecniche ma anche la visione umana e sostenibile che guida l'azione progettuale dell'azienda.

La comunicazione è stata gestita in modo **multicanale**, coinvolgendo attivamente professionisti, media, clienti e stakeholder attraverso una pluralità di strumenti. Nel corso dell'anno, sono state consolidate nuove **media partnership strategiche** e sono stati sviluppati contenuti ad alto valore come il **docufilm Spazio Tengo**, la **monografia CRIF21**, articoli tematici e video divulgativi. L'adesione al **Global Compact** e il riconoscimento **SDG Pioneer Italy** hanno ulteriormente rafforzato la reputazione di Politecnica come impresa impegnata nel promuovere uno sviluppo sostenibile.

Il **restyling dell'identità visiva**, il lancio del **nuovo sito web** e l'apertura della pagina **Instagram** hanno segnato un'evoluzione nella strategia di comunicazione, ponendo le basi per una narrazione più accessibile, inclusiva e orientata all'interazione.

CORPORATE IDENTITY

Il completo restyling dell'identità visiva ha rappresentato una tappa fondamentale nel percorso di evoluzione comunicativa dell'azienda. L'intervento ha riguardato in particolare il **rinnovamento del logo aziendale**, mantenendo continuità con la storia di Politecnica, ma introducendo **elementi grafici e cromatici contemporanei**, capaci di rappresentare visivamente la mission **"Building for Humans"** e l'approccio cooperativo e multidisciplinare che caratterizza l'impresa.

STRUMENTI E CANALI DI COMUNICAZIONE

Il sito web istituzionale (www.politecnica.it) si è confermato il fulcro della presenza digitale, completamente rinnovato nel 2024 per migliorarne la **navigabilità, accessibilità e chiarezza comunicativa**. Tra gli interventi principali: la **revisione dei testi in chiave inclusiva**, la riorganizzazione dei contenuti, l'ampliamento delle sezioni dedicate alla sostenibilità e alla ricerca di nuovi collaboratori e la produzione di **contenuti multimediali originali**.

I canali social, in particolare **LinkedIn**, hanno continuato a crescere, raggiungendo oltre **176.000 utenti** nel periodo tra gennaio e dicembre 2024, mentre **Instagram** ha superato **800 follower** nei primi tre mesi di attività.

L'attività editoriale è stata affiancata da una produzione intensa e qualificata: **15 comunicati stampa**, **7 interviste**, **15 approfondimenti**, che hanno permesso di rafforzare l'identità visiva, valorizzare i progetti emblematici e approfondire il racconto della visione aziendale, coniugando **comunicazione, design e narrazione**. Queste azioni hanno garantito una copertura mediatica capillare, con **oltre 350 articoli pubblicati** su testate locali e nazionali.



La **monografia “Designing for the Future”** - curata da THE PLAN Editions - approfondisce invece il progetto di **ampliamento e trasformazione del campus CRIF** a Bologna. Pubblicata in italiano con traduzione inglese a fronte, la monografia offre una lettura **multidisciplinare e corale** dell'intervento, dando voce direttamente ai progettisti coinvolti: architetti, ingegneri, urbanisti, interior designer. Il Business Centre CRIF21 viene presentato come un **modello di progettazione integrata**, capace di unire rigenerazione urbana, benessere delle persone, qualità architettonica e sostenibilità ambientale. Il volume si configura come uno **strumento editoriale autorevole**, in grado di raccontare la competenza tecnica e l'approccio cooperativo di Politecnica, rafforzandone il posizionamento nel panorama nazionale e internazionale della progettazione d'impresa.



clicca qui: https://www.theplan.it/whats_on/crif21-business-centre-politecnica-volume-the-plan-editions

PROGETTI SPECIALI

Nel 2024, Politecnica ha affiancato alla comunicazione istituzionale e digitale la produzione di contenuti editoriali e multimediali ad alto valore aggiunto, con l'obiettivo di raccontare in modo più profondo la propria identità progettuale e culturale. Questo impegno si è concretizzato in due progetti curati insieme a **THE PLAN**, che ne esprimono appieno la visione e i valori.

Il **docufilm “Spazio Tengo”** - curato da THE PLAN Media House - racconta il progetto per il nuovo centro direzionale di **Coop Reno** a Castel Guelfo (Bologna), sviluppato da Politecnica insieme a **Fabricalab.eu**. Non si tratta soltanto di uno spazio lavorativo, ma di un vero e proprio **campus aziendale a vocazione sociale**, pensato come luogo aperto al territorio, alla relazione, alla formazione e alla condivisione. Il film restituisce un esempio di **progettazione etica e rigenerativa**, dove innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale si integrano con strategie di inclusione e impatto positivo sulla comunità locale. Le immagini, le testimonianze e il linguaggio narrativo adottato lo rendono uno **strumento divulgativo efficace**, capace di trasmettere con forza i valori fondanti e la cultura progettuale di Politecnica.

clicca qui: <https://www.theplan.it/architettura/centro-direzionale-coop-reno-politecnica-fabrica>





EVENTI ISTITUZIONALI

Nel 2024, Politecnica ha partecipato attivamente a **46 eventi tra convegni, fiere, tavole rotonde e appuntamenti internazionali**, rafforzando il proprio posizionamento nel settore dell'ingegneria e dell'architettura, sia in Italia che all'estero. Queste occasioni hanno rappresentato **spazi di confronto, aggiornamento e dialogo** con stakeholder pubblici e privati, nonché opportunità per **valorizzare progetti, approcci metodologici e visione strategica**.

Tra gli appuntamenti più significativi si segnalano:

- **MIPIM 2024** (Cannes), principale fiera internazionale del real estate;
- **Perspective 2024** (Milano), piattaforma d'incontro tra progettisti, investitori e committenti;
- **FIDIC World Infrastructure Conference** (Ginevra), con focus sul ruolo dell'ingegneria nello sviluppo globale;

- **Leaders Summit UN Global Compact** (New York), evento annuale di riferimento sulla sostenibilità aziendale a livello globale;
- **COP29** (Baku), Conferenza delle Nazioni Unite sul cambiamento climatico;
- **ICA 2024** (New Delhi), dedicata all'ingegneria infrastrutturale nei contesti emergenti.

La partecipazione a questi eventi ha rafforzato la **rete di relazioni istituzionali** dell'azienda, generando nuove opportunità di collaborazione, dialogo multilaterale e scambio di buone pratiche. Il coinvolgimento attivo dei professionisti di Politecnica in qualità di **relatori, ospiti e moderatori** ha contribuito a consolidare la reputazione dell'azienda come soggetto autorevole nel panorama della progettazione integrata e come **voce proattiva sui temi della sostenibilità, innovazione e responsabilità sociale**.

TRASPARENZA E DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

Politecnica ha rafforzato il proprio impegno verso la trasparenza e la responsabilità, confermando la volontà di costruire una relazione autentica e basata sull'ascolto con i propri stakeholder. L'Annual Report, redatto con riferimento agli standard del Global Reporting Initiative (GRI), ha mantenuto un approccio rigoroso e integrato, con l'obiettivo di rappresentare in modo chiaro e accessibile gli impatti generati dall'attività aziendale, le azioni intraprese e i progressi compiuti in ambito ESG.

In vista dell'entrata in vigore degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), Politecnica ha avviato un percorso di progressivo allineamento volontario, pur non essendo al momento soggetta all'obbligo di rendicontazione previsto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). L'obiettivo è integrare alcuni principi, criteri e requisiti metodologici degli ESRS nella rendicontazione, in particolare per quanto riguarda l'analisi di doppia materialità, il coinvolgimento degli stakeholder e la coerenza informativa tra impatti, rischi e opportunità.

In tale ottica, nel primo trimestre del 2025, è stato realizzato un **processo strutturato di stakeholder engagement**, con l'obiettivo di aggiornare l'analisi di materialità. *L'iniziativa è descritta nell'apposita sezione del presente report dedicata all'analisi di materialità.*

PREMI E RICONOSCIMENTI

Il riconoscimento pubblico del lavoro svolto rappresenta per Politecnica **non solo una conferma della qualità tecnica e progettuale**, ma anche un valore reputazionale che testimonia l'impegno concreto verso l'**innovazione sostenibile**, la **responsabilità sociale** e la **valorizzazione del capitale umano**.

Nel 2024, Politecnica si è confermata tra le società leader del settore, classificandosi al **35° posto tra le Top 200 Società di Ingegneria** secondo il report GUAMARI.

Nel 2024, Politecnica ha inoltre ricevuto il **Premio OICE 2024 per la categoria ESG/Sostenibilità**, assegnato alle organizzazioni di ingegneria e architettura che si distinguono per l'adozione di strategie, politiche e pratiche integrate in ambito ambientale, sociale e di governance.

Sempre nel 2024, **Alessio Gori**, socio e Project Manager di Politecnica, è stato insignito del **Premio SDG Pioneer Italy**, il round nazionale della competizione globale promossa dal **Global Compact delle Nazioni Unite** con l'obiettivo di individuare i business leader che si distinguono per un impegno significativo nel promuovere gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030 attraverso il proprio lavoro quotidiano.

Il riconoscimento è stato assegnato nella categoria "Small and Medium-Sized Enterprises" in virtù del contributo fornito alla realizzazione della **New Coastal Highway in Belize**, infrastruttura strategica di 58 km inaugurata nel 2023 che ha saputo coniugare esigenze di mobilità, sicurezza e tutela ambientale grazie all'impiego di **tecnologie avanzate per la stabilizzazione del suolo** e alla salvaguardia delle aree costiere e forestali. Lo stesso progetto aveva ottenuto anche l'**"Award of Merit" nella categoria Strade/Autostrade** nell'ambito degli **ENR Global Best Projects 2023**, assegnato da una giuria internazionale di esperti del settore.

“ In Politecnica crediamo che la sostenibilità richieda un'azione collettiva, in cui ogni persona ha **il potere e la responsabilità di generare cambiamento**. Per affrontare le sfide della transizione ecologica, è necessario **innescare una reazione a catena** che solo il dialogo, il confronto e la collaborazione possono rendere possibile. Essere **pionieri dello sviluppo sostenibile** significa abbracciare questa visione e tradurla in azione concreta: all'interno dell'azienda, nella comunità scientifica e professionale, e lungo tutta la catena del valore. ”



Premio SDG Pioneer Italy UN Global Compact

COMUNICAZIONE INTEGRATA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COMUNICAZIONE INTEGRATA		
Aggiornare il sito web aziendale entro il 2024.	Il nuovo sito web è stato pubblicato nel 2024 con una struttura rinnovata, testi rivisti in chiave inclusiva e maggiore attenzione ai contenuti ESG.	●
Sviluppare il nuovo logo istituzionale entro il 2024.	Nel 2024 è stato realizzato il restyling del logo aziendale, in continuità con l'identità storica ma con una veste più contemporanea e riconoscibile.	●
Mantenere costantemente aggiornato il sito web e la pagina LinkedIn attraverso l'alimentazione continua con le news.	Pubblicati nel 2024 oltre 350 articoli e contenuti aggiornati tra sito e canali social, con copertura media regolare e crescita degli utenti raggiunti.	●
Partecipare attivamente a eventi ed iniziative di settore.	Partecipazione a 46 eventi nazionali e internazionali nel 2024.	●

TRASPARENZA E DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

Aggiornare l'Annual Report relativo al 2024 con riferimento agli standard ESRS volontari dedicati alle PMI.	Gli ESRS volontari per le PMI non sono ancora stati formalmente emanati ma l'azienda si è già allineata ai principi chiave degli ESRS generali: in particolare l'analisi di doppia materialità, il coinvolgimento strutturato degli stakeholder e la correlazione tra impatti, rischi e opportunità.	●
Realizzare un'attività di stakeholder engagement formalizzata e strutturata sulle principali parti interessate entro il 2025.	Svolta nel primo trimestre del 2025 l'attività di stakeholder engagement con il coinvolgimento di 475 soggetti e un tasso di risposta del 51%.	●

PREMI E RICONOSCIMENTI

Ottenere premi per la società e/o i progetti realizzati.	Ottenuto il Premio OICE ESG/Sostenibilità e il riconoscimento SDG Pioneer Italy al socio Alessio Gori con il progetto New Coastal Highway (Belize).	●
--	---	---

COSA FAREMO

COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Proseguire nell'aggiornamento continuo del sito web e dei canali digitali.

Comunicare eventi, progetti e iniziative con articoli, comunicati stampa e attività di media relations.

Partecipare a eventi di settore con interventi attivi e qualificati.

TRASPARENZA E DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

Affidare la verifica dell'Annual Report relativo al 2025 a un ente terzo indipendente, garantendo così la massima trasparenza e affidabilità dei dati e delle informazioni in esso contenute.

PREMI E RICONOSCIMENTI

Candidare progetti e società a premi nazionali e internazionali e valorizzare i riconoscimenti ottenuti attraverso una comunicazione integrata.

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Articoli su testate di settore e generaliste off e online (n.)	369	431	350
Comunicati stampa dedicati alle iniziative aziendali (n.)	10	13	15
Interviste su stampa di settore e testate generaliste a diffusione nazionale (n.)	7	6	7
News pubblicate sul sito (n.)	46	39	28
Post pubblicati sul profilo LinkedIn (n.)	100	93	72
Followers LinkedIn (n.)	14.700	15.480	19.377
Partecipazione attiva a eventi e iniziative (n.)	30	30	46

GESTIONE DEI RAPPORTI con fornitori e partner

Politecnica considera la gestione dei rapporti con fornitori e partner una leva strategica per garantire la qualità dei progetti, la continuità operativa e l'allineamento ai propri obiettivi di sostenibilità. All'interno di una filiera complessa e articolata come quella in cui opera la Società, è fondamentale costruire relazioni solide, fondate su trasparenza, responsabilità e innovazione condivisa.

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

VERSO UNA SUPPLY CHAIN SOSTENIBILE E RESPONSABILE

Politecnica ha classificato i propri fornitori, distinguendoli in due macro-categorie: **fornitori core**, che partecipano direttamente alla realizzazione dei progetti, e **fornitori di supporto**, che pur non incidendo sulle commesse sono essenziali per il funzionamento quotidiano dell'organizzazione. Le categorie core includono soggetti che forniscono servizi di progettazione in outsourcing, consulenze specialistiche e indagini tecniche. I fornitori di supporto comprendono invece ambiti come ICT, formazione, logistica, servizi legali e comunicazione, ecc.

La valutazione ha previsto l'attribuzione a ciascuna categoria di un punteggio ponderato in base cinque criteri: rilevanza strategica, impatto sulla sostenibilità, volume di spesa, sinergia operativa e capacità di innovazione. L'analisi ha evidenziato che la categoria maggiormente strategica risulta essere quella dei fornitori di supporto alla progettazione. Segue la categoria ICT, in cui si evidenzia un'elevata capacità di innovazione, e quella dei fornitori di consulenze e certificazioni ESG, che rivestono un ruolo crescente nella governance della sostenibilità aziendale.

Per i fornitori di servizi di progettazione, Politecnica applica un sistema di qualificazione formalizzato attraverso una procedura interna che disciplina le modalità di selezione, inserimento e aggiornamento all'interno della Vendor List aziendale. Il processo si basa su criteri rigorosi, che includono la verifica delle competenze tecnico-professionali, il possesso di certificazioni dei sistemi di gestione per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, nonché la conformità al modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001. La fase di qualifica prevede la predisposizione di un dossier documentale, che raccoglie il questionario compilato dal fornitore, la scheda di valutazione redatta dal socio di riferimento e le principali referenze. Il sistema prevede inoltre un monitoraggio continuativo delle performance tramite una valutazione semestrale effettuata dai responsabili di commessa, i cui esiti sono utilizzati per l'aggiornamento periodico della Vendor List e per l'eventuale revisione del rapporto di collaborazione.

Parallelamente, è stato avviato un percorso di transizione verso un sistema di approvvigionamento più sostenibile dei beni e servizi per il funzionamento degli uffici, privilegiando prodotti a basso impatto ambientale, dotati di etichettature ecologiche o realizzati con materiali riciclati. In tale ottica, nel 2023, Politecnica ha adottato delle linee guida per orientare l'acquisto di beni e servizi in coerenza con criteri ambientali e sociali.

L'applicazione della linea guida riguarda acquisti come carta, cancelleria, attrezzature elettroniche, toner rigenerati, prodotti per l'igiene, servizi di pulizia, trasporto, smaltimento rifiuti ed erogazione di energia. Per ciascuna fornitura è stata effettuata la raccolta e archiviazione di evidenze documentali che attestano la conformità ai criteri stabiliti, tra cui certificazioni ambientali (ISO 14001, Ecolabel, FSC), etichette ecologiche e attestazioni di performance ambientale.

Questa prima applicazione operativa rappresenta un'esperienza pilota, utile a definire metodi e indicatori che potranno essere estesi progressivamente anche altre tipologie di forniture, in un'ottica di miglioramento continuo e di rafforzamento della coerenza tra operatività e obiettivi ESG aziendali.

COLLABORAZIONI STRATEGICHE PER PROGETTI INTEGRATI

In un settore ad alta specializzazione come quello dell'ingegneria e dell'architettura, i partner professionali e tecnici assumono un ruolo determinante nella realizzazione dei progetti. Per Politecnica, le partnership strategiche rappresentano uno strumento essenziale per affrontare la crescente complessità tecnica e organizzativa delle commesse, sia in ambito nazionale che internazionale. Le collaborazioni si sviluppano prevalentemente attraverso la creazione di raggruppamenti temporanei d'impresa per la partecipazione congiunta a gare pubbliche e private.

Uno degli elementi distintivi della strategia di collaborazione adottata da Politecnica è la valorizzazione del legame con il territorio. L'Azienda considera strategico il supporto di partner locali, capaci di fornire conoscenza approfondita dei contesti geografici, urbanistici e istituzionali in cui si sviluppano i progetti. Questo approccio consente di migliorare l'interlocuzione con le amministrazioni pubbliche, di rispondere in modo tempestivo alle criticità operative e di contenere i costi legati alla mobilità, garantendo al contempo un impatto positivo sull'economia locale attraverso la creazione di opportunità lavorative.

Le collaborazioni possono coinvolgere sia società strutturate che singoli professionisti altamente qualificati, quali ad esempio archeologi, geologi, biologi, agronomi, restauratori. Indipendentemente dalla forma contrattuale, tutti i partner sono tenuti a operare nel rispetto del Codice Etico di Politecnica, delle normative vigenti e delle istruzioni tecniche del Sistema di Gestione Integrato. L'obiettivo è quello di assicurare che ogni collaborazione sia fondata su legalità, trasparenza, tutela dei diritti umani e salvaguardia ambientale.

La Società è consapevole del valore strategico che queste relazioni apportano in termini di qualità progettuale, innovazione tecnica e capacità competitiva. Per questo motivo, sta lavorando all'adozione di strumenti di valutazione e monitoraggio anche per i partner, in continuità con quanto già previsto per i fornitori, allo scopo di garantire coerenza con i propri obiettivi di sostenibilità e di miglioramento continuo.

“ Nel nostro lavoro, ogni progetto è il frutto di una rete di relazioni. Con i nostri fornitori costruiamo rapporti trasparenti e orientati alla qualità. Con i partner condividiamo visioni e obiettivi, mettendo insieme le competenze per rispondere a sfide complesse. La collaborazione è per noi un valore e una strategia, per crescere insieme nel segno della sostenibilità. ”



GESTIONE DEI RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ETICA E SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA		
Introdurre negli accordi di partnership e nei contratti di fornitura specifiche clausole contenenti il rispetto del Codice etico con particolare attenzione alla legalità, alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai diritti umani e del lavoro, nonché alla salvaguardia dell’ambiente e del territorio.	Gli accordi di collaborazione e i contratti di subfornitura predisposti dalla società richiedono il rispetto del Codice etico e delle applicabili procedure e istruzioni tecniche del Sistema di Gestione Integrato dal 2010.	●
Individuare requisiti di sostenibilità ambientale, etica e sociale per l’acquisto di beni e servizi per il funzionamento degli uffici.	Adozione delle Linee guida con introduzione di criteri ambientali per alcune tipologie di prodotti e servizi.	●
Completare la definizione delle Linee guida contenenti i requisiti di sostenibilità ambientale, etica e sociale per l’acquisto di beni e servizi funzionali alle attività lavorative ed estenderne l’applicazione entro il 2024.	Nel 2024 sono state predisposte le Linee Guida per gli acquisti sostenibili contenenti i criteri ambientali e sociali e analizzati gli attuali fornitori con individuazione di possibili alternative.	●
Effettuare una classificazione dei fornitori in base alle diverse tipologie di beni/servizi acquisiti al fine di determinare l’impatto sul business e sul cliente finale e sui principi e politiche aziendali, con particolare attenzione alla rilevanza su ambiente, sicurezza e responsabilità sociale d’impresa.	Classificazione dei fornitori per categoria e valutazione del loro impatto strategico, economico e ambientale secondo criteri ESG.	●
COSA FAREMO		
ETICA E SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA		
Aggiornare il questionario di qualifica dei fornitori core introducendo ulteriori criteri ESG ed estenderne l’applicazione anche ai partner strategici, con l’obiettivo di rafforzare il presidio sui temi di sostenibilità lungo tutta la catena del valore entro il 2025.		
Aumentare le forniture di beni e servizi per il funzionamento degli uffici con requisiti di sostenibilità secondo la linea guida aziendale entro il 2025.		
Elaborare una Politica sugli acquisti sostenibili.		

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

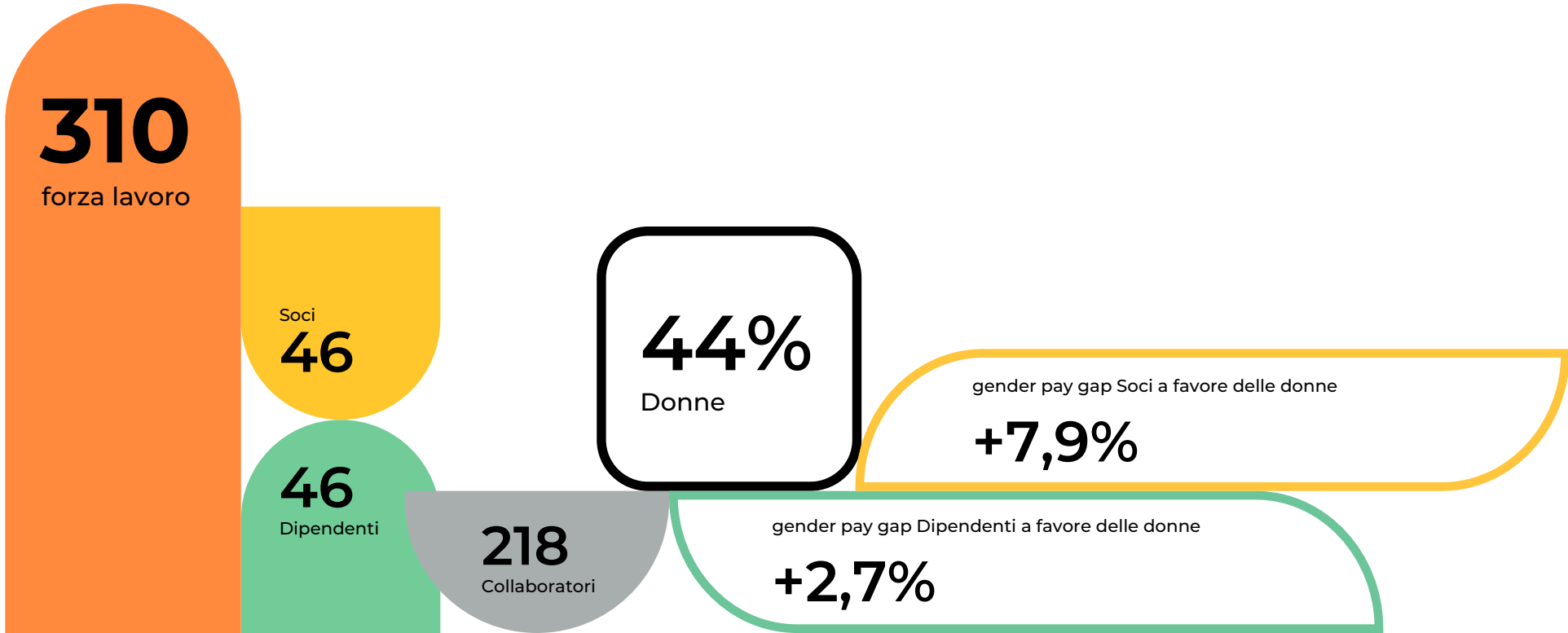
PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Forniture attive con requisiti di sostenibilità secondo le Linee guida aziendali (n.)	-	-	8

05 / PERSONE E responsabilità sociale

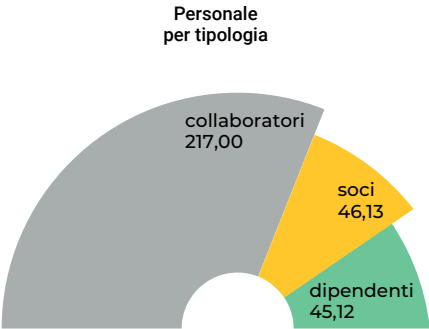


CAPITALE UMANO: composizione, inquadramento e compensi

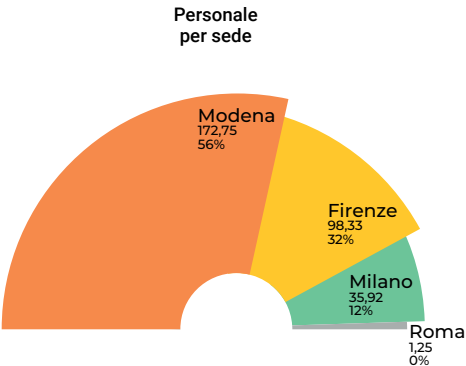
La forza lavoro rappresenta uno degli asset strategici più rilevanti per Politecnica, in quanto riflette la visione cooperativa, interdisciplinare e inclusiva dell'organizzazione. Il capitale umano è costituito da soci cooperatori, dipendenti e collaboratori che operano con ruoli e modalità differenti, ma integrati in un sistema professionale orientato alla qualità, all'innovazione e al miglioramento continuo.



Nel triennio si registra una crescita costante della forza lavoro, che ha raggiunge nel 2024 le **308,25 unità medie** tra soci, dipendenti e collaboratori.



Questa evoluzione si accompagna a una distribuzione su più sedi operative, confermando la vocazione nazionale e multicentrica della Società.



Politecnica Assemblée di Bilancio 2019

Di seguito sono illustrate le caratteristiche della forza lavoro, distinguendo le principali categorie contrattuali e le modalità retributive.

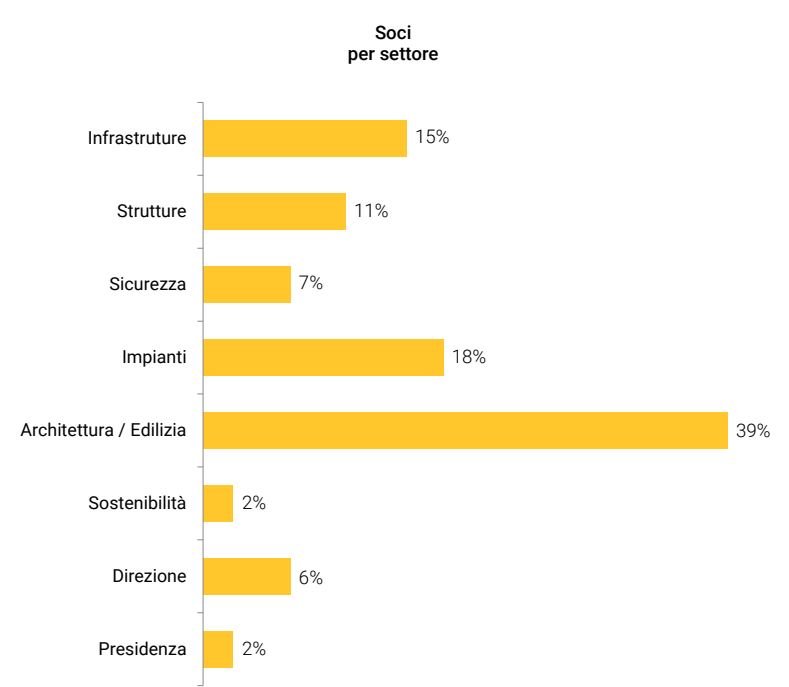
SOCI COOPERATORI

Il cuore identitario di Politecnica è rappresentato dalla sua **compagine sociale**: professionisti – in prevalenza ingegneri e architetti – che condividono una visione comune della progettazione come leva di sviluppo sostenibile al servizio delle persone, delle comunità e dei territori. Fin dalla fondazione, l’approccio interdisciplinare e cooperativo ha costituito la cifra distintiva della Società, contribuendo alla costruzione di un team coeso e complementare, capace di affrontare le sfide della contemporaneità grazie all’esperienza maturata e alla costante apertura all’innovazione.



“ Essere socio in Politecnica significa partecipare in prima persona a un progetto comune, con responsabilità e spirito imprenditoriale condiviso. ”

Al 31/12/2024 i soci cooperatori attivi sono 46. Si tratta di lavoratori autonomi che operano a tempo pieno all'interno della cooperativa, senza vincolo di subordinazione, ma pienamente integrati nei processi aziendali e soggetti a obblighi regolamentari e deontologici condivisi. Di seguito la distribuzione per settore:



La seguente tabella riporta la composizione di dettaglio dei soci cooperatori per classe d'età e genere in termini di **media del periodo di rendicontazione**.

SOCI COOPERATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
età			
età<36	1,00	3,25	4,25
36≤età<46	2,00	12,00	14,00
46≤età<56	5,00	11,00	16,00
età≥56	3,00	8,88	11,88
Totale	11,00	35,13	46,13

Il 24% circa dei soci è costituito da donne, e circa il 60% ha un'età superiore ai 46 anni, indice di un elevato livello di seniority tecnica e di continuità professionale nel tempo.

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..

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.

Il compenso professionale riconosciuto ai soci cooperatori è proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato alla cooperativa, tenendo conto anche della professionalità, della specializzazione, della esperienza maturata da ogni socio e del suo inserimento nella categoria ordinaria o speciale. Da Regolamento sociale, tale trattamento non può essere inferiore ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo libero professionale ed è determinato sulla base dell'andamento previsto dell'esercizio, secondo i criteri e le modalità stabilite annualmente con delibera dell'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione.

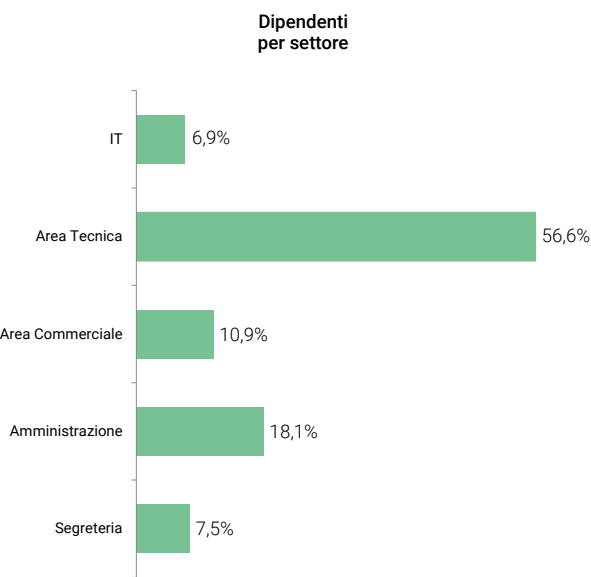
In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, può deliberare l'erogazione di un ulteriore compenso, in modo proporzionale alla quantità e qualità dello scambio mutualistico - sulla base del compenso percepito complessivamente dal socio e della professionalità dallo stesso posseduta e dalla natura degli incarichi svolti nell'esercizio del socio medesimo nei limiti dell'avanzo di gestione realizzato. Al Presidente del CdA e ai soci nominati Direttori tecnici viene riconosciuta un'indennità di funzione in misura forfettaria, anche questa deliberata annualmente in sede di Assemblea.

DIPENDENTI

Al 31/12/2024 Politecnica conta **46 dipendenti** con un'età media di circa 49 anni. Il personale interno rappresenta una risorsa strategica nella gestione operativa e organizzativa della cooperativa, a sostegno delle attività progettuali, gestionali e di supporto.

La struttura professionale è composta per il 93% da impiegati e per il restante 7% da quadri. Non sono presenti operai né dirigenti, poiché le figure apicali appartengono alla compagine sociale.

Di seguito la distribuzione per settore:



Tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato. Nel 2024 è stato stipulizzato un contratto di somministrazione precedentemente a termine, confermando l'impegno aziendale verso la continuità occupazionale.

Circa il 13% dell'organico lavora a tempo parziale, su base volontaria. Tutte le richieste di orario ridotto provengono da donne (25% del totale femminile) e sono state accolte integralmente, a testimonianza della flessibilità organizzativa e dell'attenzione al bilanciamento vita-lavoro.

La tabella seguente mostra la distribuzione media annuale per genere, fascia d'età, orario di lavoro, tipologia contrattuale e inquadramento, espressa sia in **numero medio di persone** che in **FTE (Full Time Equivalent)**:

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
inquadramento			
Dirigenti	0 0	0 0	0 0
Quadri	2 2	1 1	3 3
Impiegati	21,84 20,24	20,29 20,29	42,12 40,52
Operai	0 0	0 0	0 0
orario di lavoro			
Tempo parziale	6 4,4	0 0	6 4,4
Tempo pieno	17,84 17,84	21,29 21,29	39,12 39,12
Ore non garantite	-	-	-
durata del contratto			
Tempo Determinato	0 0	0,32 0,32	0,32 0,32
Tempo Indeterminato	23,84 22,24	21,29 21,29	45,12 43,52
età			
età<36	2,84 2,71	4,29 4,29	7,12 7
36≤età<46	2 1,75	6 6	8 7,75
46≤età<56	6 6	6 6	12 12
età≥56	13 11,78	5 5	18 16,78
TOTALE	23,84 22,24	21,29 21,29	45,12 43,52

Politecnica applica integralmente il **Contratto Collettivo Nazionale “Studi Professionali”** a tutti i dipendenti. A questo si affianca un **Contratto Integrativo Aziendale**, stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), FILCAMS/CGIL e Legacoop, da ultimo rinnovato nel novembre 2022 per il triennio 2023–2025. L'accordo prevede **miglioramenti economici** e l'introduzione di **misure di welfare aziendale**.

- La retribuzione è articolata in:
- Paga base tabellare;
 - Scatti di anzianità;
 - Premio di produzione aziendale proporzionato all'inquadramento;
 - Eventuali indennità aggiuntive.

A ciò si aggiunge un ulteriore compenso variabile concordato in sede di contrattazione integrativa **erogato equamente** a tutto il personale.

La parte variabile del salario è calcolata in funzione della **redditività aziendale** (rapporto tra Aggregato B e Aggregato A del Conto Economico), da rapportare al livello di inquadramento professionale e riproporzionare per i lavoratori part-time.

Tutti i dipendenti, indipendentemente da inquadramento, orario o sede di lavoro, 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.

Tutti i dipendenti godono inoltre dei diritti di rappresentanza sindacale, partecipazione e protezione sociale previsti dalla normativa italiana, con pieno accesso agli strumenti della contrattazione collettiva e alle tutele garantite dal sistema di welfare pubblico e contrattuale.

COLLABORATORI

Al 31/12/2024 Politecnica si avvale della collaborazione di **218 collaboratori**, selezionati in base a competenze tecniche, esperienze specialistiche e capacità di lavorare in sinergia con il personale interno. Si tratta prevalentemente di **lavoratori autonomi con incarichi libero-professionali**, inseriti in un ecosistema operativo integrato ma non subordinato. Questa componente rappresenta un asset rilevante per garantire **flessibilità operativa**, copertura territoriale e aggiornamento continuo in ambiti ad alta innovazione. I collaboratori sono in gran parte **giovani professionisti**: oltre il **58% ha meno di 36 anni**.

Il rapporto di collaborazione è regolato da **contratti di prestazione d'opera professionale**, che prevedono:

- piena discrezionalità tecnica e autonomia nell'esecuzione;
- assenza di subordinazione e di vincolo orario o gerarchico;
- libertà nella scelta dei mezzi e dei tempi di lavoro.

Ciononostante, per garantire **qualità, sicurezza e conformità normativa**, i collaboratori sono tenuti a:

- rispettare il **Codice Etico** e il **Modello 231**;
- osservare le **normative sulla sicurezza**, in particolare nei cantieri e negli spazi aziendali;
- mantenere la **riservatezza** sui dati e processi aziendali;
- aderire alle procedure del **Sistema di Gestione Integrato** (qualità, ambiente, sicurezza).

La definizione del compenso dei collaboratori avviene nel rispetto di un principio di equità e coerenza interna, indipendentemente da genere, età o provenienza geografica.

Il sistema di valorizzazione economica si basa su criteri coerenti con il livello di responsabilità, la complessità delle attività affidate e l'esperienza professionale del collaboratore.

I principali elementi presi in considerazione includono:

- **Ruolo e responsabilità**: i compensi sono differenziati in base alla tipologia di incarico (es. progettista, project manager, assistente di cantiere), al livello di autonomia richiesta, alla responsabilità nella gestione operativa e all'impatto sul risultato complessivo;

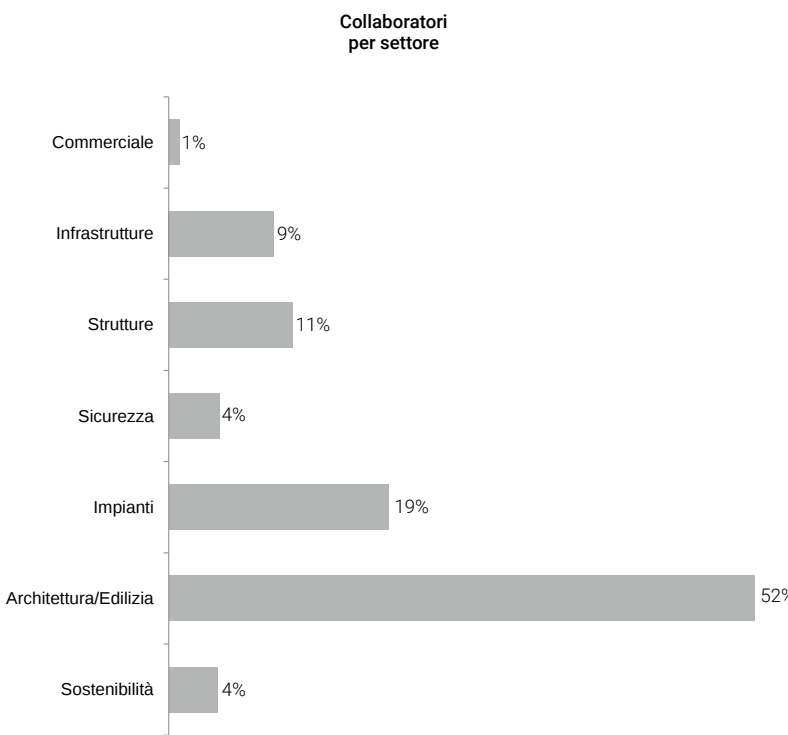
Di seguito la composizione media annua per fascia d'età e genere:

COLLABORATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
età			
età<36	63,17	63,00	126,17
36≤età<46	28,67	35,17	63,83
46≤età<56	8,25	10,75	19,00
età≥56	1,00	7,00	8,00
Totale	101,08	115,92	217,00

- **Esperienza professionale**: il compenso tiene conto della **seniority** del professionista, con fasce definite per profili junior, middle e senior, basate su anni di attività, specializzazione e capacità gestionali dimostrate;
- **Settore tecnico di appartenenza**: alcuni ambiti specialistici possono essere soggetti a valorizzazione economica aggiuntiva in presenza di competenze tecniche altamente specialistiche o difficilmente reperibili sul mercato;
- **Livelli medi di mercato**: i compensi sono definiti tenendo conto delle condizioni economiche comunemente riconosciute ai professionisti con profili analoghi nel settore, sulla base dell'esperienza diretta e del confronto informale con le pratiche adottate da altre realtà comparabili;
- **Durata e intensità dell'incarico**: la stima tiene conto del monte ore previsto, della continuità dell'impegno e dell'eventuale necessità di presidio fisico (es. attività in cantiere);
- **Sede di svolgimento della prestazione**: laddove rilevante, possono essere riconosciute maggiorazioni legate al contesto territoriale (es. aree metropolitane con maggior costo della vita o costi logistici superiori).

Il compenso è definito in fase di avvio dell'incarico attraverso **una lettera d'incarico professionale** che ne dettaglia i contenuti, le modalità di erogazione e gli obblighi reciproci.

Di seguito la distribuzione per settore:



In quanto liberi professionisti, i collaboratori sono iscritti alla propria cassa previdenziale di riferimento (ad esempio Inarcassa o gestione separata INPS), che garantisce l'accesso a forme di tutela previdenziale e assistenziale, nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro autonomo. In caso di attività in cantiere o in sede, Politecnica assicura la copertura per **infortuni e responsabilità civile verso terzi**.

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ADEGUATEZZA DEI COMPENSI		
Motivare i dipendenti a partecipare attivamente al successo finanziario dell'azienda implementando un sistema di retribuzione variabile equo e trasparente.	Accordo sul salario variabile per il triennio 2023-2025 che prevede il riconoscimento di un compenso aggiuntivo modulato in funzione della redditività aziendale.	●
COSA FAREMO		
ADEGUATEZZA DEI COMPENSI		
Confermare il sistema di retribuzione variabile previsto in fase di rinnovo dell'accordo integrativo per il triennio 2026–2029.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Forza lavoro complessiva (media del periodo)	269,47	293,52	308,25
Soci cooperatori (media del periodo)	41,16	45,95	46,13
Dipendenti (media del periodo)	40,23	42,32	45,12
Collaboratori (media del periodo)	188,08	205,25	217,00
Dipendenti a tempo indeterminato (%)	97,5%	99%	100%
Dipendenti coperti da contratti collettivi (%)	100%	100%	100%

ATTRAZIONE E fidelizzazione

STRATEGIA

In un mercato del lavoro sempre più competitivo, segnato da difficoltà strutturali nel reperimento di figure tecniche qualificate, la **capacità di attrarre, coinvolgere e trattenere professionisti motivati e competenti** rappresenta per Politecnica un fattore critico di successo.

Per rispondere a questa sfida, la Società adotta un **modello organizzativo cooperativo** che coniuga crescita professionale, senso del lavoro e appartenenza a una comunità, offrendo condizioni occupazionali stabili, ambienti multidisciplinari, progetti ad alto valore aggiunto e una missione orientata al bene comune.

L'esperienza lavorativa in Politecnica è concepita come **spazio di realizzazione personale e professionale**, all'interno di un contesto stimolante, inclusivo e strutturato per progetti. I gruppi di lavoro, dinamici e interfunzionali, permettono l'ampliamento del capitale sociale individuale attraverso la collaborazione con professionisti e società di eccellenza, operanti su scala nazionale e internazionale.

Il **lavoro quotidiano è esso stesso un percorso di apprendimento**, in cui i giovani possono esprimere il proprio potenziale innovativo e contribuire attivamente allo sviluppo dei progetti, mentre acquisiscono esperienza e visione attraverso il confronto costante con figure più esperte.

Politecnica investe nella **formazione tecnica e trasversale** e nella **condivisione delle conoscenze** che rafforza la continuità generazionale e professionale all'interno dell'organizzazione.

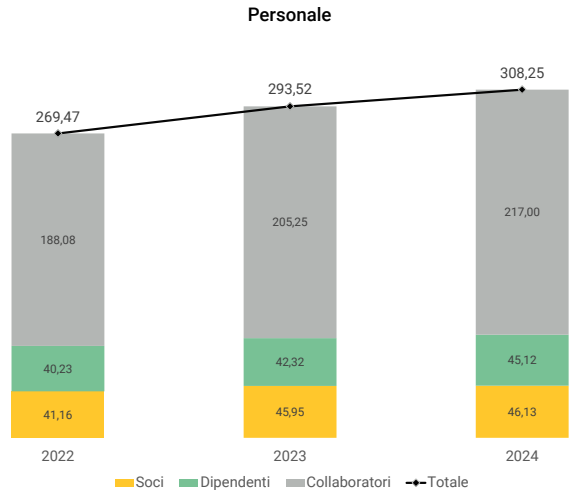
A ciò si affianca l'impegno costante nell'**innovazione tecnologica**, intesa non solo come aggiornamento degli strumenti e delle competenze digitali, ma come vera e propria cultura progettuale orientata al futuro. L'adozione di tecnologie avanzate costituisce un ulteriore elemento di attrazione per figure altamente qualificate e un vantaggio competitivo nei confronti del mercato.

Consapevole delle nuove aspettative delle generazioni emergenti, Politecnica promuove un'esperienza lavorativa **gratificante e sostenibile**, che valorizza l'equilibrio tra lavoro e vita privata, attraverso modelli organizzativi flessibili e attenzione alla giusta retribuzione.

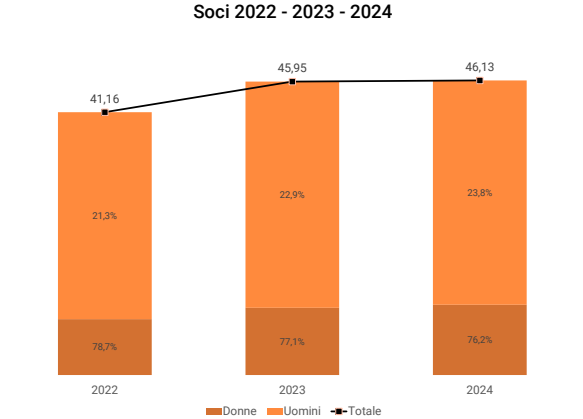
Ma è soprattutto nella **vocazione cooperativa al bene comune** che si radica il senso profondo dell'esperienza professionale in Politecnica. Una missione orientata alla **sostenibilità ambientale e sociale** delle opere progettate, alla creazione di infrastrutture di interesse generale e al miglioramento della qualità della vita delle comunità servite, alimenta il senso di appartenenza e l'orgoglio professionale di chi lavora nell'organizzazione.

EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel triennio 2022–2024, Politecnica ha registrato una **crescita costante del capitale umano**, confermando la solidità della struttura organizzativa e la capacità di attrarre nuove competenze. Il numero medio complessivo di lavoratori – comprendente soci cooperatori, dipendenti e collaboratori – è passato da 269 nel 2022 a oltre 308 nel 2024. Questo incremento, pari a circa il 14,5% su base triennale, è distribuito in modo equilibrato tra le diverse categorie professionali e riflette l'andamento positivo del portafoglio lavori e delle attività progettuali.



La compagine sociale ha registrato un incremento progressivo nel corso del triennio, con una crescita complessiva di circa il 12%. Il turnover tra i soci ha subito una contrazione significativa: dal 17% nel 2022 si è passati al 4,3% nel 2024, un dato che evidenzia la stabilizzazione e la fidelizzazione delle figure chiave. Nel corso dell'anno è uscito 1 socio causa decesso ed è entrato 1 nuovo socio.



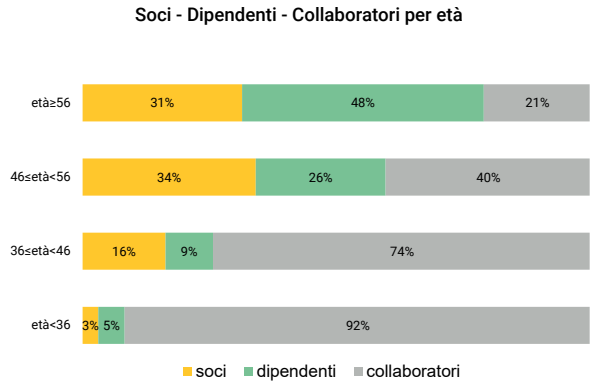
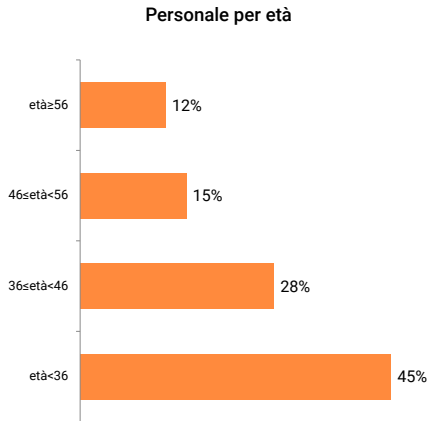
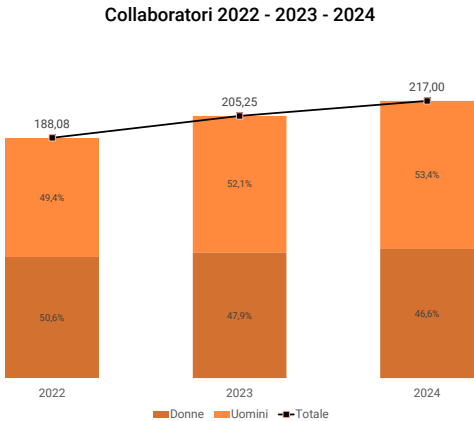
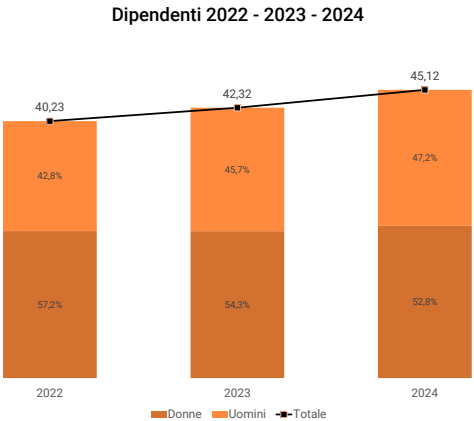
Sul versante dei dipendenti, l'incremento medio è stato del 12% nel triennio. Nel corso del 2024 ci sono state n. 4 assunzioni tra cui un lavoratore precedentemente in somministrazione. Non vi sono dipendenti in uscita. Al netto della suddetta trasformazione del rapporto di lavoro, nel 2024 il tasso di turnover complessivo è del **6,6%**. La durata media del rapporto di lavoro, pari a 19 anni, testimonia un alto livello di retention e una significativa continuità professionale.

Particolarmente dinamica è stata l'evoluzione della componente dei collaboratori, che ha registrato un incremento del 15,4% nel triennio. Dopo un picco di turnover registrato nel 2023, dovuto a un'espansione intensa del numero di nuovi ingressi, nel 2024 si osserva una marcata riduzione, con un tasso del **24,4%**. Questo dato evidenzia un progressivo consolidamento delle risorse, accompagnato da una crescente capacità di fidelizzazione e stabilizzazione dei collaboratori, a supporto della continuità e dell'efficienza operativa dell'organizzazione.

GIOVANI UNDER 36

L'introduzione di nuove idee e competenze da parte dei giovani professionisti rappresenta un elemento fondamentale per la crescita e lo sviluppo di Politecnica, oltre che una leva strategica per garantirne la sostenibilità a lungo termine attraverso un ricambio generazionale progressivo e consapevole. Attualmente, il 45% del personale ha meno di 36 anni, un dato che conferma la capacità dell'organizzazione di attrarre nuove energie, talenti emergenti e competenze in linea con le esigenze di un settore in evoluzione.

L'analisi della distribuzione per tipologia contrattuale evidenzia che la maggior parte degli under 36 opera come **collaboratore esterno** (92%), mentre il restante si suddivide tra dipendenti (5%) e soci (3%). Questa composizione riflette un modello organizzativo flessibile e aperto, in cui diversi livelli di coinvolgimento professionale convivono e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi comuni.



Nel complesso, i dati confermano che Politecnica ha saputo combinare **crescita, attrattività e stabilità**, investendo sulla qualità delle relazioni professionali e su un ambiente di lavoro capace di valorizzare competenze, innovazione e senso di appartenenza.

I giovani apportano non solo **competenze tecniche aggiornate**, ma anche un'attitudine positiva all'**innovazione tecnologica**, alla **digitalizzazione dei processi** e all'**adozione di approcci progettuali sostenibili**. Il loro inserimento avviene in **team multidisciplinari**, dove la collaborazione tra diverse generazioni e ambiti professionali è parte integrante del metodo di lavoro.



Politecnica Assemblée di Bilancio 2024, Selfie Box.

In questo contesto, Politecnica investe costantemente nella **formazione tecnica e trasversale**, nella **condivisione delle conoscenze** e nello sviluppo di un **ecosistema di apprendimento continuo**. Queste attività sono orientate a rafforzare le competenze specialistiche e le soft skills, incoraggiando il confronto intergenerazionale e la crescita professionale.

Favorire la partecipazione attiva dei più giovani significa creare le condizioni perché possano **contribuire in modo significativo allo sviluppo dell'organizzazione**, sentirsi valorizzati nelle proprie capacità e riconoscere un senso nel proprio percorso professionale. In questo modo, il ricambio generazionale si configura non come un semplice passaggio di consegne, ma come una **rigenerazione culturale** che arricchisce l'organizzazione e ne alimenta la visione futura.

Anche per il 2024 la Società ha confermato la collaborazione con diverse università italiane per realizzare stage e tirocini al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. In tal modo Politecnica ha la possibilità di identificare i migliori talenti e allo stesso tempo offrire loro l'opportunità di acquisire esperienza professionale e sviluppare le competenze necessarie per diventare parte attiva della Società.

ATTRAZIONE E FIDELIZZAZIONE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
INCREMENTO DEL PERSONALE		
Aumentare il personale del 5% nel 2024.	Dal 2023 al 2024, il personale complessivo dell'organizzazione è cresciuto da 293,52 a 308,25 unità, registrando un incremento pari a 5,0%. Tale crescita testimonia il consolidamento della struttura organizzativa e l'ampliamento delle risorse umane in linea con lo sviluppo delle attività.	●
COLLABORAZIONE CON IL SISTEMA FORMATIVO		
Attivare collaborazioni con atenei e ITS per attrarre giovani neolaureati.	Politecnica collabora con 15 università e centri tecnici per attivare stage e tirocini formativi.	●
Rafforzare l'inserimento qualificato di giovani attraverso percorsi di tirocinio.	Nel corso del 2024 sono stati attivati 12 tirocini formativi, di cui 10 extra-curricolari e 2 curricolari, coinvolgendo studenti provenienti da università e istituti tecnici italiani e internazionali.	●
ONBOARDING		
Introdurre strumenti e percorsi strutturati di onboarding.	A partire dal 2023 Politecnica ha attivato un processo di accompagnamento personalizzato, che prevede la nomina da parte del Responsabile di Settore di un tutor con il compito di facilitare l'inserimento nel contesto operativo e relazionale, il trasferimento delle competenze tecnico-metodologiche e l'orientamento rispetto alla cultura e ai valori aziendali.	●
COSA FAREMO		
INCREMENTO DEL PERSONALE		
Mantenere stabile l'organico complessivo, concentrando eventuali nuovi inserimenti nella sede di Roma e su profili specialistici strategici per lo sviluppo delle attività.		
Rafforzare l'inserimento qualificato di giovani attraverso percorsi di tirocinio.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Tasso di Turnover (Soci)	17,0%*	13,1%*	4,3%
Tasso di Turnover (Dipendenti)	9,9%*	2,2%*	6,6%
Tasso di Turnover (Collaboratori)	36,7%	37,5%	24,4%
Giovani under 36 (%)	49%	48%	45%
Tirocini formativi	16	14	12

*Corretta formula di calcolo per gli anni precedenti.

EQUILIBRIO TRA vita privata e lavorativa

Politecnica riconosce il valore di un'organizzazione del lavoro che consenta alle persone di conciliare in modo efficace esigenze professionali e personali. In un contesto operativo caratterizzato da tempistiche talvolta stringenti e da cicli progettuali complessi, l'equilibrio tra vita e lavoro è considerato un fattore strategico per il benessere individuale, la soddisfazione organizzativa e la produttività collettiva.

Per i **dipendenti**, l'azienda ha attivato un insieme strutturato di misure previste dal **Contratto Collettivo Nazionale "Studi Professionali"** e integrate dal **Contratto Integrativo Aziendale**.

La **durata settimanale dell'orario di lavoro effettivo** è fissata in 40 ore distribuite su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), con la possibilità di concordare una **flessibilità giornaliera di entrata e uscita fino a 3,5 ore complessive**. Da Contratto Integrativo Aziendale è istituita una **"banca ore"** individuale, che consente di accantonare ore di lavoro straordinario da utilizzare successivamente come permessi compensativi, fino a un massimo di **130 ore annue**. Il Contratto Integrativo Aziendale prevede, inoltre, la regolamentazione del **lavoro agile** (ai sensi della L. 81/2017), attraverso un **accordo aziendale sottoscritto il 31 agosto 2022 e rinnovato annualmente**, che consente di lavorare in modalità smart working fino a **3 giorni a settimana su media mensile**, su richiesta individuale.

Dal punto di vista della **flessibilità contrattuale individuale**, i lavoratori 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 e viceversa. Ad oggi tutte le richieste di modifica dell'orario lavorativo presentate dai dipendenti sono state accettate.

Sul fronte dei **congedi**, il Contratto Integrativo prevede **7 giorni retribuiti aggiuntivi** per la nascita di un figlio, oltre a quelli stabiliti dalla normativa

nazionale. Nel 2024, **3 dipendenti uomini** hanno usufruito del congedo di paternità per l'intera durata prevista dalla legge, e **2 di essi hanno fruito anche dei giorni aggiuntivi aziendali**.

Complessivamente i dipendenti con figli di età inferiore a 12 anni e, quindi, beneficiari potenziali dei congedi parentali nei primi 12 anni di vita del bambino, sono 11 di cui 9 uomini e 2 donne. Di questi 4 hanno usufruito di congedi parentali nel corso del 2024 (1 donna per 179 gg e 3 uomini per 42 gg). A supporto della piena conoscenza dei diritti e delle modalità di fruizione, **nel 2024 è stata diffusa un'informativa aziendale a tutto il personale** sui congedi di maternità, paternità e parentali.

Per quanto riguarda i **soci cooperatori** e i **collaboratori esterni**, che operano in regime di **lavoro autonomo**, non esiste un vincolo di orario prestabilito. Ciò consente una **gestione autonoma dell'organizzazione del tempo di lavoro**, compatibilmente con gli obiettivi progettuali concordati. Tuttavia, l'azienda è consapevole che scadenze ravvicinate possono incidere sulla sostenibilità dei carichi di lavoro anche per queste categorie. Per questo, e si impegna, ove possibile, a **pianificare in anticipo le scadenze** e a garantire una comunicazione tempestiva delle consegne.

A supporto della flessibilità operativa, Politecnica ha investito in un **sistema informatico integrato e performante**, progettato per garantire **continuità del lavoro anche da remoto**. Tutti i professionisti possono accedere in modo sicuro e personalizzato agli strumenti aziendali grazie a **piattaforme cloud** e servizi che includono **intranet, webmail, FTP, repository documentale, software gestionali e sistemi di web conferencing**. Questo assetto tecnologico consente di operare in mobilità, facilitando l'organizzazione autonoma delle attività quotidiane e assicurando al tempo stesso la condivisione delle informazioni, la collaborazione tra team dislocati e la piena fruibilità dei flussi di lavoro.

Nel rispetto delle diverse tipologie contrattuali e dei relativi gradi di autonomia, Politecnica promuove una cultura aziendale improntata alla fiducia e alla responsabilizzazione, orientata a conciliare il raggiungimento di risultati efficienti con la tutela della vita privata. L'obiettivo è costruire un contesto professionale capace di valorizzare le performance senza rinunciare all'equilibrio personale, favorendo così un benessere lavorativo autentico e sostenibile.

“ Nel 2023 abbiamo voluto ascoltare direttamente i nostri dipendenti sul tema della conciliazione tra lavoro e vita privata. Attraverso una survey interna abbiamo raccolto impressioni, valutazioni e suggerimenti che ci hanno aiutato a capire cosa funziona e dove possiamo migliorare. I dati ci dicono che le persone apprezzano lo smart working, la flessibilità oraria e i permessi per genitori e caregiver. Ma ci segnalano anche l'importanza di comunicare meglio le opportunità a disposizione. Questo confronto ci ha fornito indicazioni preziose per rendere le nostre politiche sempre più concrete, accessibili e vicine ai reali bisogni delle persone. ”

EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE DI FLESSIBILITÀ LAVORATIVA		
Garantire misure flessibilità lavorativa e strumenti per il bilanciamento tra vita lavorativa e personale.	Istituzione di una "banca ore" per un massimo di 130 ore/anno da Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 22/11/2022 per il triennio 2023-2025. Accordo aziendale sul lavoro agile, sottoscritto in data 31/08/2022 e rinnovato nel 2023 e nel 2024, che prevede la possibilità di lavorare in smart working fino a 3 giorni per settimana su media mensile.	●
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli strumenti messi in atto per la conciliazione vita/lavoro entro il 2023.	Realizzata una survey nel 2023 rivolta ai dipendenti, con tasso di partecipazione superiore all'80%.	●
COSA FAREMO		
MISURE DI FLESSIBILITÀ LAVORATIVA		
Garantire misure flessibilità lavorativa e strumenti per il bilanciamento tra vita lavorativa e personale in fase di rinnovo del contratto integrativo aziendale per il triennio 2026-2029.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Roll up su base annuale (ore)	130 h	130 h	130 h
Flessibilità in entrata/uscita su base giornaliera (ore)	3,5 h	3,5 h	3,5 h
Dipendenti in smart working (%)	52%	59%	62%
Dipendenti part-time (%)	17,5%	16,5%	13,3%

PARITÀ DI GENERE: lo stato dell'arte tra istruzione, occupazione e retribuzione

Per comprendere l'urgenza e la rilevanza del tema della parità di genere, è utile partire da alcuni dati oggettivi relativi all'Italia e al settore delle professioni tecniche e intellettuali.

LA PRESENZA FEMMINILE È MAGGIORITARIA TRA GLI IMMATRICOLATI MA MOLTO BASSA IN AMBITO STEM

Nell'anno accademico 2022/2023 sono donne il 55,5% di coloro che si iscrivono per la prima volta all'università. Solo il 20,3% del totale delle immatricolate scelgono un corso in area STEM contro il 39,9% circa degli immatricolati. In particolare, per i corsi di laurea in Informatica e Tecnologie Ict, su 100 immatricolati, solamente 15,1 sono donne; per il gruppo di Ingegneria industriale e dell'informazione si supera appena il 24%, mentre per quello di Architettura si arriva al 46,6%. Solo nel gruppo Scientifico le donne sono la maggioranza, rappresentando il 59,4%.

PIÙ ISTRUITE DEGLI UOMINI, MA MENO OCCUPATE

Nel 2023, il 24,9% delle donne 25-64enni è in possesso di un titolo terziario contro il 18,3% tra gli uomini, tuttavia, il maggior investimento femminile nell'istruzione non si traduce in un vantaggio lavorativo. Nel 2024 il tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni si attesta al 52,5% per la componente femminile e al 70,4% per quella maschile, con un divario di genere di quasi 18 pp. Siamo il fanalino di coda della UE con il valore più basso tra i 27 paesi: in quattro paesi l'indicatore è oltre 20 pp a quello italiano, dai Paesi Bassi (+25,2 pp) alla Finlandia (+20,1 pp), in dodici è maggiore di almeno 15 pp, in altri sei paesi di almeno 10 pp. Meno distanti soltanto la Romania e la Grecia (+1,3 pp e +0,8 pp rispettivamente).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

Nel 2023, circa la metà dell'occupazione femminile risulta concentrata in sole 21 professioni (53 per gli uomini). Tra le professioni più frequenti addette agli affari generali e segretarie, commesse, badanti, colf, infermiere e operatrici socio-sanitarie, addette ai servizi di pulizia e maestre di scuola primaria. Nel 2023, tra gli occupati nelle STEM solo 1/5 è rappresentato dalle donne (19,1%). Le Ingegnere e Architetture libere professioniste Iscritte a Inarcassa sono il 28,8% del totale (15,6% degli ingegneri e 40,6% degli architetti). In Italia solo il 2,9% di donne tra gli amministratori delegati e il 15,6% tra i dirigenti, a considerevole distanza dalle medie UE rispettivamente del 7,8% e del 22,7%. Il soffitto di cristallo continua ad essere una realtà, sia che si guardi alle posizioni di rappresentanza politica e ai vertici delle istituzioni, sia rispetto alle posizioni apicali del contesto lavorativo pubblico o privato.

DIVARIO RETRIBUTIVO

Il reddito medio dichiarato per l'anno 2022 dagli Ingegneri (iscritti attivi) è pari a € 61.083 per gli uomini contro € 32.247 per le donne (-47,2%). Non molto diversa la situazione degli Architetti con € 41.733 per gli uomini contro € 24.421 per le donne (-41,5%).

Questi numeri descrivono uno scenario complesso, in cui le disuguaglianze di genere e la sottorappresentazione femminile nei settori tecnici sono ancora profondamente radicate. Per Politecnica, affrontare questo tema non è solo un valore etico ma una scelta strategica, che si traduce in politiche, azioni e risultati misurabili. Le sezioni successive del report illustrano l'approccio integrato adottato dalla Società, le misure organizzative, le azioni formative e il contributo al cambiamento culturale dentro e fuori l'organizzazione.

Fonti:

[Rapporto CNEL - ISTAT](#): Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità - 6 marzo 2025

[inarCASSA in Cifre](#): Statistiche su iscritti e pensionati, redditi e volume d'affari – 21 giugno 2024

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E pari opportunità

MISURE ORGANIZZATIVE

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

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

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

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

terdisciplinare 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.

CULTURA AZIENDALE E SENSIBILIZZAZIONE

L'impegno di Politecnica per la promozione della parità di genere si traduce innanzitutto in azioni concrete rivolte all'interno dell'organizzazione. La Società ha strutturato un percorso di formazione continua rivolto a tutto il personale, inclusi i vertici aziendali, sui temi della parità, degli stereotipi di genere, degli *unconscious bias*, della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, nonché della prevenzione e gestione di episodi di molestie e mobbing.

Nel 2022 è stato realizzato un primo intervento formativo di 1,5 ore, seguito nel 2023 da due sessioni per una durata complessiva di 4 ore. Nello stesso anno è stata effettuata una prima **indagine sul clima interno** centrata sul tema della conciliazione vita-lavoro, con l'obiettivo di rilevare eventuali criticità e orientare le politiche di miglioramento.

Nel 2024, il percorso si è arricchito di due interessanti appuntamenti formativi rivolti al personale per un totale di 4 ore:

- **"Sex & the City – La città delle donne"** (7 maggio 2024): un evento formativo di 2 ore, condotto dalle architetture Florencia Andreola e Azzurra Muzzonigro, dedicato alla relazione tra genere e spazio pubblico, con un focus su pianificazione urbana e inclusività. L'in-

contro ha evidenziato come l'urbanistica e l'architettura possano contribuire a creare ambienti più sicuri, accessibili e rispondenti ai bisogni di tutte le persone, a partire da una prospettiva di genere.

- **"Le tue parole creano il tuo mondo – Linguaggio inclusivo"** (17 settembre 2024): un laboratorio di 2 ore incentrato sul potere del linguaggio nella costruzione di ambienti di lavoro inclusivi. Il corso ha fornito strumenti pratici per riconoscere e superare pregiudizi e stereotipi linguistici, ponendo attenzione anche all'uso consapevole dei titoli professionali e alla neutralità comunicativa nei diversi contesti.

Oltre alla formazione interna, Politecnica realizza periodicamente iniziative di sensibilizzazione che coinvolgono anche clienti, partner e subfornitori, in particolare modo per le commesse estere, dove l'incontro tra diverse culture e sensibilità può rendere più complessa la comunicazione e l'interazione.

Nel 2023 la Società ha promosso la realizzazione di un **workshop sulla consapevolezza culturale e di genere sul posto di lavoro in Guyana** guidato dalla dott.ssa Tivia Collins, Direttrice dell'Istituto di Studi di Genere dell'Università della Guyana e Consulente indipendente di genere, Guyana e Trinidad e Tobago. L'attività ha coinvolto 15 partecipanti provenienti da 6 Paesi (Tunisia, Albania, Pakistan, Canada, Uganda, Guyana) che hanno avuto modo di migliorare la loro conoscenza del contesto culturale locale con l'obiettivo di consolidare il lavoro in team.

Nel mese di giugno 2024 si è tenuto un secondo workshop a Georgetown, volto allo sviluppo di competenze per lavorare efficacemente in ambienti multiculturali. La formazione, della durata di 3 ore, ha approfondito i concetti di cultura e identità, la comprensione di bias, stereotipi e pregiudizi, promuovendo una maggiore consape-

volezza interculturale. Parte del corso è stato dedicato alle relazioni di genere e, più in generale, al tema della diversità culturale e sociale, fornendo strumenti per favorire relazioni professionali più rispettose, con riferimento al Codice Etico aziendale.

Nel dicembre 2024, Politecnica ha compiuto un ulteriore passo nel proprio percorso verso una cultura aziendale sempre più equa e inclusiva, adottando ufficialmente le **Linee guida per un linguaggio inclusivo**. Il documento, approvato dalla Presidente, offre indicazioni pratiche e riflessioni teoriche sull'uso consapevole e rispettoso delle parole, promuovendo una comunicazione inclusiva in tutti i contesti aziendali, interni ed esterni.

Le linee guida rappresentano un **riferimento quotidiano** per la redazione di comunicazioni scritte e orali in grado di riconoscere e valorizzare tutte le identità, evitando stereotipi e discriminazioni. Questo strumento culturale integra e rafforza le politiche aziendali in materia di parità di genere, contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa orientata **all'inclusione, all'accessibilità e al rispetto della diversità**.





In alto ROOTS Modena,
in basso l'autrice Saliha Sultan
durante l'evento in Politecnica.



“*Raccontare le disuguaglianze è il primo passo per superarle. Con la presentazione del libro di Donatella Allegro, abbiamo dato spazio alla narrazione del coraggio femminile in contesti estremi, ribadendo il valore della cultura come motore di cambiamento.*”

INIZIATIVE SUL TERRITORIO

Parallelamente all'attività interna, Politecnica si impegna attivamente nella promozione di una cultura della parità anche all'esterno, sostenendo eventi, progetti e iniziative artistiche, culturali e sociali in collaborazione con enti del territorio e realtà internazionali.

Tra le esperienze più significative si ricordano: la partecipazione al **TEDxModena Women 2018**, con un intervento della Presidente sul tema Progettare con umanità, e l'evento ospitato nella sede di Modena nel 2019 dedicato alla mostra itinerante **“Non chiamatelo raptus”** dell'illustratrice Anarkikka, realizzato in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità di Legacoop Estense e Gulliver.

La Società ha sostenuto attività culturali ad alto impatto sociale, come lo spettacolo teatrale **“Non volevo vedere”**, tratto dall'omonimo libro di Fernanda Flamigni e Tiziano Storai (2017), e il film documentario **“Donne nel caos venezuelano”** della regista Margarita Cadenas (2019), che dà voce a cinque donne protagoniste della resistenza civile in Venezuela. Nello stesso anno, ha preso parte a un incontro pubblico presso la Camera di Commercio di Modena, organizzato in collaborazione con CGIL, CISL, UIL e altre realtà territoriali, per promuovere la contrattazione come strumento di contrasto alle molestie e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Dal 2021 al 2023, Politecnica ha sostenuto il progetto **ROOTS** dell'Association for the Integration of Women (AIW), offrendo pro-bono la progettazione di spazi destinati a favorire l'inserimento lavorativo di donne migranti. Nel 2023 ha inoltre contribuito all'organizzazione dell'evento **“Il femmicidio non cambia mai pelle”**, una mostra e dibattito pubblico alle Gallerie Estensi di Modena sul tema della violenza di genere, con la partecipazione di **Serena Dandini**.

Sempre nel 2023, la Società ha partecipato a un ciclo di **webinar sulla certificazione di parità di genere** organizzato da IDEM, condividendo il proprio percorso e i risultati raggiunti.

Nel 2024 Politecnica ha promosso l'evento **“L'economia è (anche) donna: inclusiva, equa e cooperativa. Come la parità di genere impatta sulle organizzazioni”**, organizzato dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop Estense in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, con l'intervento dell'economista Azzurra Rinaldi e la partecipazione della Presidente Federzoni. Infine, nel 2024, la Società ha promosso insieme a Legacoop Estense e ospitato nella propria sede a Modena la presentazione del libro **“La bambina di Kabul”** dell'autrice **Saliha Sultan**, un'occasione di riflessione sui diritti delle donne in contesti di guerra e oppressione, che ha confermato il valore della cultura come strumento di consapevolezza e cambiamento.

INCLUSIONE E DIVERSITÀ: tra retorica e strategia aziendale

È un momento delicato per parlare di diversità, equità e inclusione. Il dibattito pubblico si è spostato su un piano ideologico, spesso strumentalizzando concetti complessi e riducendoli a slogan.

Basti pensare a ciò che sta accadendo oltreoceano dove l'amministrazione sta progressivamente smantellando l'**Affirmative Action**, ovvero quel sistema di misure introdotto negli anni '60 durante il movimento per i diritti civili per correggere le disuguaglianze strutturali nei settori dell'istruzione e del lavoro. Attribuire la crisi della cultura woke esclusivamente al ritorno del conservatorismo sarebbe però una semplificazione. Il movimento si è perso in battaglie ideologiche sterili, spingendosi verso posizioni illiberali e divisive, che in alcuni casi hanno prodotto fenomeni di **discriminazione inversa**.

Ne sono derivate cause legali e controversie che hanno condizionato anche il mondo corporate, generando un ridimensionamento degli investimenti in DEI. In Europa ci si interroga su quale sarà l'impatto di questo scenario, proprio nel momento in cui entra in vigore la direttiva **CSRD**. La risposta dipenderà dalla motivazione: Chi aveva abbracciato politiche puramente di facciata per meri fini comunicativi o per rispondere a pressioni esterne potrebbe fare marcia indietro. Chi ha adottato politiche inclusive solo per fini comunicativi, probabilmente tornerà indietro. Chi le ha integrate con consapevolezza nella propria strategia aziendale, continuerà a farlo.

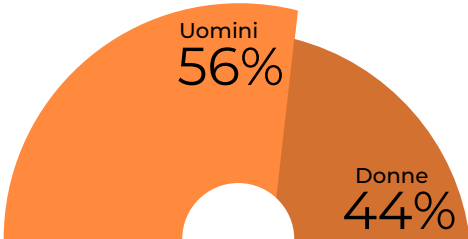


“ In un contesto globale sempre più incerto e polarizzato, abbiamo scelto di affrontare i temi della diversità, equità e inclusione con responsabilità e visione di lungo periodo, integrandoli nella nostra strategia, nei processi e nella cultura aziendale. Non per moda, ma perché vogliamo migliorare la qualità del lavoro e la competitività dell'impresa. Il nostro **approccio è pragmatico**: mettere la persona giusta al posto giusto, senza pregiudizi legati a genere, etnia, età o abilità, significa valorizzare le competenze e aumentare l'efficienza organizzativa. **La diversità introduce complessità ma, allo stesso tempo, genera valore**: team con competenze multidisciplinari ma anche con prospettive diverse generano soluzioni progettuali più innovative, creative ed efficaci. ”

PRESENZA FEMMINILE nell'organizzazione

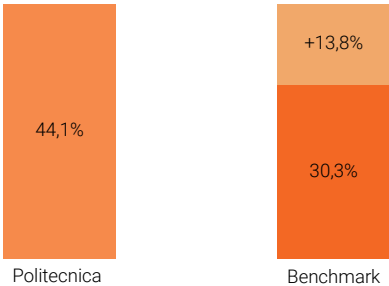
Nel 2024 le donne rappresentano il 44% della forza lavoro di Politecnica.

Soci - Dipendenti - Collaboratori per genere



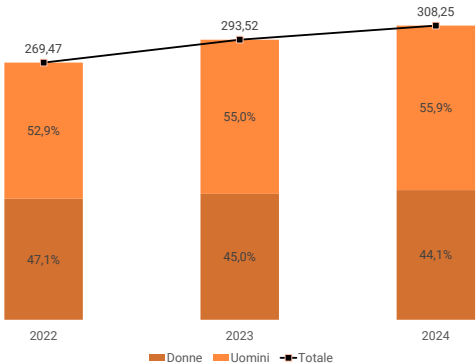
La percentuale risulta superiore di ca 14 pp rispetto al benchmark di settore (30,3%).

Donne Soci - Dipendenti - Collaboratori



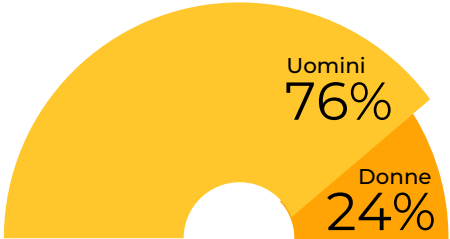
Tuttavia, esaminando l'andamento nel tempo, la percentuale di donne sta subendo una lieve diminuzione, probabilmente a causa della recente ricerca di personale in area tecnica e prevalentemente in settori come impianti, strutture e infrastrutture, che costituiscono ancora oggi degli ambiti di studio a prevalenza maschile.

Donne Soci - Dipendenti - Collaboratori



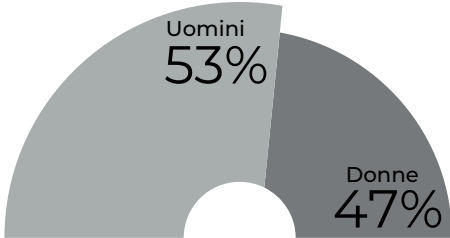
Nella compagine sociale la componente maschile è prevalente (76% vs 24%) in relazione al fatto che, ancora oggi in Italia, le lauree in materie STEM, vedono una percentuale di laureati nettamente prevalente rispetto alle laureate.

Soci per genere



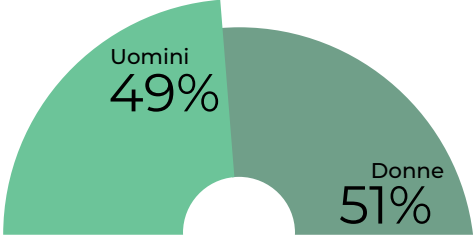
Il dato relativo ai collaboratori mostra tuttavia come tale gap sia sempre meno presente nelle giovani generazioni che vedono aumentare progressivamente il numero delle laureate in discipline tecniche.

Collaboratori per genere



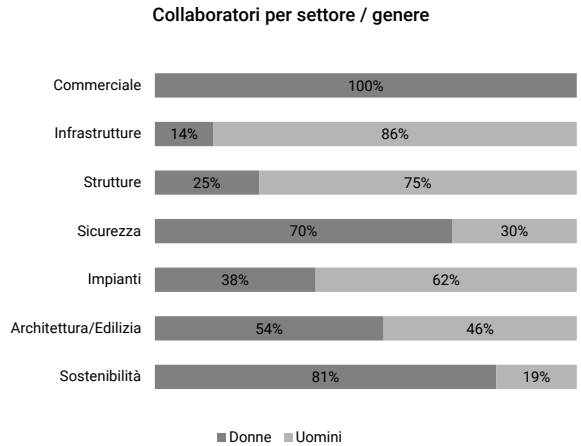
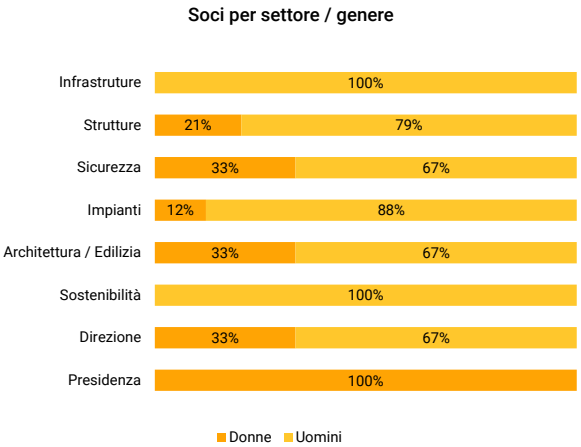
La composizione del personale dipendente vede infine una prevalenza della componente femminile, compatibilmente con il fatto che buona parte è dedicato a mansioni amministrative e commerciali.

Dipendenti per genere

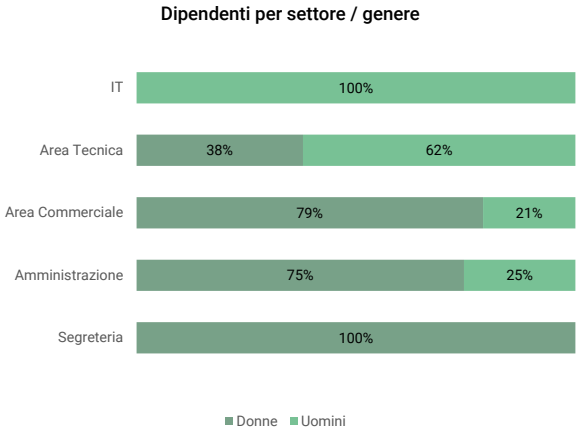


SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

I dati inerenti alla distribuzione dei soci e dei collaboratori per settore evidenziano una marcata sottorappresentanza delle donne in alcuni settori come infrastrutture, strutture e impianti.



Anche per i dipendenti, l'analisi per settore evidenzia una segregazione orizzontale con una marcata concentrazione delle donne in alcuni settori come amministrazione, segreteria e commerciale e viceversa una sottorappresentanza in altri come IT.

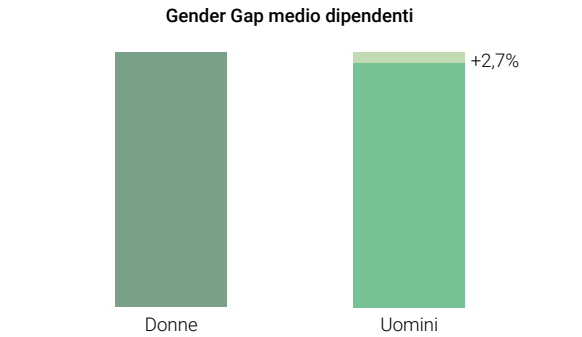


- Dal punto di vista dei ruoli e delle responsabilità affidate:
- La percentuale di donne nel CdA è del 20% (1/5 soci);
 - La percentuale di donne in posizione dirigenziale è del 33,3% (1/3 soci);
 - Le donne con responsabilità di unità organizzativa sono il 42,9% del totale (7/18 soci e 2/3 dipendenti);
 - Le donne presenti nella prima linea di riporto al vertice sono il 37,5% del totale (3/8 soci);
 - Le donne con delega su budget sono il 42,1% del totale (7/17 soci e 1/2 dipendenti).

GENDER GAP SALARIALE

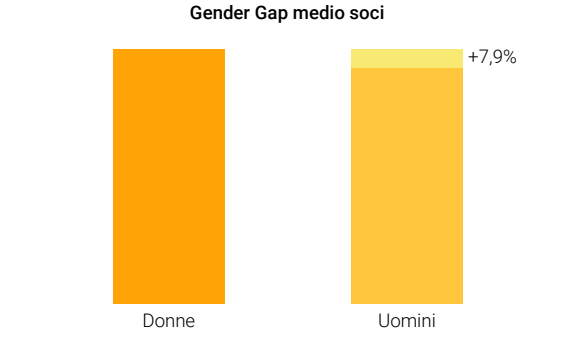
Ai fini dell'analisi del gender pay gap, il perimetro di calcolo è stato circoscritto al personale dipendente e alla compagine sociale, in quanto uniche categorie caratterizzate da una relazione di lavoro regolata internamente in termini di orario, esclusività e inquadramento. I collaboratori operano con piena autonomia tecnica e organizzativa, senza vincoli di orario o esclusività di incarico. Di conseguenza, il compenso riconosciuto da Politecnica non risulta direttamente comparabile, in quanto strettamente correlato alla natura e al livello di responsabilità dell'incarico affidato, né rappresentativo del trattamento economico complessivo del professionista, considerando la possibile concomitante gestione di ulteriori incarichi autonomi esterni alla Società.

Il calcolo della differenza salariale del personale dipendente è stato effettuato sulla base della RAL (comprensiva di elementi aggiuntivi come indennità ad personam / di funzione e premi non formalizzati / discrezionali) al netto degli elementi variabili della retribuzione non correlabili a differenza salariale di genere (ad es. indennità auto, ferie, permessi e festività, detrazioni familiari a carico, straordinari). Il gender gap salariale medio risultante è pari al **2,7%** a favore delle donne.

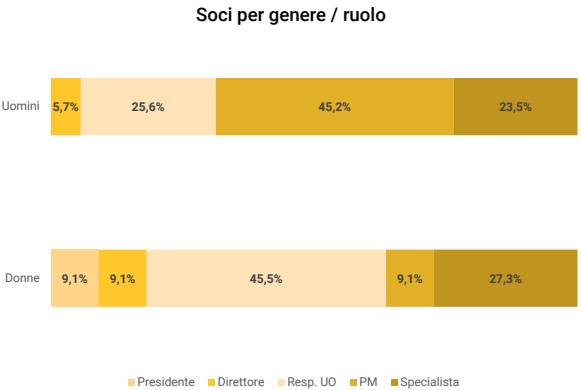


Approfondendo l'analisi per livello/mansione il gap risulta analizzabile solo per la figura di Assistente progettazione al Livello 3B, 2B e 2A dove sono presenti sia uomini che donne. Il gender gap medio varia da **+4,6%** a favore delle donne fino a **-0,5%** a sfavore delle donne.

Per i soci il calcolo della differenza salariale viene effettuato sul compenso al netto del premio erogato in misura proporzionale per tutti rispetto al trattamento complessivo inizialmente stabilito. Nel calcolo non sono considerati i soci speciali. L'analisi evidenzia un gap complessivo medio a favore delle donne pari a **+7,9%**.



Non è possibile effettuare un’analisi per livello, data la natura libero-professionale del rapporto ma analizzando la distribuzione per ruolo, emerge come, tra le donne, il **64%** ricopra ruoli apicali come Presidente, Direttore e Responsabile di Unità Operativa, a fronte del **31%** degli uomini.



PROCEDURE DI SELEZIONE E ON-BOARDING

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 e sul sito di Politecnica, nell’area dedicata alla ricerca del personale;
- 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.

Nel corso del 2023 Politecnica ha adeguato le proprie procedure di ricerca, selezione, recruitment e on-boarding. Nel 2024 sono entrati 1 socio (1 uomo), 3 dipendenti (2 uomini e 1 donna) e 31 collaboratori (19 donne e 12 uomini). Trattandosi di numeri molto piccoli, le statistiche di genere su base annua non risultano significative.

OPPORTUNITÀ DI AVANZAMENTO PROFESSIONALE

Nel 2024 le promozioni hanno riguardato 4 dipendenti di cui 2 donne (8,4% del totale donne) e 2 uomini (9,4% del totale uomini).

Trattandosi di numeri molto piccoli, le statistiche di genere su base annua non risultano significative.

Al fine di assicurare piena trasparenza e garanzia di parità di trattamento e non discriminazione, la Società ha formalizzato nel 2023 le procedure di valutazione per le richieste di passaggio di livello e nel 2024 le procedure di mobilità interna e di successione nelle posizioni apicali.

Ad oggi non è stato implemento un sistema di performance management. Per i soci e i dipendenti è prevista una componente variabile del compenso legata al risultato di esercizio dell’anno precedente che viene corrisposta equamente al 100% dei lavoratori e delle lavoratrici in proporzione al compenso base.

EPISODI DI MOLESTIE E MOBBING

Il canale cartaceo e informatico per le segnalazioni whistleblowing può essere utilizzato anche per segnalare ogni atto o comportamento che si configuri come forma di discriminazione o esclusione sociale (per razza, sesso, cultura, religione, disabilità, ecc.) o molestia o violenza nel luogo di lavoro.

Il canale, attivato nel 2019 nell’ambito del MOG 231/01, è stato successivamente aggiornato per rispondere ai requisiti del D.lgs 23/2024. È stata definita e diffusa una specifica procedura che illustra i diritti dei segnalanti, i responsabili della gestione delle segnalazioni e i riferimenti ai canali predisposti ed alle modalità di utilizzo.

Le segnalazioni vengono gestite da un Comitato composto dal Responsabile dell’Organismo di Vigilanza e dal Responsabile delle Risorse Umane.

Nel corso del 2023, è stata ricevuta una segnalazione relativa a presunte molestie verbali avvenute nell’ambito di una commessa internazionale in Belize.

Un episodio analogo è stato segnalato nel 2024 in Guyana. In entrambi i casi, i soggetti coinvolti – sia come presunti responsabili sia come presunte vittime – erano partner della Società. Sebbene non siano stati coinvolti direttamente lavoratori sotto il controllo diretto dell’organizzazione, gli episodi sono stati considerati rilevanti poiché inseriti nel perimetro della catena del valore, trattandosi di commesse gestite e coordinate da Politecnica.

Le segnalazioni ricevute sono state gestite in conformità alle procedure previste, con comunicazione tempestiva al Comitato Segnalazioni e attivazione delle opportune verifiche interne. A seguito dell’analisi dei casi, la Società ha adottato **misure correttive mirate** a rafforzare la prevenzione e la sensibilizzazione su queste tematiche, in particolare nei contesti internazionali.

Tra le azioni intraprese si segnalano:

- la predisposizione di un’informativa sul **Codice Etico aziendale**, da firmare per presa visione e accettazione da parte di tutti i partner e fornitori coinvolti in commesse estere, al momento della sottoscrizione del contratto;
- l’organizzazione, su richiesta dei Capi Commessa, di **sessioni formative specifiche** rivolte ai membri dei team di progetto – interni ed esterni – focalizzate sul riconoscimento e la gestione degli *unconscious bias*, nonché sulla promozione di un linguaggio e di comportamenti inclusivi, rispettosi delle diversità culturali e di genere.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Formalizzare e diffondere una Politica per la parità di genere entro il 2022.	Emissione Politica in data 28/10/2022 e diffusione nel corso dell'e-vento formativo "Politecnica e la parità di genere: a che punto sia- mo e dove vorremo essere nel prossimo futuro" del 07/11/2022 oltre che pubblicazione sul sito internet aziendale.	●
Nominare un Diversity and Inclusion Manager entro il 2022.	Nomina nel mese di ottobre 2022.	●
Istituire il Comitato guida per la parità di genere entro il 2022.	Istituzione Comitato nel mese di ottobre 2022.	●
Individuare un budget da dedicare specificatamente alle politiche per la parità di genere entro il 2022.	Istituzione di un budget dedicato dal 2022.	●
Predisporre e aggiornare un Piano strategico per la parità di genere entro il 2022.	Pianificazione strategica per la parità di genere in atto dal 2022.	●
Raggiungere e mantenere la certificazione per la parità di genere entro il 2022.	Certificazione Gender Equality rilasciata da IDEM nel 2021. Certificazione UNI PdR 125:2022 rilasciata da Bureau Veritas nel 2022.	●
PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE IN FASE DI SELEZIONE		
Implementare un sistema di job posting dal 2022.	In atto dal 2022.	●
Aggiornare le procedure di ricerca, selezione, recruitment e on-boar- ding entro il 2023.	Revisione procedura nel 2023.	●
EQUITÀ SALARIALE E PARITÀ DI ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA		
Formalizzare le procedure di valutazione per le richieste di passaggio di livello entro il 2023.	Emissione procedura nel 2023.	●
Formalizzare le procedure di mobilità interna e di successione nelle posizioni apicali entro il 2024.	Emissione procedura nel 2024.	●
CULTURA AZIENDALE BASATA SULL'INCLUSIONE E IL RISPETTO DELLA DIVERSITÀ		
Realizzare iniziative di sensibilizzazione, informazione formazione ri- volte a tutto il personale per almeno 4 h/anno.	L'obiettivo di almeno 4 ore annue di attività formative è stato pie- namente raggiunto sia nel 2023 sia nel 2024. In entrambi gli anni sono state realizzate due iniziative rivolte al personale, incentrate su inclusione, rispetto delle diversità e linguaggio responsabile. Nel 2024, in particolare, sono state emanate e diffuse le "Linee Gui- da per un linguaggio inclusivo", che hanno offerto spunti pratici per un uso più consapevole delle parole nel contesto professionale.	●
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli aspetti inerenti a diversità, inclusione e pari opportunità in azienda e gli stru- menti messi in atto per la prevenzione e il contrasto di episodi di mole- stie o mobbing entro il 2025.	La survey è stata realizzata nei primi mesi del 2025 coinvolgendo il personale in forma anonima e volontaria. La società provvederà nel corso dell'anno alla restituzione dei risultati, cui seguirà l'indivi- duazione di azioni di miglioramento.	●

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

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONCILIAZIONE VITA – LAVORO		
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli stru- menti messi in atto per la conciliazione vita/lavoro entro il 2023.	Somministrazione questionario nel 2023.	●
Adottare un accordo di lavoro agile che preveda la possibilità di lavora- re in smart working dal 2022.	Accordo sottoscritto in data 31/08/2022 e rinnovato nel 2023 e nel 2024.	●
Informare il personale sui diritti e le modalità di fruizione dei congedi entro il 2024.	Informativa in materia di congedi di maternità paternità e parentali diffusa a tutto il personale dipendente nel mese di aprile 2024.	●
PREVENZIONE E GESTIONE EPISODI DI MOLESTIE O MOBBING AZIENDALE		
Adottare un sistema di segnalazione – whistleblowing per episodi di molestie e mobbing.	Il canale cartaceo e informatico, attivo dal 2019 e successivamen- te allineato con i requisiti previsti dal D.lgs 24/2023, è utilizzabile anche per episodi di molestie, discriminazione e mobbing.	●
Aggiornare il DVR Aziendale integrandolo con una sezione specifica relativa alle molestie sul luogo di lavoro entro il 2024.	Il DVR è stato aggiornato nel 2024 con l'analisi del rischio connes- so a molestie e violenze nei luoghi di lavoro.	●
Effettuare una informativa specifica per i cantieri all'estero illustrando la politica per la parità di genere perseguita da Politecnica ed i canali per le segnalazioni di molestie entro il 2024.	A partire dal 2024, i contratti stipulati con fornitori e partner impe- gnati in commesse internazionali includono un allegato specifico contenente i principi e gli impegni etici aziendali. A supporto, su richiesta dei Capi Commessa, sono state organiz- zate sessioni formative specifiche incentrate su inclusione e co- municazione interculturale e promozione di linguaggi e compor- tamenti inclusivi.	●

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

COSA FAREMO
EQUITÀ SALARIALE E PARITÀ DI ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA
Revisionare e allineare le job description delle posizioni interne, al fine di garantire maggiore trasparenza sui percorsi di carriera e facilitare la mobilità interna entro il 2026.
CONCILIAZIONE VITA – LAVORO
Rinnovare l'accordo sul lavoro agile con la possibilità di lavorare in smart working per il personale dipendente.
CULTURA AZIENDALE BASATA SULL'INCLUSIONE E IL RISPETTO DELLA DIVERSITÀ
Restituire i risultati della survey realizzata nel 2025 e individuare opportune azioni di miglioramento.
Effettuare un workshop formativo per l'applicazione concreta delle <i>Linee guida per un linguaggio inclusivo</i> di Politecnica, con particolare riferimento alla comunicazione istituzionale e commerciale.
Realizzare iniziative di sensibilizzazione, informazione formazione rivolte a tutto il personale per almeno 4 h/anno.
Diffondere una nuova pillola informativa della serie <i>SustainAble Bites</i> , dedicata al tema dell'empowerment femminile e del ruolo delle donne nelle professioni tecniche.
Promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di crescita e acquisizione di competenze trasversali utili alla persona e all'organizzazione entro il 2026.
Implementare un registro interno per monitorare la partecipazione del personale agli eventi aziendali e la relativa rappresentanza di genere (strumento attivato nel 2024 e operativo a regime entro il 2025).
PREVENZIONE E GESTIONE EPISODI DI MOLESTIE O MOBBING AZIENDALE
Effettuare una formazione specifica sul nuovo sistema di segnalazioni – whistleblowing aggiornato in conformità con il D.lgs 24/2023 entro il 2025.

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Donne nell'organizzazione (%) (soci + dipendenti + collaboratori)	47,1%	45,0%	44,1%
Donne nel board aziendale (%) (soci)	40%	20%	20%
Donne con qualifica di dirigente (%) (soci)	33,3%	33,3%	33,3%
Donne responsabili di unità organizzativa (%) (soci + dipendenti)	45,5%	45,5%	42,9%
Donne nella prima linea di riporto al vertice (%) (soci)	50%	50%	37,5%
Donne con delega su budget di spesa/investimento (%) (soci + dipendenti)	42,1%	42,1%	42,1%
Gender gap salariale medio (%) (soci)	+9,0%	+7,5%	+7,9%
Gender gap salariale medio (%) (dipendenti)	-1,7%	+0,2%	+2,7%
Iniziative di sensibilizzazione e formazione interna su diversità e inclusione (durata corsi h.) (soci + dipendenti + collaboratori)	1,5 h	4 h	4 h
Episodi molestie o mobbing aziendale (soci + dipendenti + collaboratori)	0	0	0

Cantiere Crif21, Bologna.



TUTELA DELLA SALUTE E della sicurezza sul lavoro

ANALISI DEI RISCHI

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

Il documento viene aggiornato con frequenza annuale e in funzione delle scadenze e degli obblighi normativi, nonché a seguito di modifiche significative all'interno dell'organizzazione tali da modificare la valutazione dei rischi. Responsabile della valutazione dei rischi e dell'adozione delle necessarie misure di prevenzione e protezione è il Datore di lavoro, individuato nella figura del Presidente del CdA che ha conferito apposita delega in materia al Direttore generale.

Il processo di analisi viene curato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, socio della cooperativa, con il coinvolgimento del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e condiviso ed approvato dalla Direzione aziendale.

La valutazione dei rischi si basa sull'identificazione delle mansioni e conseguentemente di gruppi omogenei di lavoratori per ciascuno dei quali viene effettuata un'analisi dei potenziali pericoli, dei rischi connessi e delle azioni preventive in atto. Vengono quindi identificate le possibili azioni correttive e valutati i rischi residui combinando la probabilità di accadimento e la conseguenza di un evento. L'approccio adottato, conformemente a quanto previsto dalla legislazione applicabile, è diretto alla eliminazione dei pericoli alla fonte ovvero, laddove non sia possibile, all'adozione di misure di natura tecnica o gestionale atte a minimizzare il rischio.

I lavori in quota e l'accesso ad ambienti confinati durante le attività di cantiere e i sopralluoghi presso siti industriali e/o infrastrutturali di grandi dimensioni sono stati identificati come le attività più pericolose. A tal riguardo sono state intraprese azioni per ridurre al minimo questi rischi, come lo svolgimento di appositi corsi di formazione e abilitazione e l'utilizzo di dispositivi di protezione dedicati.

I dipendenti partecipano, attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, alle attività di valutazione e gestione dei rischi al fine di identificare i pericoli, valutare i rischi associati e implementare tutte le misure di mitigazione.

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

Ciò che si configura invece come un suggerimento per migliorare la gestione può essere inoltrato attraverso delle "cassette" messe a disposizione in ogni sede in cui contenuto viene periodicamente raccolto e valutato. La Direzione tutela i lavoratori da ogni tipo di conseguenza e discriminazione a fronte di eventuali segnalazioni effettuate, in quanto l'obiettivo resta per l'azienda la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

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

MODALITÀ DI GESTIONE

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

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

Il Sistema è stato progettato, realizzato e certificato nel 2017 secondo la norma 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 in un'ottica di maggior efficienza ed efficacia complessiva.

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

- identificazione dei rischi potenziali e valutazione dei pericoli connessi con le attività svolte dai lavoratori e pianificazione degli interventi necessari a ridurre/minimizzare tali rischi;
- sensibilizzazione, formazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori relativamente alle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, per consentire loro

di operare con piena cognizione dei rischi potenziali connessi alle attività svolte;

- applicazione di misure organizzative e prassi operative e svolgimento di attività di sorveglianza al fine di monitorarne la corretta attuazione;
- riesame periodico dei risultati conseguiti e programmazione nel tempo di continui miglioramenti.

Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, inizialmente relativo alle sedi di Modena e Firenze e successivamente esteso alla sede di Milano nel 2023, si applica ai soci e ai dipendenti della Società impiegati nelle attività di sede e nelle attività presso i cantieri sparsi nel territorio nazionale ed estero gestiti da tali sedi. Attualmente non comprende la sede di Roma, inaugurata nel 2024.

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

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

Con riferimento alle attività formative, la Società provvede alla formazione del personale e delle figure preposte in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in ottemperanza alla normativa vigente. La formazione obbligatoria richiesta dal D.Lgs 81/08 prevede una formazione generale (sui concetti chiave della sicurezza, l'organizzazione

Cantiere Unimib U10 Logos, Milano.



della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei diversi soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo) e una formazione specifica sui rischi (l'attività di Politecnica si classifica come attività a rischio basso). Una attività formativa specifica viene dedicata alle procedure aziendali in materia di sicurezza, in particolare riguardo ai rischi nelle attività di sopralluogo nei cantieri e ai relativi comportamenti da adottare. Il percorso viene integrato con gli aspetti relativi al piano di emergenza di ogni sede e le modalità di evacuazione.

La formazione viene erogata in presenza o in remoto, in accordo con le indicazioni normative, privilegiando le modalità che meglio si conciliano con le esigenze organizzative aziendali. L'efficacia della formazione viene verificata direttamente dai docenti o dagli enti formatori e, in aggiunta, nell'ambito delle attività di audit interno del sistema di gestione.

SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE

La salute dei lavoratori di Politecnica viene periodicamente monitorata in relazione ai rischi aziendali e secondo le norme di legge grazie all'attività di sorveglianza sanitaria eseguita dalla figura del Medico Competente che collabora in modo attivo con il Servizio di Prevenzione e Protezione. Il protocollo sanitario stabilito dal Medico Competente tiene conto del gruppo a cui appartiene il lavoratore in base alla mansione svolta e dei rischi associati.

Il medico esegue le visite presso le sedi aziendali, garantendo la necessaria privacy e riservatezza. Gli esiti vengono comunicati al lavoratore stesso e al Datore di lavoro; le cartelle sanitarie sono custodite a cura del Medico Competente, nel rispetto della normativa della privacy ex D.lgs 196/2003 e del segreto professionale ex art. 622 CP, presso la propria sede.

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

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

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

Nell'ambito dei benefit aziendali, la Società mette a disposizione dei lavoratori la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa CADIPROF per i Lavoratori degli Studi Professionali.

La Cassa gestisce ed eroga, tramite il partner assicurativo UniSalute, prestazioni sanitarie (interventi chirurgici, ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, fisioterapia, prevenzione cardiovascolare, oncologica e odontoiatrica), in regime di gratuità (presso le strutture convenzionate) o a rimborso, ad integrazione di quanto garantito dal Servizio Sanitario Nazionale SSN.

Oltre al piano sanitario, è previsto un pacchetto di interventi per il lavoratore e per specifiche categorie di familiari (figli in età pediatrica, non autosufficienti, coniuge), nell'ottica di agevolare quanto più possibile la concilia-

zione tempi di vita – tempi di lavoro e la possibilità di usufruire di accordi con fornitori di servizi e/o prestazioni professionali a tariffe agevolate.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Politecnica non ha registrato infortuni sul luogo di lavoro o in itinere, né denunce di malattia professionale nel 2024 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 tali da poter determinare una potenziale situazione di grave infortunio o malattia professionale.

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Estendere l'applicazione del Sistema di gestione integrato e la certificazione ISO 45001 alla sede di Milano.	Implementazione del sistema di gestione e ottenimento della certificazione per la sede di Milano nel 2023.	●
GESTIONE DELLE EMERGENZE		
Migliorare le vie di esodo e il piano di emergenza della sede di Milano entro il 2023.	Eseguiti gli interventi sulle vie di esodo e aggiornato il piano di emergenza della sede di Milano nel 2023.	●
INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA		
Accrescere la sensibilizzazione del personale sui temi della salute e sicurezza attraverso l'invio di informative periodiche entro il 2024.	Create le "Sustainable bites", informative brevi e immediate su buone prassi e comportamenti inviate a tutto il personale delle sedi via email. Nel 2024 sono state inviate 5 informative, di cui 3 su temi inerenti alla gestione della salute e sicurezza.	●
FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA		
Rendere la formazione più efficace creando moduli e strumenti su misura che approfondiscano i rischi correlati alle attività e alle mansioni presenti in Politecnica entro il 2024.	L'azione è collegata all'uscita dell'aggiornamento normativo (Accordo Stato-Regioni) quale riferimento per l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza. Poiché tale norma non è stata emanata nel 2024, l'obiettivo è stato rimandato all'anno successivo.	●
COSA FAREMO		
INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA		
Rendere la formazione più efficace creando moduli e strumenti su misura che approfondiscano i rischi correlati alle attività e alle mansioni presenti in Politecnica entro il 2025.		
Proseguire con l'invio di informative ("Sustainable bites") per accrescere e diffondere la sensibilizzazione sui temi della SSL.		
MISURE ORGANIZZATIVE		
Migliorare la scelta della tipologia di alcuni DPI in uso nei cantieri che tengano conto anche dei codici colore per l'identificazione del ruolo (es. caschetti antinfortunistici) entro il 2025.		
Estendere la certificazione ISO 45001 alla sede di Roma entro il 2026.		
SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE		
Effettuare una campagna di prevenzione contro i tumori per il personale entro il 2025.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Infortuni sul luogo di lavoro o in itinere (n.)	0	0	0
Denunce di malattia professionale (n.)	0	0	0
"Near miss" o incidenti (n.)	0	0	0
Campagne di prevenzione (n.)	1	0	0
Non conformità riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro riconducibili ai servizi erogati	0	0	0

SVILUPPO DELLE competenze

ON BOARDING

La valorizzazione del capitale umano rappresenta per Politecnica un obiettivo strategico e un principio guida della sostenibilità interna. Investire nella crescita professionale delle persone, fin dall'ingresso in azienda, significa promuovere un ambiente di lavoro qualificato, inclusivo e orientato al miglioramento continuo. Nel corso del 2024, Politecnica ha consolidato e ampliato le proprie procedure di **ricerca, selezione, inserimento e onboarding del personale**, con l'obiettivo di garantire un'accoglienza strutturata e uniforme per tutte le nuove risorse, indipendentemente dal ruolo o dalla sede di assegnazione.

Il **programma di primo orientamento** comprende:

- la trasmissione delle principali **informazioni normative e aziendali**, tra cui: trattamento dei dati personali (Reg. UE 2016/679 – GDPR), modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08), Codice Etico e norme comportamentali aziendali, Sistema di Gestione Integrato e relative procedure operative;
- l'accesso guidato agli **strumenti informatici e digitali** aziendali;
- una **presentazione della struttura organizzativa**, dei team di lavoro e dei progetti attivi.

A partire dal 2023 e confermato nel 2024, Politecnica ha attivato un **processo di accompagnamento personalizzato**, che prevede la nomina da parte del Responsabile di Settore di un **tutor** con il compito di facilitare l'inserimento nel contesto operativo e relazionale, il trasferimento delle competenze tecnico-metodologiche e l'orientamento rispetto alla cultura e ai valori aziendali.

Sulla base del profilo della nuova risorsa e del ruolo assegnato, il tutor valuta la necessità di attivare un **percorso formativo dedicato**, che può includere



corsi tecnico-normativi settoriali, formazione sull'uso di software e piattaforme digitali e **training on the job** anche in affiancamento a professionisti senior. A completamento del percorso, è prevista un'attività strutturata di **follow-up**, volta a raccogliere feedback sull'esperienza di inserimento e a valutare i primi risultati in termini di autonomia, allineamento ai valori aziendali e necessità formative residue.

Politecnica riserva inoltre particolare attenzione alle **attività di socializzazione e integrazione**, favorendo la costruzione di relazioni tra colleghi e il senso di appartenenza alla comunità professionale.

FORMAZIONE

Politecnica considera la formazione continua un elemento essenziale per garantire la qualità dei propri servizi di ingegneria integrata e per promuovere una crescita professionale coerente con i valori aziendali. Lo sviluppo delle competenze tecniche, relazionali e gestionali è infatti ritenuto un fattore chiave per coniugare l'eccellenza progettuale con i principi dell'etica, della

responsabilità e della sostenibilità.

Le politiche formative della Società sono orientate a rafforzare la qualificazione professionale del personale, ad accrescere la consapevolezza del valore del proprio lavoro e a diffondere una cultura fondata sull'imparzialità, sull'indipendenza, sull'integrità, sulla professionalità, sulla legalità e sulla sostenibilità.

La programmazione delle attività formative è definita annualmente dal Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Risorse Umane, sulla base delle esigenze rilevate dai Responsabili di Settore e con l'approvazione finale del Consiglio di Amministrazione.

Le iniziative previste comprendono attività destinate all'inserimento e all'accompagnamento dei nuovi lavoratori, percorsi di aggiornamento e riqualificazione legati all'evoluzione delle mansioni o all'introduzione di nuove tecnologie, momenti di condivisione del know-how per garantire coerenza tra i diversi team di lavoro e occasioni di approfondimento dedicate ai temi dell'etica, della legalità, della sostenibilità ambientale e sociale, nonché dell'inclusione e del rispetto delle differenze.

Nel triennio 2022–2024, Politecnica ha rafforzato in modo significativo il proprio impegno nella formazione, registrando un aumento costante delle iniziative proposte. Nell'ultimo anno sono stati erogati 52 corsi, per un totale di 267 ore complessive. Anche i valori pro capite hanno mostrato un incremento, a testimonianza della crescente partecipazione del personale ai percorsi formativi promossi dall'azienda, segno di un interesse diffuso e di una consapevolezza condivisa sull'importanza dello sviluppo professionale continuo.

Le opportunità formative sono rese accessibili anche a professionisti che collaborano stabilmente con la Società, favorendo la diffusione trasversale delle competenze e l'allineamento culturale tra tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione dei progetti. Una scelta che va oltre i vincoli formali legati al rapporto di lavoro e che riflette una visione inclusiva della crescita professionale, intesa come leva di qualità, innovazione e coesione organizzativa.

SOCI COOPERATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
donne			
Ore di formazione	182	399	407
Ore di formazione pro capite	20,8	37,9	37
uomini			
Ore di formazione	958	1.768	1.930
Ore di formazione pro capite	29,5	49,9	54,9
Ore di formazione pro capite	27,7	47,2	50,7

Per i soci la formazione erogata dalla società è integrata 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.

Parallelamente all'attività interna, Politecnica ha continuato a investire nel rapporto con il mondo dell'istruzione e della formazione professionale. Nel corso del 2024 sono stati attivati 12 tirocini formativi, di cui 10 di tipo extra-curricolare e 2 curricolari. Tali esperienze hanno coinvolto studenti provenienti da università e istituti tecnici italiani e internazionali, contribuendo a rafforzare il dialogo tra sistema educativo e mondo del lavoro.

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
donne			
Ore di formazione	363	272	306
Ore di formazione pro capite	15,8	11,8	12,8
uomini			
Ore di formazione	197	185	202
Ore di formazione pro capite	11,4	9,6	9,5
Ore di formazione pro capite	13,9	10,8	11,3

COLLABORATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
donne			
Ore di formazione	ND	1.156	1.949
Ore di formazione pro capite	ND	12,0	18,9
uomini			
Ore di formazione	ND	1.286	2.732
Ore di formazione pro capite	ND	11,3	23,8
Ore di formazione pro capite	ND	23,3	21,5

CERTIFICAZIONI DELLE COMPETENZE

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

LEED - Leadership in Energy and Environmental Design - è il protocollo più diffuso a livello mondiale per classificazione dell'efficienza energetica e dell'impronta ecologica degli edifici. Nato negli Stati Uniti nel 1993 per opera dello United States Green Building Council, è approdato in Italia nel 2009 grazie all'impegno di GBC Italia, che ha allineato gli standard internazionali al sistema normativo e alle caratteristiche costruttive della nostra edilizia. Analogo ma maggiormente focalizzato sul benessere degli occupanti dell'edificio è protocollo WELL gestito dall'International WELL® Building Institute (IWBI). **In Politecnica sono presenti 4 professionisti certificati LEED AP BD+C e 1 professionista certificato WELL AP dal Green Business Certification Inc.**

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

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

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

Sono 4 i professionisti di Politecnica certificati Project Management Professional a cui si aggiungono 3 professionisti certificati Project Manager ai sensi della norma UNI 11648:2016. Queste certificazioni attestano il complesso delle abilità, delle conoscenze e delle competenze, sia teoriche che pratiche, che i professionisti di Politecnica possiedono in merito alla capacità di gestire i processi necessari a realizzare un progetto (avvio, pianificazione, esecuzione, controllo e chiusura) secondo standard riconosciuti come i migliori a livello internazionale.

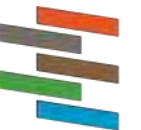
Nel corso del 2017 Politecnica ha avviato anche un percorso di attestazione delle competenze in ambito BIM, procedendo alla certificazione dei propri esperti da parte di ICMQ. **Il numero di professionisti certificati è aumentato progressivamente negli anni fino ad avere nel 2023 2 BIM Manager, 1 CDE Manager, 7 BIM Coordinator e 10 BIM Specialist, per un totale di 20 certificazioni ai sensi della norma UNI 11337-7:2018.** A partire da inizio 2018 tutte le nuove commesse sono sviluppate con Tecnologia BIM, ormai collaudata e consolidata in Politecnica.

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

- **22 professionisti abilitati ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008** per il coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- **11 professionisti iscritti nell'elenco del Ministero dell'Interno dei professionisti antincendio** di cui al D.lgs.8 marzo 2006, n. 139;
- **2 professionisti iscritti nell'Elenco Nazionale dei Tecnici Competenti in Acustica Ambientale;**
- **3 professionisti in possesso di Diploma di Specializzazione in Restauro dei Monumenti** per interventi su beni culturali tutelati ai sensi del D.Lgs. 42/2004;
- **3 professionisti in possesso di Dottorato di Ricerca in urbanistica e paesaggio** specializzati in pianificazione del territorio, progettazione paesistica e rigenerazione urbana;
- **2 professionisti in possesso di Master di II livello in Sistemi Ospedalieri e Socio-Sanitari** specializzati nella progettazione in campo sanitario.

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

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



ENVISSION®



CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA

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

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

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

La Società si impegna a dare il proprio contributo dal punto di vista formativo anche all'estero, dove non vuole solo portare valore aggiunto in termini di avanguardia delle opere progettate e dirette, ma anche creare sinergie e interscambio di competenze professionali con Partner e Clienti. Per questo motivo Politecnica ha realizzato ne-

gli anni numerose iniziative per condividere know-how e competenze tecniche nell'ambito dei progetti realizzati all'estero al fine di contribuire allo sviluppo delle conoscenze professionali degli attori locali attraverso sessioni di formazione, scambio di competenze e training in loco.

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

Nei primi mesi del 2021, Politecnica ha 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 sé stessi e gli altri.

Nel 2023 Politecnica ha promosso le seguenti iniziative:

- Realizzazione di un workshop sulla consapevolezza culturale e di genere sul posto di lavoro in Guyana finalizzato a migliorare la comprensione dei temi culturali e di genere, rafforzando la collaborazione tra i componenti del team di lavoro provenienti da diversi paesi.
- Organizzazione di un workshop a Saint Vincent e Grenadine sulla gestione sostenibile e la sicurezza in cantiere.
- Realizzazione di un tirocinio presso la sede di Modena per due ingegneri neolaureati presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Georgetown volto alla formazione su tematiche di Project Management di progetti infrastrutturali complessi con focus sulle commesse di Politecnica in Guyana.

Nel 2024, nell'ambito della commessa per il restauro e il riuso di Fort Charlotte come Museo di storia locale a Saint Vincent e Grenadine, sono stati realizzati due workshop destinati alle comunità locali, agli stakeholder

istituzionali e agli operatori direttamente coinvolti nelle attività di cantiere. Le sessioni formative hanno approfondito, da un lato, le teorie e le metodologie del restauro, facendo riferimento ai principali standard in materia – in particolare la Carta di Venezia del 1964 e le linee guida ICOMOS-ICOFORT 2021 – e presentando esempi concreti e tecniche operative utilizzate nei cantieri di restauro su scala internazionale. Dall'altro, si è esplorato il ruolo dei musei nella costruzione dell'identità culturale delle comunità, con un approccio orientato alla valorizzazione della memoria collettiva e alla progettazione museale partecipata.

I workshop si sono articolati in presentazioni tecniche, walkthrough guidati presso il sito storico e sessioni operative dedicate alla formazione di artigiani e tecnici, con l'obiettivo di rafforzare il legame tra il bene culturale e le persone che vivono il territorio, affinché il patrimonio non sia solo conservato, ma anche compreso, interpretato e vissuto.

Nel 2024 Politecnica ha confermato l'accordo con l'Università della Guyana per il coinvolgimento di Stagisti presso i cantieri attivi di Politecnica nella regione e per lezioni di Knowledge Sharing presso la facoltà di Ingegneria di Georgetown in merito ai progetti della società in corso nel paese.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Aggiornare la procedura di gestione della formazione rendendo più efficaci gli strumenti per la pianificazione, la rendicontazione, il monitoraggio e la diffusione degli eventi formativi entro il 2023.	Revisione della procedura di gestione della formazione nel 2023.	●
FORMAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE		
Offrire un programma annuale di formazione per tutti i soci, dipendenti e collaboratori per migliorare le competenze specifiche del settore e le capacità di leadership.	Nel 2024 la Società ha erogato n. 52 corsi per un totale di 267 ore di formazione.	●
Implementare un programma di qualificazione e certificazione delle competenze in aree chiave come BIM, sostenibilità ambientale e project management.	La Società ha avviato e mantenuto negli anni diversi programmi di qualificazione e certificazione delle competenze raggiungendo nel 2024 n. 10 certificazioni nel settore della sostenibilità ambientale, n. 6 certificazioni in project management e n. 19 certificazioni in Building Information Modeling.	●
COSA FAREMO		
FORMAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE		
Offrire un programma annuale di formazione per tutti i soci, dipendenti e collaboratori per migliorare le competenze specifiche del settore e le capacità di leadership.		
Implementare un programma di certificazione delle competenze in aree chiave come BIM, sostenibilità ambientale e project management.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Corsi di formazione effettuati (n.)	34	36	52
Ore di formazione erogate (durata corsi h.)	118 h	184 h	266,5 h
Ore di formazione pro capite (h.) (soci)	27,7	47,2	50,7
Ore di formazione pro capite (h.) (dipendenti)	13,9	10,8	11,3
Ore di formazione pro capite (h.) (collaboratori)	ND	23,3	21,5
Certificazioni "LEED AP" / "WELL AP" (n.)	4	5	5
Certificazioni "Envision SP" (n.)	3	4	4
Certificazioni "Esperto in Gestione dell'Energia" UNI CEI 11339 (n.)	2	2	2
Certificazioni "Project Manager" PMP® / UNI 11648:2016 (n.)	8	6	7
Certificazioni UNI 11337-7:2018 "BIM Manager", "BIM Coordinator", "BIM Specialist", "CDE Manager" (n.)	17	19	20

Milano Marathon: "Corro per Dynamo Camp".



SUPPORTO AL territorio

Il sostegno a progetti e iniziative di carattere sociale rappresenta per Politecnica una componente fondamentale del proprio impegno verso la sostenibilità. L'Azienda considera la responsabilità sociale non come un'attività accessoria, ma come parte integrante della propria identità e della sua visione a lungo termine. Attraverso azioni concrete e collaborazioni con enti del terzo settore, associazioni e istituzioni culturali, Politecnica contribuisce a costruire comunità più eque, inclusive e resilienti, rafforzando al contempo la cultura aziendale e la fiducia degli stakeholder.

Dal 2021 al 2023, Politecnica ha realizzato pro bono un importante intervento a sostegno dell'associazione **AIW (Associazione per l'Integrazione delle Donne Migranti)**, che ha portato alla rigenerazione di due locali all'interno del **Complesso San Paolo di Modena**, già oggetto di restauro a cura della società. L'iniziativa ha consentito la nascita del progetto **ROOTS**, uno spazio ibrido tra ristorazione e co-working, destinato a donne migranti motivate a intraprendere percorsi professionali nel settore food, favorendo la loro autonomia e inclusione socio-lavorativa.

Nel corso del 2023, Politecnica ha, inoltre, offerto il proprio supporto alla **Cooperativa sociale Oltremare** per la realizzazione dello **spazio Lòdola a Modena**, un progetto di ristrutturazione finalizzato alla creazione di un luogo di inclusione sociale, condivisione culturale e incontro tra diverse comunità. L'intervento ha previsto la progettazione e direzione lavori per un bar con prodotti a chilometro zero e della filiera equo-solidale, insieme a una sala polifunzionale destinata a ospitare mostre, laboratori, spettacoli e attività educative.

Nel quadro delle attività non profit, nel 2024 prosegue il sostegno economico e la partecipazione al progetto di ricerca Joint Research Platform Healthcare Infrastructures, promosso dal Politecnico di Milano e dalla Fondazione Politecnico, con l'obiettivo di sviluppare soluzioni innovative nel campo delle infrastrutture sanitarie.

Sul fronte della promozione culturale, nel 2024, l'Azienda ha realizzato, insieme a Legacoop Estense, l'evento di presentazione del libro "La bambina di Kabul" dell'autrice Saliha Sultan, e ha promosso l'iniziativa "L'economia è (anche) donna: inclusiva, equa e cooperativa", con la partecipazione dell'economista Azzurra Rinaldi, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne; due momenti di confronto pubblico sul tema dei diritti e dell'emancipazione femminile, che hanno rappresentato occasioni di riflessione collettiva e rafforzato il ruolo della cultura come leva di consapevolezza e cambiamento.

La società, come ormai da diversi anni, ha inoltre partecipato alla **UniCredit Relay Marathon di Milano**, un evento sportivo a scopo benefico volto a sostenere progetti sociali tramite la raccolta fondi, contribuendo così alla promozione di stili di vita attivi e partecipazione civica.

Infine, Politecnica ha continuato a sostenere economicamente organizzazioni impegnate nella difesa dei diritti civili e del benessere delle persone più fragili, tra cui il **Centro Aiuti per l'Etiopia ONLUS** e l'associazione **Dynamo Camp** che garantisce il diritto alla felicità per bambini affetti da gravi patologie attraverso programmi di terapia ricreativa.

SUPPORTO AL TERRITORIO

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
IMPEGNO SOCIALE E CULTURALE PER IL BENE COMUNE		
Promuovere e realizzare iniziative di solidarietà che rispecchino i valori aziendali e dimostrino impegno verso temi sociali, ambientali ed economici.	Nel 2024, Politecnica ha promosso un evento culturale sul tema della diversità e inclusione, ha partecipato a un evento di raccolta fondi a scopo benefico, ha contribuito alla realizzazione di un'iniziativa non profit di rilievo territoriale e ha sostenuto due organizzazioni del terzo settore attive nella tutela dei diritti civili e nella promozione della giustizia sociale.	●
COSA FAREMO		
IMPEGNO SOCIALE E CULTURALE PER IL BENE COMUNE		
Continuare a promuovere e sostenere iniziative solidali e culturali che riflettano i valori aziendali, con particolare attenzione a progetti a impatto sociale positivo sul territorio e su categorie vulnerabili, favorendo il dialogo tra comunità e la diffusione di una cultura della responsabilità.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Eventi e iniziative culturali o sociali promosse o realizzate (n.)	1	2	2
Progetti sociali, culturali o di utilità collettiva realizzati con contributo tecnico pro bono (n.)	2	3	1
Organizzazioni non profit beneficiarie di erogazioni liberali a sostegno di cause sociali, culturali, scientifiche o umanitarie (n.)	3	3	3

06 / GESTIONE
AMBIENTALE:
sostenibilità delle
attività aziendali



IMPATTO AMBIENTALE DIRETTO E approccio alla sostenibilità operativa



L'attività tipica di Politecnica, fondata sulla progettazione e la consulenza tecnica multidisciplinare, comporta un impatto ambientale diretto contenuto, riconducibile principalmente alle attività svolte presso le sedi aziendali.

Tali impatti si manifestano attraverso il consumo di **risorse materiali** (come carta, toner e inchiostri per stampanti) e di **energia elettrica**, utilizzata per il funzionamento degli impianti di climatizzazione e delle attrezzature informatiche.

Un'attenzione specifica è dedicata al tema delle **emissioni climalteranti (CO₂eq)**. Oltre alla contabilizzazione delle emissioni derivanti dalle attività degli uffici e dai veicoli aziendali, sono stati stimati anche gli impatti associati al consumo di energia elettrica (emissioni Scope 2) e all'uso di mezzi pubblici o servizi di trasporto collettivo per finalità lavorative (emissioni Scope 3).

Le valutazioni ambientali riportate in questo capitolo si riferiscono prevalentemente a questi aspetti diretti, misurabili e sotto il controllo operativo della Società, e sono rappresentative delle sedi di **Modena, Firenze e Milano**, le quali rientrano nel perimetro del sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma **UNI EN ISO 14001**. La sede di **Roma**, operativa dal 2024, non è attualmente inclusa nel sistema di gestione.

RISORSE materiali

I materiali legati al processo produttivo tipico, ossia alla progettazione e alle attività ad essa correlate sono carta e il toner/inchiostro per stampanti. Non sono previsti altri consumi di materie prime.

L'analisi del consumo di carta considera sia le risme per stampe e fotocopie, sia i rotoli per grandi formati, distinguendo tra utilizzo interno e affidamento a fornitori esterni. Nel triennio 2022-2024 si evidenzia una **riduzione netta delle stampe esterne**, sia per fotocopie (da 577 kg nel 2022 a 252 kg nel 2024) sia per plotter (da 366 kg a 192 kg) e parallelamente un **aumento delle stampe interne**, che evidenzia il consolidamento dell'uso delle periferiche aziendali grazie a strumenti rinnovati e più performanti.

Il consumo totale di carta registra una diminuzione nel 2023, seguita da un leggero aumento nel 2024, tuttavia, considerando la crescita del valore della produzione l'indice di consumo specifico continua a migliorare, passando da 1.392 a 900 kg / Ml€ x 10.

L'andamento riflette una **progressiva ottimizzazione dei processi di stampa** favorita dalla gestione documentale digitalizzata e accessibile da remoto e dall'uso di software per il controllo e la ripartizione delle stampe tra i centri di costo.

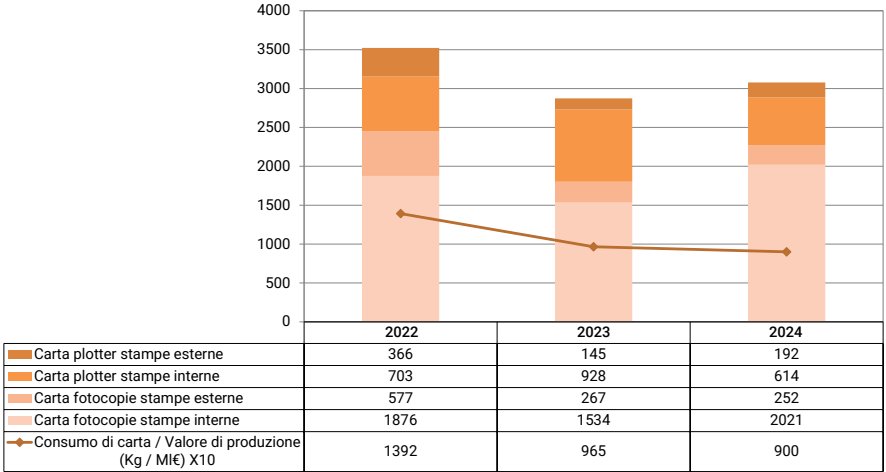
La carta riciclata non è compatibile con le tecnologie attuali per la stampa tecnica ad alta risoluzione. Per il formato A4 si privilegia carta certificata **FSC** ed **Ecolabel**, che garantisce criteri di sostenibilità nella filiera. Tutti i rifiuti cartacei vengono raccolti separatamente per essere avviati a recupero, secondo le normative locali.

Anche il consumo di toner e inchiostro è oggetto di monitoraggio annuale, considerando il peso delle cartucce acquistate e, per la quota esterna, facendo una stima indiretta basata sulle copie fatturate con parametri analoghi a quelli delle periferiche interne.

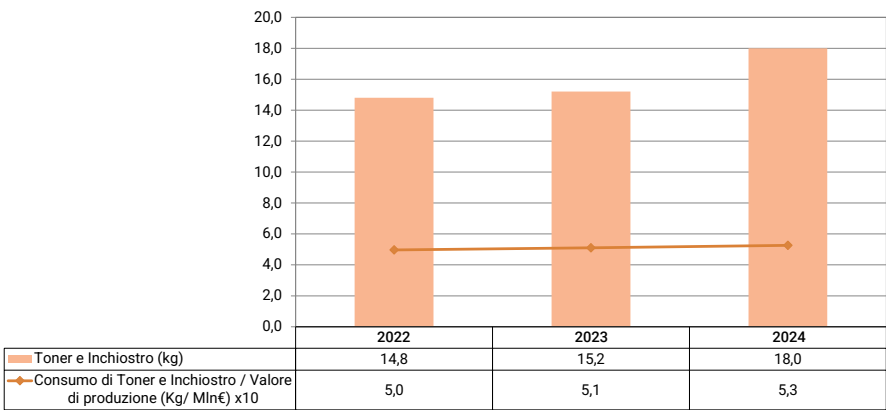
Nel triennio si osserva un aumento del consumo complessivo da 14,8 kg nel 2022 a 18,0 kg nel 2024. Tuttavia, tale incremento risulta proporzionale all'aumento della produzione mantenendo sostanzialmente stabile l'indicatore di consumo specifico.

La Società attua interventi di manutenzione regolare sulle apparecchiature di stampa al fine di garantire l'efficienza e prevenire sprechi.

Consumo annuale di carta (kg)



Consumo annuale di toner e inchiostro (kg)



RISORSE MATERIALI

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONSUMO DI CARTA, TONER E INCHIOSTRO		
Implementare l'utilizzo di stampanti / plotter ad alta efficienza.	Rinnovamento del parco macchine nelle tre sedi tra il 2018 e il 2022.	●
Monitorare i costi di stampa per commessa.	Implementazione del software Papercut a partire dal 2012.	●
Incentivare a limitare le stampe cartacee solo per effettiva necessità.	Invio periodico di mail di sensibilizzazione e richiami in caso di stampe abbandonate.	●
Acquistare carta per stampe interne con certificazioni ambientali (FSC, Ecolabel) per tutte le sedi operative entro il 2024.	Avviata nel 2024 la fornitura di carta certificata FSC ed Ecolabel per le sedi di Modena, Firenze e Milano.	●
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi agli impatti ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024.	Sono state avviate azioni di comunicazione interna nell'ambito dell'iniziativa aziendale "SustainAble bites – buone pratiche a piccoli morsi", finalizzata a diffondere consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale e promuovere comportamenti virtuosi. Tuttavia, non sono ancora state inviate informative riferite nello specifico al tema delle risorse materiali.	●
COSA FAREMO		
CONSUMO DI CARTA, TONER E INCHIOSTRO		
Proseguire e rafforzare l'iniziativa "SustainAble bites" , includendo contenuti specifici sulle buone pratiche relative all'uso consapevole di carta, toner e inchiostri entro il 2025.		
Proseguire con l'estensione e l'applicazione dei criteri ambientali per l'acquisto di materiali entro il 2025.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Consumo di carta (kg)	3.522	2.874	3.079
Consumo di carta / Valore della produzione (kg/Mi€ x10)	1392	965	900
Consumo di toner e inchiostro (kg)	14,8	15,2	18,0
Consumo di toner e inchiostro / Valore della produzione (kg/Mi€ x10)	5,0	5,1	5,3

RISORSE energetiche

Ai fini della valutazione degli impatti ambientali diretti legati al consumo energetico, Politecnica monitora regolarmente il consumo di **energia elettrica** e di **gas metano** presso le proprie sedi operative. L'energia elettrica è utilizzata per l'illuminazione, il funzionamento delle attrezzature informatiche, gli impianti tecnologici (riscaldamento/raffrescamento) e l'ascensore. Il gas metano viene impiegato esclusivamente per il **riscaldamento**.

Nella sede di Modena è in funzione, da novembre 2021, un impianto fotovoltaico con potenza installata pari a **19,32 kWp**, che serve le utenze interne degli uffici. La produzione è **autoconsumata per oltre il 99%**, senza sistemi di accumulo, con monitoraggio continuo tramite sistema da remoto. L'energia eccedente viene immessa in rete.

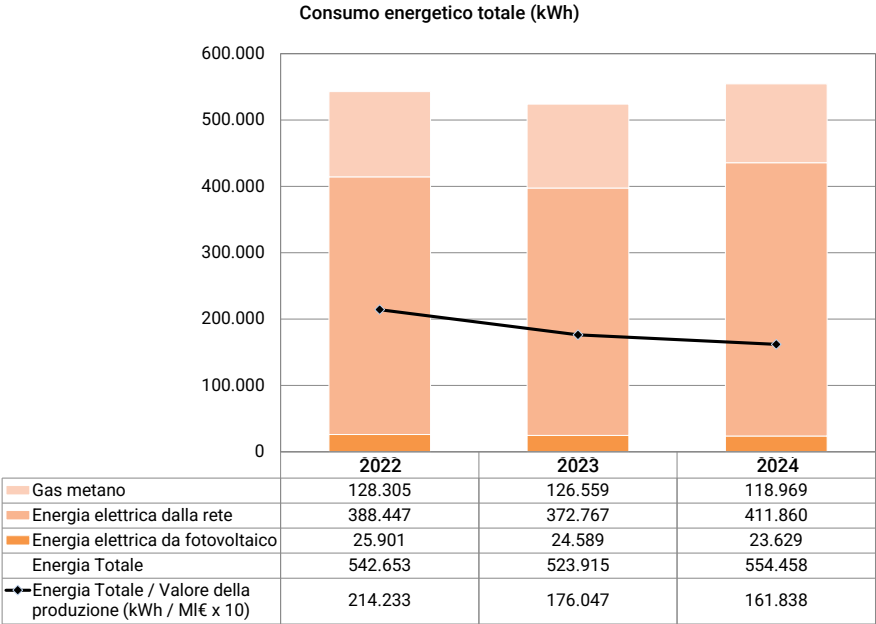
Di seguito il consumo totale di energia e l'intensità energetica in funzione del valore della produzione (per il metano è stato utilizzato il fattore di conversione $1\text{ m}^3 \approx 9,807\text{ kWh}$ tratto dalla Tabella dei parametri standard nazionali, Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, gen 2023).

Il consumo totale di energia evidenzia un incremento nel 2024 principalmente per effetto dell'aumento dell'energia elettrica utilizzata. Al contrario, il consumo di gas metano è progressivamente diminuito. Nonostante l'in-

cremento assoluto, l'intensità energetica risulta in calo del 24,5% rispetto al dato del 2021. Il **calo dei consumi di gas metano** negli ultimi tre anni è stato favorito da **condizioni climatiche più miti** e da una maggiore attenzione da parte degli utenti alla **regolazione dei termostati** e allo **spegnimento localizzato** degli impianti non utilizzati.

Per l'energia elettrica, l'introduzione del **telelavoro e del telecontrollo delle workstation** (post-pandemia) ha comportato un **maggior consumo centralizzato** nelle sedi. È stata condotta una **campagna interna di sensibilizzazione** per lo spegnimento dei dispositivi elettronici al termine della giornata lavorativa.

Politecnica intende approfondire la valutazione sulla **provenienza dell'energia acquistata**, al fine di privilegiare forniture da fonti rinnovabili o con basso impatto ambientale, con possibilità di rivedere i contratti di fornitura delle utenze.



RISORSE ENERGETICHE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA E METANO		
Installare un impianto fotovoltaico sulla copertura del fabbricato della sede di Modena entro il 2021.	Intervento eseguito e attivato da novembre 2021.	●
Sostituire i corpi illuminanti negli uffici di Modena con lampade a led entro il 2023.	Intervento realizzato nel 2023 con la sostituzione di n. 148 corpi illuminanti.	●
Sostituire/Installare i terminali consentendo la regolazione autonoma della temperatura per ciascun locale/ufficio.	Intervento realizzato a seguito di ristrutturazioni interne nelle diverse sedi.	●
Garantire la costante efficienza degli impianti delle sedi.	Attivazione di contratti di manutenzione e verifica con ditte esterne per esecuzione di interventi periodici secondo uno scadenziario di sede.	●
Sensibilizzare il personale allo spegnimento dei dispositivi elettronici a fine giornata lavorativa.	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali.	●
Valutare l'aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili per la sede di Modena entro il 2024.	L'analisi di fattibilità tecnico-economica per il potenziamento dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Modena sarà effettuata nel 2025, in raccordo con la proprietà dell'immobile.	●
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024.	Sono state avviate azioni di comunicazione interna nell'ambito dell'iniziativa aziendale "SustainAble bites – buone pratiche a piccoli morsi", finalizzata a diffondere consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale e promuovere comportamenti virtuosi. Tuttavia, non sono ancora state inviate informative riferite nello specifico al tema delle risorse materiali.	●
COSA FAREMO		
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA E METANO		
Valutare il potenziamento dell'impianto fotovoltaico della sede di Modena entro il 2025.		
Mantenere efficienti gli impianti con una costante manutenzione, pulizia e controllo dell'efficienza energetica secondo lo scadenziario di sede.		
Proseguire e rafforzare l'iniziativa "SustainAble bites", includendo contenuti specifici sulle buone pratiche relative all'uso razionale dell'energia entro il 2025.		
Valutare fornitori alternativi di energia elettrica che garantiscano una maggior presenza di fonti rinnovabili nel mix energetico entro il 2025.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Consumo di energia elettrica (kWh)	414.348	397.356	435.489
Consumo di gas metano (mc)	13.083	12.905	12.131
Consumo di energia totale (kWh)	542.653	523.915	554.458
Consumo di energia totale / Valore della produzione (kWh/Mi€ x10)	214.233	176.047	161.838

EMISSIONI in atmosfera

La valutazione delle emissioni in atmosfera da parte di Politecnica riguarda principalmente le **emissioni di gas serra (GHG)**, le **sostanze lesive dello strato di ozono (ODS)** e i **principali inquinanti atmosferici (NOx, SOx)**, con riferimento alle attività svolte presso le sedi aziendali e agli spostamenti necessari allo svolgimento dell'attività professionale.

La rendicontazione segue il **GHG Protocol – Corporate Standard**, distinguendo le emissioni in:

- **Scope 1:** emissioni create direttamente dall'azienda;
- **Scope 2:** emissioni create indirettamente attraverso l'energia acquistata;
- **Scope 3:** altre emissioni indirette non ricomprese nello scope 2.

I calcoli si basano su **fattori di emissione aggiornati** e riconosciuti a livello nazionale e internazionale, tra cui:

- 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 (2023);
- IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, IPCC - National Greenhouse Gas Inventories Programme (2006);
- ISPRA, La banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto (2020);
- UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (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
Scope 2	utilizzo di energia elettrica negli uffici delle sedi
Scope 3	trasporto effettuato con mezzi collettivi (treno, aereo)

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

I gas inclusi nel calcolo sono: CO2, CH4 (gwp: 25), N2O (gwp: 298), 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.

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

EMISSIONI	2022	2023	2024
SCOPE 1 (ton CO ₂ eq)	157,02	101,82	113,59
SCOPE 2 (ton CO ₂ eq)	101,19	115,15	105,93
SCOPE 3 (ton CO ₂ eq)	150,38	262,51	229,57
Totale (ton CO ₂ eq)	408,59	479,47	449,10

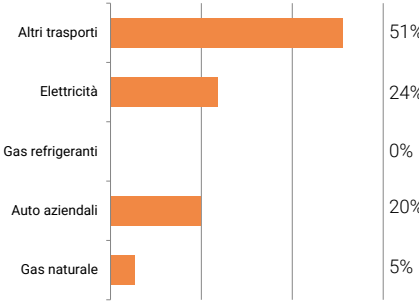
Nel triennio, le emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) aumentano progressivamente ma l'indicatore di intensità emissiva migliora sensibilmente, passando da in linea con l'aumento del valore della produzione.

Il valore complessivo delle emissioni di CO2 è stato normalizzato al valore della produzione in quanto meglio rappresenta l'intensità dell'attività di Politecnica.

EMISSIONI	2022	2023	2024
SCOPE 1 (ton CO ₂ eq / Mln€)	61,99	34,21	33,16
SCOPE 2 (ton CO ₂ eq / Mln€)	39,95	38,69	30,92
SCOPE 3 (ton CO ₂ eq / Mln€)	59,37	88,21	67,01
Totale (ton CO ₂ eq / Mln€)	161,31	161,11	131,08

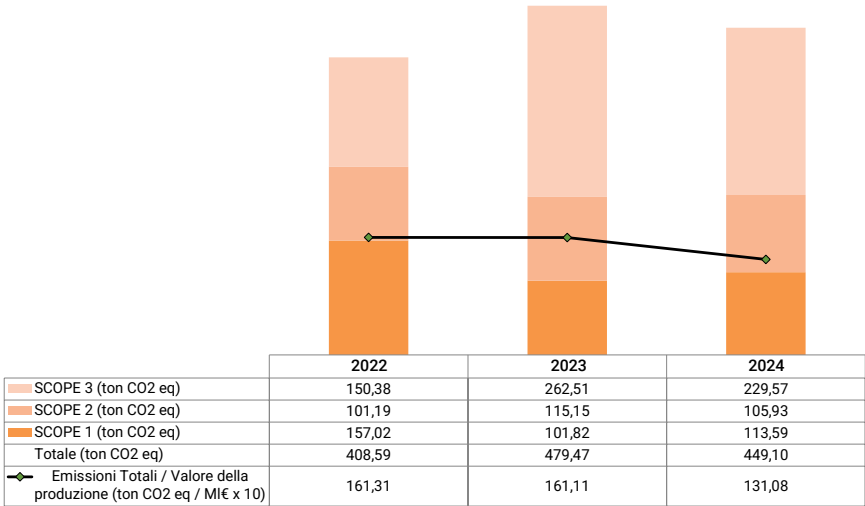
Il **trasporto** risulta essere la principale fonte di emissioni (Scope 1 + Scope 3), rappresentando circa il **71% delle emissioni totali**, con una crescente incidenza del trasporto aereo legata all'internazionalizzazione delle commesse.

Emissioni suddivise per fonte 2024 (ton CO₂ eq)



Politecnica ha implementato l'utilizzo di sistemi di video conferenza e video chiamata sia per la gestione della comunicazione tra le varie sedi, sia per l'interfaccia verso i partner e più in generale i referenti esterni. 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, la Società 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 DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)
DIRETTE (SCOPE 1)

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

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

EMISSIONI SCOPE 1	2022	2023	2024
Gas naturale per riscaldamento uffici	26,07	25,89	24,33
Trasporti con auto aziendali	85,01	75,93	84,30
Gas refrigeranti per raffrescamento uffici	45,94	0,00	0,00
Totale (ton CO ₂ eq)	157,02	101,82	113,59
Totale (ton CO ₂ eq / Mln€)	62,31	34,40	33,16

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

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

EMISSIONI SCOPE 2	2022	2023	2024
Elettricità	101,19	115,15	105,93
Totale (ton CO ₂ eq)	101,19	115,15	105,93
Totale (ton CO ₂ eq)	40,15	38,90	30,92

L'energia prodotta da fonte rinnovabile tramite l'impianto fotovoltaico installato a Modena ha consentito l'evitamento di circa 6 ton CO₂eq nel 2024.

EMISSIONI SCOPE 2	2022	2023	2024
Emissioni evitate (ton CO ₂ eq)	6,75	7,60	6,07

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

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

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

EMISSIONI SCOPE 3	2022	2023	2024
Trasporti effettuati con altri mezzi (treno, aereo)	150,38	262,51	229,57
Totale (ton CO ₂ eq)	150,38	262,51	229,57
Totale (ton CO ₂ eq)	ND	59,67	67,01

EMISSIONI IN ATMOSFERA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
EMISSIONI IN ATMOSFERA		
Confermare ed incentivare l'utilizzo dello smart working e dello svolgimento di incontri-riunioni da remoto, quando possibile, anche nel periodo post-pandemia.	Accordo di lavoro agile che prevede la possibilità di lavorare in smart working sottoscritto in data 31/08/2022 e rinnovato nel 2023 e 2024.	●
Effettuare un programma di manutenzione preventiva degli impianti di climatizzazione con controlli di efficienza e verifiche periodiche.	Programma in atto per gli impianti di tutte le sedi.	●
Sensibilizzare il personale allo spegnimento dei dispositivi elettronici a fine giornata lavorativa.	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali.	●
Sensibilizzare il personale all'utilizzo razionale del sistema di riscaldamento / condizionamento.	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali.	●
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024.	Sono state avviate azioni di comunicazione interna nell'ambito dell'iniziativa aziendale "SustainAble bites – buone pratiche a piccoli morsi", finalizzata a diffondere consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale e promuovere comportamenti virtuosi. Tuttavia, non sono ancora state inviate informative riferite nello specifico al tema delle emissioni in atmosfera.	●
Incentivare all'utilizzo di mezzi di trasporto collettivi (treno, car pooling) o di mezzi a minor impatto (bicicletta) per spostamento casa-lavoro.	Per la sede di Modena è stata diffusa l'iniziativa comunale ("Bike-to-work") in cui viene riconosciuto un incentivo economico a fronte dell'uso di mezzi a minor impatto (bicicletta, monopattino elettrico) per lo spostamento casa-lavoro.	●
COSA FAREMO		
EMISSIONI IN ATMOSFERA		
Attivare iniziative per incentivare all'utilizzo di mezzi di trasporto collettivi (treno, car pooling) o di mezzi a minor impatto (bicicletta) per spostamento casa-lavoro.		
Valutare: la possibilità di noleggiare veicoli elettrici o ibridi al momento del rinnovo dei contratti di leasing.		
Valutare l'installazione di colonnine di ricarica auto elettriche presso le sedi.		
Aderire a programmi ed iniziative per ridurre o compensare le emissioni di CO2 nei trasporti entro il 2025.		
Valutare fornitori alternativi di energia elettrica che garantiscano una maggior presenza di fonti rinnovabili nel mix energetico entro il 2025.		
Proseguire e rafforzare l'iniziativa "SustainAble bites" , includendo contenuti specifici sulle buone pratiche relative alla mobilità entro il 2025.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Emissioni SCOPE 1 (ton CO ₂ eq)	157,02	101,82	113,59
Emissioni SCOPE 2 (ton CO ₂ eq)	101,19	115,15	105,93
Emissioni SCOPE 3 (ton CO ₂ eq)	150,38	262,51	229,57
Emissioni totali (ton CO ₂ eq)	408,59	479,47	449,10
Emissioni totali / Valore della produzione (ton CO ₂ eq / M€ x 10)	161,31	161,11	131,08

RIFIUTI

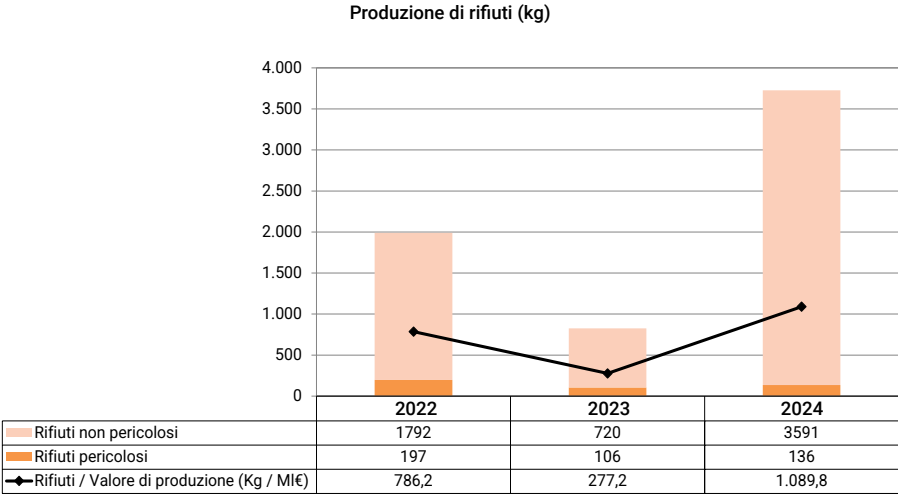
Negli uffici di Politecnica si svolgono esclusivamente attività di tipo amministrativo, pertanto, i rifiuti prodotti sono prevalentemente rappresentati da carta e cartone, cartucce e toner esausti per stampanti e apparecchiature elettroniche fuori uso. Oltre a questi, vista la presenza di aree di ristoro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

La società ha adottato un sistema di **raccolta differenziata** conforme alle normative vigenti, distinguendo tra:

- **Rifiuti urbani**, gestiti tramite il conferimento ai servizi comunali secondo i regolamenti locali
- **Rifiuti speciali**, gestiti tramite aziende terze autorizzate, in conformità al **D.Lgs. 152/2006**, con registrazione sul **Registro di carico e scarico** e utilizzo dei **formulari di trasporto rifiuti (FIR)**.

Nel triennio considerato, si osserva una **variazione significativa nel 2024** a seguito di interventi straordinari di pulizia e riordino archivi.

Produzione di rifiuti (kg)



RIFIUTI

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
PRODUZIONE DI RIFIUTI		
Predisporre i contenitori differenziati per tipologie di rifiuti urbani negli uffici delle sedi entro il 2023.	Acquisto e collocazione nelle diverse sedi dei contenitori differenziati per tipologia di rifiuti urbani nel 2023.	●
Migliorare la qualità della raccolta differenziata, fornendo indicazioni precise sulle tipologie che devono essere conferite tra i rifiuti recuperabili e diminuire la quota dei rifiuti misti indifferenziati.	Invio informativa di sensibilizzazione sul corretto conferimento alla rispettiva raccolta delle diverse tipologie di rifiuti che si generano da attività di ufficio nel 2023.	●
Individuare possibili fornitori che possano attivare la rigenerazione dei toner e delle cartucce e dei dispositivi elettronici, riducendo la produzione dei rifiuti.	L'azione non è stata realizzata poiché i contratti attivi di noleggio dei dispositivi di stampa non consentono l'utilizzo di toner rigenerati. Alla luce di queste condizioni tecniche, l'iniziativa non sarà riprogrammata.	●
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi alle prestazioni ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2024.	Sono state avviate azioni di comunicazione interna nell'ambito dell'iniziativa aziendale "SustainAble bites – buone pratiche a piccoli morsi", finalizzata a diffondere consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale e promuovere comportamenti virtuosi. Tuttavia, non sono ancora state inviate informative riferite nello specifico al tema delle emissioni in atmosfera.	●
COSA FAREMO		
PRODUZIONE DI RIFIUTI		
Proseguire e rafforzare l'iniziativa "SustainAble bites", includendo contenuti specifici sulle buone pratiche relative alla produzione e gestione dei rifiuti entro il 2025		
Raccogliere osservazioni e proposte da parte del personale per migliorare la gestione dei rifiuti nelle sedi aziendali, attraverso un sondaggio interno, e definire eventuali azioni correttive o integrative sulla base dei risultati.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi (kg)	197	106	136
Rifiuti non pericolosi (kg)	1.792	720	3.591
Totale rifiuti (kg)	1.989	826	3.727
Rifiuti / Valore della produzione (kg/Mln€)	786,2	277,2	1.089,8

07 / PROGETTI E
IMPATTI INDIRETTI:
generare valore oltre
l'organizzazione



Cantiere Crif21, Bologna.



SICUREZZA DEGLI utenti finali

SICUREZZA NEI CANTIERI

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 in conformità al D.lgs 81/2008. I servizi erogati comprendono il Coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione, l'assunzione del ruolo di Responsabile dei lavori nonché la consulenza riguardante la sicurezza nei cantieri (audit e assistenza) per grandi imprese.

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

In fase di progettazione, il Coordinatore della sicurezza è chiamato ad una attenta progettazione "dell'ambiente cantiere" in tutti i suoi aspetti esecutivi ed 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. In fase di esecuzione il Coordinatore della sicurezza verifica che le imprese a cui sono stati affidati i lavori osservino e applichino in maniera scrupolosa tutte le indicazioni presenti nel Piano di Sicurezza e Coordinamento utilizzando apposi-

te procedure codificate e provvede al suo adeguamento in base all'evoluzione dei lavori e alle possibili modifiche intervenute. Sia nel 2024 che nei due anni precedenti, non sono stati segnalati casi di non conformità relativi agli obblighi di sicurezza nei cantieri coordinati da Politecnica.

SICUREZZA DELLE OPERE

Politecnica pone massima attenzione alla **sicurezza post-operam**, ovvero alla **tutela dell'incolumità e del benessere degli utenti finali** che fruiscono delle opere progettate o dirette. Questo approccio si traduce nella **progettazione integrata di edifici e infrastrutture** che siano sicuri, resilienti e pienamente conformi ai più elevati **standard normativi e prestazionali nazionali e internazionali**.

In tutte le fasi di progettazione, Politecnica incorpora strategie tecniche e organizzative volte a **prevenire incidenti, danni o malfunzionamenti** che possano impattare negativamente sulla salute e sicurezza degli utenti. Tali strategie comprendono:

- **Progettazione strutturale conforme alle normative tecniche vigenti** (NTC), finalizzata a garantire la stabilità, la resistenza ai carichi e la sicurezza in caso di eventi sismici, fenomeni meteorologici estremi o situazioni accidentali.

- **Soluzioni impiantistiche sicure e controllate**, volte a prevenire malfunzionamenti elettrici, idraulici o meccanici che possano generare rischi per gli occupanti.
- **Sistemi di protezione antincendio**, sia passivi che attivi, integrati sin dalle prime fasi progettuali, per garantire l'evacuazione rapida e sicura degli ambienti e contenere la propagazione del fuoco.
- **Analisi dei rischi ambientali e contestuali** (sismici, idrogeologici, industriali) e applicazione di principi di progettazione resiliente, in particolare per opere pubbliche, sanitarie e infrastrutturali.
- **Criteri di accessibilità, comfort e fruizione sicura** per tutte le categorie di utenti, in particolare in edifici scolastici, ospedalieri e luoghi pubblici.

Politecnica adotta processi di controllo qualità in ogni fase del ciclo progettuale, per prevenire il rischio che le opere realizzate presentino carenze che possano compromettere la sicurezza degli utenti. Il monitoraggio post-realizzazione avviene anche attraverso il dialogo con i committenti pubblici e privati e la verifica dell'assenza di segnalazioni o incidenti legati all'uso delle infrastrutture.

Nel triennio 2022-2024, non sono stati rilevati episodi di non conformità legati alla sicurezza degli utenti finali riconducibili ai servizi di progettazione, direzione lavori o consulenza tecnica erogati da Politecnica.

SICUREZZA DEGLI UTENTI FINALI

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
SICUREZZA NEI CANTIERI		
Rafforzare la gestione della sicurezza nei cantieri attraverso l'implementazione di procedure dedicate.	Il sistema delle Procedure del SGI relative alla sicurezza in cantiere è stato aggiornato.	●
Introdurre l'utilizzo di modelli BIM per la pianificazione e la cantierizzazione.	Sono stati sviluppati modelli BIM per la rappresentazione tridimensionale del progetto di cantierizzazione, con l'obiettivo di migliorare la previsione e la gestione delle fasi operative.	●
Potenziare le competenze interne tramite l'adozione di software specifici e la formazione del personale.	Il personale dedicato alla sicurezza è stato istruito con l'attivazione di corsi specifici per l'utilizzo di software professionali dedicati alla pianificazione e al monitoraggio dei lavori.	●
COSA FAREMO		
SICUREZZA NEI CANTIERI		
Potenziare ulteriormente il settore dedicato alla sicurezza in ambito BIM, con particolare attenzione alle soluzioni di cantierizzazione tridimensionale (3D) e temporale (4D).		
Attivare corsi di formazione avanzati per la programmazione dei lavori attraverso software dedicati, con l'obiettivo di migliorare la prevenzione dei rischi e l'efficienza operativa in fase esecutiva.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Incidenti nei cantieri coordinati (n.)	0	0	0
Incidenti o segnalazioni relative a problematiche di sicurezza per gli utenti finali delle opere progettate/dirette (n.)	0	0	0
Professionisti abilitati ai sensi del D.lgs 81/2008 (n.)	21	22	22
Professionisti iscritti nell'elenco MINT dei professionisti antincendio di cui al D.lgs. 139/2006 (n.)	11	11	11

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE delle opere

STRATEGIA E APPROCCIO PROGETTUALE IN CHIAVE AMBIENTALE

Nel contesto della transizione ecologica, il contributo più rilevante che Politecnica può offrire alla sostenibilità ambientale si manifesta attraverso gli effetti indiretti generati dalle attività di pianificazione, progettazione e direzione lavori. Queste attività, per loro natura, implicano interazioni profonde e durature con il territorio, gli ecosistemi e le risorse naturali, e generano effetti che si estendono lungo l'intero **ciclo di vita dell'opera**, coinvolgendo attori diversi come committenti, imprese di costruzione e utenti finali.

Sebbene tali impatti non siano completamente soggetti al controllo decisionale della Società, Politecnica può esercitare un'influenza significativa, orientando le scelte tecniche e gestionali verso soluzioni che riducano l'impronta ecologica e promuovano la qualità ambientale degli interventi. Per questo motivo, l'Organizzazione adotta un approccio proattivo, fondato su competenze specialistiche, innovazione continua e dialogo con i principali stakeholder.

Senza ridurre gli standard qualitativi e di benessere degli interventi, gli obiettivi ambientali perseguiti attraverso i servizi offerti includono:

- l'analisi delle alternative progettuali in base ai diversi rischi dovuti al cambiamento climatico;
- la tutela del paesaggio e della biodiversità locale;
- la valorizzazione delle risorse e competenze locali mediante la promozione di materiali disponibili in loco se coerenti con le esigenze tecniche;
- la minimizzazione delle emissioni inquinanti e degli agenti fisici (polveri, rumore, sostanze chimiche) sia dovute alla fase di utilizzo dell'opera, sia incorporate nei processi e prodotti da costruzione dalla fase di realizzazione alla fine vita;

- la riduzione della produzione di rifiuti e il potenziamento del riutilizzo e del riciclo;
- l'efficientamento energetico e l'integrazione di fonti rinnovabili.

A partire da luglio 2023, la sostenibilità è stata formalmente riconosciuta come **ambito strategico aziendale**, con l'istituzione di un settore dedicato che opera trasversalmente su tutti i livelli operativi. Questa evoluzione rappresenta un punto di svolta nella governance ambientale della Società, con l'obiettivo di integrare in modo sistematico i criteri ESG nei processi progettuali.

In coerenza con il proprio impegno verso la sostenibilità, Politecnica adotta un approccio sistematico e responsabile alla gestione degli aspetti ambientali lungo l'intero ciclo di vita del progetto. L'analisi degli impatti inizia fin dalle prime fasi, con l'obiettivo di garantire la piena compatibilità degli interventi con la tutela degli ecosistemi, della biodiversità e della qualità della vita nei territori coinvolti. Le valutazioni condotte includono studi di prefattibilità, studi di impatto ambientale (VIA), valutazioni ambientali strategiche (VAS) e la predisposizione di piani di monitoraggio, che accompagnano lo sviluppo del progetto fino alla sua attuazione. Durante le fasi di progettazione ed esecuzione, la Società assicura il rispetto della normativa ambientale applicabile e dei requisiti contrattuali, con particolare attenzione all'applicazione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) e al principio "Do No Significant Harm" (DNSH) previsto dalla normativa europea sulla tassonomia delle attività sostenibili ed introdotto successivamente dal Nuovo Codice Appalti Pubblici. Tali principi si traducono concretamente nella scelta attenta delle tecnologie e dei materiali da costruzione, nella pianificazione energetica e ambientale integrata e nell'adozione di pratiche di cantiere orientate alla riduzione dell'impatto ambientale.

SpazioTENGO Centro Direzionale Coop Reno, Castel Guelfo di Bologna.



L'approccio adottato non si limita al rispetto della normativa vigente, ma mira a un miglioramento delle prestazioni ambientali incoraggiando i Committenti a considerare soluzioni avanzate che possano incrementare la sostenibilità complessiva dell'opera. I professionisti sono coinvolti attivamente nell'individuare opportunità di ottimizzazione ambientale, attraverso proposte tecniche che favoriscano la riduzione delle emissioni inquinanti, il contenimento del consumo di risorse naturali, l'impiego di materiali riciclati o locali, il miglioramento dell'efficienza energetica e l'integrazione di fonti rinnovabili.

Per le commesse di maggiore complessità, la Società predispose una scheda di commessa ambientale, uno strumento tecnico-operativo che consente di monitorare in modo strutturato e continuo le performance ambientali dell'intervento. La scheda è adattata alla fase e alla scala del progetto, e rappresenta una base concreta per l'implementazione di soluzioni migliorative in modo tracciabile, trasparente e coerente con gli obiettivi di sostenibilità ambientale.

COMPETENZE SPECIALISTICHE

Per rafforzare la capacità di integrare efficacemente la sostenibilità ambientale nei progetti, Politecnica investe costantemente nello **sviluppo delle competenze tecniche e specialistiche** del proprio personale. L'attività formativa si concentra in particolare su temi legati all'efficienza energetica, all'uso di fonti rinnovabili, all'economia circolare e all'applicazione di protocolli di sostenibilità edilizia e infrastrutturale. Questa strategia di crescita professionale è affiancata dalla **certificazione**

delle competenze, rilasciata da enti terzi accreditati, che rappresenta una garanzia di qualità e aggiornamento continuo.

All'interno dell'organizzazione operano attualmente 4 professionisti certificati LEED AP BD+C e 1 professionista certificato WELL AP dal Green Business Certification Inc., cui si aggiungono 2 professionisti certificati "Espresso in Gestione dell'Energia" da SECEM-FIRE secondo la norma UNI CEI 11339 e 4 professionisti che hanno ottenuto la certificazione Envision SP rilasciata da ICMQ.

Questo patrimonio di competenze consente a Politecnica di fornire un supporto tecnico qualificato in tutte le fasi del progetto, garantendo la coerenza delle scelte con i più elevati standard di sostenibilità ambientale a livello nazionale e internazionale.

PROTOCOLLI DI SOSTENIBILITÀ

Nel quadro della propria visione di innovazione sostenibile, Politecnica promuove attivamente l'adozione di **protocolli di certificazione ambientale** come leva strategica per elevare le performance energetiche e ambientali delle opere progettate. L'obiettivo non è solo il rispetto dei requisiti minimi, ma il raggiungimento di **standard ambientali superiori**, misurabili, verificabili e riconosciuti a livello nazionale e internazionale. La Società affianca i propri clienti lungo l'intero iter di certificazione, dalla progettazione alla costruzione, fino alla verifica finale, garantendo la piena conformità agli standard applicabili.

Tra i principali protocolli: **LEED®** (Leadership in Energy and Environmental Design), **BREEAM®** (Building Research

Establishment Environmental Assessment Method), **GBC Historic Building®**, specifico per edifici storici, **Envision®**, orientato alle infrastrutture sostenibili.

Nel quadro del proprio impegno a promuovere e sostenere i clienti nell'adozione di protocolli volontari per la sostenibilità ambientale, Politecnica ha accompagnato negli anni numerosi interventi lungo l'intero ciclo progettuale, fino al conseguimento di certificazioni riconosciute a livello internazionale.

Ad oggi, sono **cinque gli edifici certificati secondo il protocollo LEED** grazie al supporto tecnico di Politecnica:

- **Centro Direzionale Crédit Agricole Group Solutions – Parma** (LEED ITALIA NC 2009 – Livello PLATINUM, Gennaio 2019);
- **CRIF21 – Nuovo HQ di CRIF S.p.A. – Bologna** (LEED BD+C v4 – Livello PLATINUM, Maggio 2024);
- **Punto vendita Decathlon – Parma** (LEED ITALIA NC 2009 – Livello GOLD, 2014);
- **Punto vendita Decathlon – Ferrara** (LEED ITALIA NC 2009 – Livello SILVER, 2016);
- **Mapei Football Center – Sassuolo** (LEED v4 BD+C – Livello CERTIFIED, Maggio 2020).

A questi si aggiungono **tre progetti certificati secondo il protocollo ENVISION**, riferiti a opere infrastrutturali:

- **Stazione di Milano Porta Romana in asse con l'esistente** (ENVISION – livello GOLD, 2021);
- **Piazza Sigmund Freud - Stazione di Porta Garibaldi** (ENVISION – livello SILVER, 2024);
- **Stazione di Lecce** (ENVISION – livello GOLD, 2024, prima stazione in Italia a ottenere tale riconoscimento).

Attualmente in fase di realizzazione e in corso di certificazione:

- Ristrutturazione del complesso sito in via Mercalli 23 dell'Università di Milano (LEED v4 BD+C);
- Ampliamento della manifattura BVLGARI a Valenza (LEED v4 BD+C e LEED v4 Master Site);
- Restauro dell'Arsenale austriaco Franz Joseph I di Verona (GBC HB);
- Ristrutturazione dell'Headquarter Italdesign Giugiaro di Moncalieri (LEED v4 BD+C + WELL);
- Ristrutturazione dell'edificio BPER sito in via Bissolati a Roma (LEED v4 BD+C).

Molteplici le consulenze in fase di progettazione tra cui si citano:

- Riqualificazione della stazione di Lecce, progetto registrato GBC HB;
- Cavallerizza Reale di Torino – Ala del Mosca e Pagliere, progetto registrato GBC HB;
- Palazzo delle Finanze di Modena, progetto registrato GBC HB;
- Stazioni dello Stretto: Villa S. Giovanni e Messina Centrale - Messina Marittima, progetto registrato ENVISION;
- Stazione di Ponte nelle Alpi, progetto registrato ENVISION.



GRUPPI DI LAVORO E PROGETTI DI RICERCA

Politecnica partecipa attivamente a gruppi di lavoro, progetti di ricerca e iniziative promosse da associazioni di categoria, enti normatori e università, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di strumenti, metodologie e standard condivisi per la promozione della sostenibilità ambientale nel settore delle costruzioni e delle infrastrutture.

Tra le principali attività in corso o concluse:

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

- **Gruppo di lavoro AIS “Terre e rocce da scavo”** con l'obiettivo di mettere a punto uno strumento guida per favorire il riutilizzo sostenibile delle terre e rocce da scavo, prodotte nella realizzazione di infrastrutture, in processi produttivi o in opere di ripristino ambientale (2023-in corso).
- **Gruppo di lavoro OICE “ESG”** per l'individuazione di un set di indicatori di sostenibilità per le società di ingegneria ed architettura (2024-in corso).
- **Gruppo di lavoro AIS “Infrastrutture e finanza sostenibili”**, volto a definire strumenti utili al mercato per la valutazione della sostenibilità di un progetto e mettere a disposizione degli operatori finanziari dei criteri che consentano di assicurare la vera natura “green” di uno strumento finanziario (2024-in corso).

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Riorganizzazione strategica e introduzione del Settore Sostenibilità entro il 2023.	Introduzione e implementazione del Settore Sostenibilità nell'organizzazione aziendale nel 2023.	●
SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMBIENTALI		
Incrementare le competenze del personale in materia ambientale con l'erogazione di corsi di formazione sulla normativa cogente e volontaria e per l'utilizzo di software di settore.	Realizzati nel 2024 n. 5 corsi per una durata complessiva 15 ore.	●
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale.	Partecipazione nel corso del 2024 a n. 5 progetti di ricerca/gruppi di lavoro in materia di sostenibilità ambientale.	●
ADOZIONE DI PROTOCOLLI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE		
Promuovere e sostenere i clienti per l'adozione di protocolli di sostenibilità ambientale.	Al 2024 sono 5 gli edifici certificati con protocollo LEED con il supporto di Politecnica, cui si aggiungono 3 progetti certificati secondo il protocollo ENVISION, riferiti a opere infrastrutturali.	●
COSA FAREMO		
SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMBIENTALI		
Incrementare le competenze del personale in materia ambientale con l'erogazione di corsi di formazione sulla normativa cogente e volontaria e per l'utilizzo di software di settore di settore.		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale.		
ADOZIONE DI PROTOCOLLI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE		
Promuovere e sostenere i clienti per l'adozione di protocolli di sostenibilità ambientale		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Certificazioni delle competenze in ambito sostenibilità energetica e ambientale (n.)	9	10	10
Ore di formazione erogate per l'aggiornamento delle competenze in materia ambientale (durata corsi h.)	19 h	60 h	15 h
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale delle opere (n.)	3	4	6
Opere certificate con il supporto della Società (n.)	4	4	5
Progetti certificati con il supporto della Società (n.)	1	1	3

SOSTENIBILITÀ SOCIALE delle opere

Ars District. Il Parco dell'Arsenale di Verona.



PROGETTARE PER LE PERSONE E I TERRITORI

Per Politecnica, la sostenibilità sociale è un elemento fondativo della qualità progettuale. Significa pensare e realizzare opere che generino **benessere duraturo, accesso equo ai servizi, opportunità economiche e coesione nei territori**. Intervenire in aree marginali, in contesti urbani degradati o in Paesi in via di sviluppo richiede non solo competenze tecniche, ma una **visione umana e inclusiva del progetto**, capace di produrre valore pubblico.

In fase di progettazione, la Società considera con attenzione dimensioni come **la salubrità e il comfort degli edifici e delle aree di intervento, l'inclusività e l'accessibilità universale, il rafforzamento della resilienza climatica e l'impatto sul tessuto economico e sociale**.

Tutte le opere – e in particolare le infrastrutture e gli interventi di riqualificazione urbana – hanno un impatto significativo sulla **qualità della vita**, sull'**accessibilità ai servizi**, sulla **salute** e la **sicurezza** dei cittadini, sull'identità delle comunità.

Nei contesti urbani, questi obiettivi si traducono nella trasformazione di spazi degradati o sottoutilizzati in **luoghi vivi, sicuri e inclusivi**, in cui la rigenerazione fisica va di pari passo con quella sociale. L'emergere di nuove sfide – cambiamento climatico, scarsità di risorse, disuguaglianze – rende sempre più urgente lo sviluppo di un **modello urbano sostenibile, fondato sulla riduzione del consumo di suolo, sul rafforzamento dei servizi di prossimità, sul potenziamento delle reti sociali**.

Tra i progetti con valenza sociale più rappresentativi realizzati da Politecnica nell'ultimo triennio:

- Riqualificazione, recupero e rigenerazione urbana del **comparto «ex sede AMCM»** di Modena volto all'insediamento di funzioni pubbliche (per servizi culturali e sportivi), residenziali, commerciali e terziarie (2016-2024)

- Restauro e rigenerazione del **complesso monumentale Ex Roverella di Cesena** per la creazione di un HUB urbano/Casa di quartiere (2022-in corso)
- Riqualificazione e rifunzionalizzazione del complesso **Corte di Fossoli** a Carpi per residenze, spazi per mostre ed eventi culturali, aree verdi ed edifici polifunzionali di aggregazione sociale (2023-in corso)
- Riqualificazione e valorizzazione turistico-culturale dell'**Arsenale Militare Marittimo di Taranto** (2023-in corso)
- Restauro e rigenerazione urbana dell'area **ex fornace di Bellaria Igea Marina** per funzioni diverse e flessibili anche di stampo musicale ed espositivo, spazi polifunzionali, laboratori didattici (2022-in corso)
- Restauro e riqualificazione come museo della storia locale di **Fort Charlotte a Saint Vincent and the Grenadines** (2021-in corso)
- Ristrutturazione e rifunzionalizzazione della **ex caserma militare Montezemolo** di Cuneo con destinazione ad Hub comunitario e area attrezzata per spettacoli all'aperto (2021-2023)
- Restauro della **Ex-Fornace Piva di Riccione** e riconversione in Museo del Territorio (2019-in corso)
- Restauro dell'**Arsenale austriaco di Verona** con funzioni museali, ristorative e di accoglienza oltre che sede dell'Accademia di Belle Arti, del mercato urbano e di un parco urbano pubblico (2019-in corso)
- Restauro e riqualificazione dell'**ex Artiglieria di Nuoro** da destinare a campus universitario comprensivo di aree espositive, aule studio, biblioteca, alloggi per studenti e mensa (2020-in corso)

Ancora più evidente è l'impatto sociale delle opere in Paesi in via di sviluppo o nelle economie emergenti dove **le infrastrutture sono spesso l'unico strumento reale di accesso ai diritti fondamentali**: mobilità, salute, istruzione, lavoro.

Politecnica opera in questi contesti con un approccio fondato sull'ascolto delle comunità locali, lo scambio interculturale e la valorizzazione delle risorse territoriali.

Tra gli interventi recenti di maggiore rilievo si segnalano:

- Realizzazione della **nuova autostrada Coastal Highway in Belize** di fondamentale importanza per le comunità locali in quanto unica via di collegamento tra i villaggi di Gales Point e Mullins River (2017-2023)
- Ammodernamento dell'**autostrada Philip Goldson e del ponte di Mexico Creek in Belize**, intervento rientrando nel CRIP (Progetto Infrastrutture Resilienti al Clima) diventando l'obiettivo primario del Ministero delle Infrastrutture, Sviluppo e Housing del Belize (2019-in corso).
- Realizzazione del **nuovo ponte Haulover in Belize**, il primo ponte a campata unica di questo tipo in tutto il centro America, progettato secondo i principi di Climate Change Vulnerability e nel rispetto delle normative AASHTO-LRFD, che non collega solo due rive, ma è espressione dell'identità di un paese (2016-2024).
- Adeguamento della **strada tra Moyamba e Moyamba Junction** con il ripristino e la realizzazione di nuovi ponti. Considerata la più grande opera di sviluppo infrastrutturale della Sierra Leone, contribuirà in modo significativo a rilanciare la crescita sociale ed economica del paese, grazie alla creazione di reti stradali nazionali e internazionali sicure, affidabili e sostenibili (2012-2023).
- Realizzazione del **nuovo ponte Wismar-Mackenzie sul fiume Demarara in Guyana**, infrastruttura di collegamento, fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico dell'intera regione (2019-in corso).
- Ammodernamento dei **mercati nelle città di Makeni e Kenema in Sierra Leone** (2023-in corso).

- Realizzazione dello **Zaire General Hospital in Angola** (2023-in corso).
- Ricostruzione della **strada di Makolo in Sierra Leone** (2023-in corso).

Attraverso questi progetti, Politecnica dimostra il proprio impegno concreto nel **costruire ambienti urbani e infrastrutturali più giusti, accessibili e resilienti**, mettendo al centro il benessere collettivo e la dignità delle persone.

GRUPPI DI LAVORO E PROGETTI DI RICERCA

Parallela e sinergica all'erogazione dei servizi sul territorio è la partecipazione a progetti di ricerca e gruppi di lavoro finalizzati a definire criteri, metodologie e linee guida per la progettazione di infrastrutture e interventi ad alto impatto sociale.

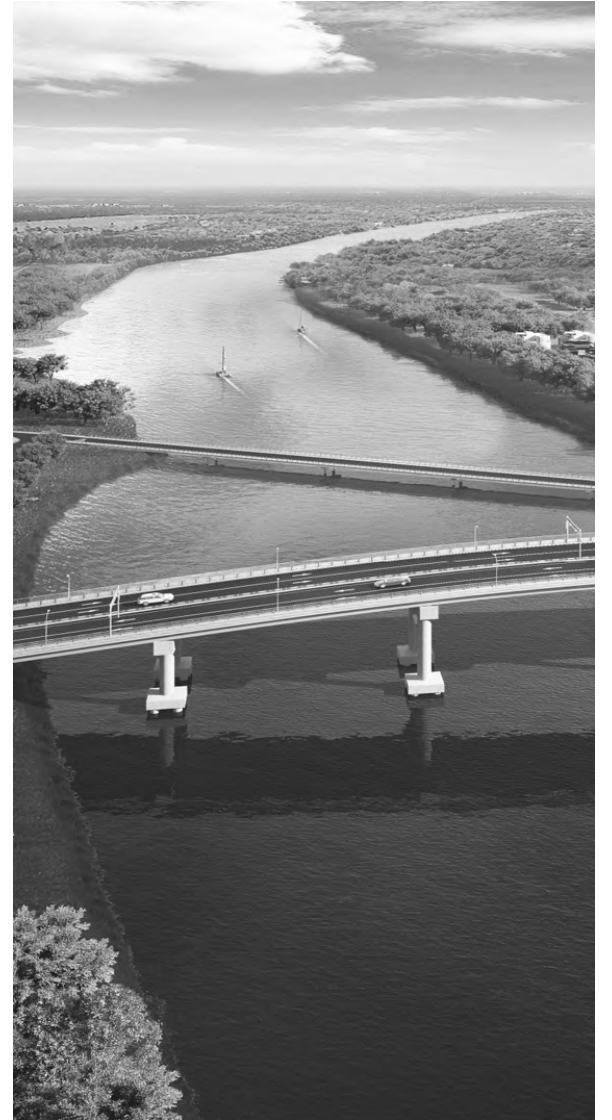
Tra le diverse iniziative cui la società ha collaborato nel corso degli anni si citano:

- **Progetto di ricerca – “Hospitales tecnología y redes: La evolución de la infraestructura de salud post COVID-19”**, finalizzato alla formulazione di linee guida per la progettazione di presidi sanitari in America latina, promosso dal Gruppo Infrastrutture Sociali (GIS) e la Divisione Salute e Protezione Sociale (SPH) della Banca Interamericana di Sviluppo (BID), l'Organizzazione Mondiale per la Sanità (OMS) e UNOPS, l'ufficio delle Nazioni Unite per i servizi ed i progetti (2022).
- **Piattaforma Joint Research Platform Healthcare Infrastructures (JRP HI)**, creata dal Politecnico di Milano Dipartimento ABC Design & Health Lab, con la Fondazione Politecnico di Milano, e con il coinvolgimento di

gruppi di progettazione, imprese e istituzioni. L'attività di ricerca è volta a sviluppare delle linee guida e sperimentare strategie evolutive di innovazione progettuale, tecnologica, organizzativa, costruttiva e gestionale, verso un modello di ospedale sempre più orientato alle esigenze di pazienti, caregivers e personale sanitario, sostenibile dal punto di vista sociale, economico ed ambientale, efficiente nel combattere le infezioni e sostenere il recupero fisico e psicologico degli utenti (2022-in corso).

- **Gruppo di lavoro OICE “Rigenerazione Urbana”** il cui lavoro, si è concretizzato in un **Atlante** che raccoglie dodici progetti di rigenerazione urbana in Italia, non solo come esempi di buone pratiche, ma anche come casi da analizzare criticamente per evidenziarne punti di forza e criticità e un'**Agenda** che propone diciotto “leve” concettuali per stimolare una riflessione collettiva e superare un linguaggio spesso stereotipato. Obiettivo è riportare la centralità del progetto nel dibattito sulla rigenerazione urbana e creare uno spazio di confronto aperto e non retorico, capace di analizzare anche le criticità delle esperienze passate, contribuendo allo sviluppo di una cultura condivisa che superi approcci obsoleti e pratiche poco efficaci. (2024-2025).
- **Gruppo di lavoro OICE “ESG”** per la creazione di linee guida per l'introduzione dei criteri ESG nella rendicontazione delle società di ingegneria e architettura, particolarmente utile per le piccole e medie imprese che rischiano di rimanere escluse dalle catene di fornitura dei grandi committenti pubblici e privati (2024-in corso).

Ponte Wismar-Mackenzie, Guyana.



SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE OPERE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca volti ad individuare le best pratics per la progettazione di opere a servizio della collettività.	Partecipazione nel corso del 2024 a n. 5 progetti di ricerca/gruppi di lavoro volti ad individuare le best pratics per la progettazione di opere a servizio della collettività.	●
COSA FAREMO		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca volti ad individuare le best practices per la progettazione di opere ad alto impatto sociale.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca volti ad individuare le best pratics per la progettazione di opere ad alto impatto sociale (n.)	2	1	3

ENGAGEMENT E coprogettazione

COSTRUIRE CONDIVISIONE E GENERARE VALORE CON IL TERRITORIO

In ogni intervento edilizio o infrastrutturale che impatta sul territorio, il coinvolgimento attivo delle comunità locali rappresenta un fattore strategico per il successo. Un progetto calato dall'alto o inadeguato rispetto ai bisogni reali rischia di incontrare ostilità, determinare ritardi autorizzativi, incrementare i costi e compromettere la reputazione degli attori coinvolti. Al contrario, **attivare un dialogo aperto, autentico e strutturato con il territorio** contribuisce a consolidare un clima di fiducia, favorendo l'accettazione sociale dell'intervento e rafforzando l'immagine dell'organizzazione promotrice.

Per questo, Politecnica promuove un approccio strutturato di **stakeholder engagement**, volto a intercettare aspettative e criticità in fase precoce, individuare potenziali aree di conflitto e arricchire le soluzioni progettuali attraverso il confronto diretto con gli attori locali. Una componente centrale di questo approccio è rappresentata dalla **governance partecipata**, intesa come **coinvolgimento strutturato di cittadini, amministrazioni pubbliche, investitori e altri portatori di interesse** nella definizione e realizzazione degli interventi.

La coprogettazione non si limita alla raccolta di opinioni, ma si configura come un **percorso continuativo di dialogo**, in cui metodi, strumenti e linguaggi vengono messi a sistema per costruire **soluzioni condivise**, realmente ancorate ai contesti di riferimento. Politecnica, nel pieno rispetto delle scelte del committente, mette a disposizione strumenti, linguaggi e competenze interdisciplinari per promuovere processi decisionali trasparenti e inclusivi, rispettando le indicazioni del committente e valorizzando le istanze del contesto locale.

I benefici sono tangibili e trasversali:

- **Mitigazione dei rischi:** la consultazione anticipata consente di individuare criticità latenti e prevenire conflitti sociali o istituzionali;
- **Sostegno all'accettazione sociale:** il coinvolgimento diretto rafforza la legittimazione sociale del progetto e ne facilita l'attuazione;
- **Valorizzazione territoriale:** interventi co-progettati rispondono meglio ai bisogni reali, contribuendo a migliorare la qualità della vita delle comunità coinvolte.

È una scelta che Politecnica incoraggia attivamente, mettendo a disposizione competenze e strumenti metodologici capaci di accompagnare l'intero processo in modo strutturato.

Tra le principali iniziative di governance partecipata che la Società ha realizzato negli ultimi anni:

- **Progetto DARE per la rigenerazione urbana del quartiere Darsena di Ravenna**, in ottica multidisciplinare e con approccio bottom-up, finalizzato a promuovere, mettere in rete e coordinare iniziative di soggetti privati, anche non economici, per la rivitalizzazione del comparto urbano – progetto DARE UIA (2020-2023).
- **Percorso di partecipazione per la rigenerazione del comparto ex Corni a Modena** ad uso residenza collettiva, servizi, infrastrutture e parco urbano. Il focus della partecipazione è stato il parco, per definire insieme a residenti e portatori di interesse cittadini come tematizzare l'area e come coniugare la memoria del passato con le necessità del presente (2020-2023).
- **Organizzazione di Cantiere partecipato per la riqualificazione del Polo logistico Conad Nordovest a Modena** con piattaforma logistica, opere infrastrutturali, aree e parchi pubblici. Appositi pannelli e una casella email dedicata hanno generato iniziative di contatto diretto tra Cantiere e cittadini, mentre in parallelo uno studio di fattibilità sulla generazione di una Comunità energetica ha evidenziato potenzialità e complessità dell'iniziativa (2020-in corso).
- **Workshop in loco per il restauro del complesso Fort Charlotte a St. Vincent – Grenadine**. Attraverso atti-

vità di brainstorming e raccolta dati strutturata sono state definite le linee guida per lo storytelling dell'allestimento museale dedicato all'identità locale (2021-in corso).

- **Supporto al Comune di Cesena per il restauro e rigenerazione del complesso monumentale Ex Roverella** per la creazione di un HUB urbano/Casa di quartiere, che è stato definito tramite un percorso articolato di ascolto e confronto dei vari stakeholders coinvolti (2022-in corso).
- Iniziativa **“Cambiamenti: da spazi sfitti a luoghi di comunità”** per la definizione di un percorso di ascolto e costruzione di politiche a supporto del Comune di Sassuolo nella Rigenerazione del centro storico della città (2024-in corso).

COINVOLGIMENTO DEI COMMITTENTI NELLA DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ ESG

Nel corso del 2025, Politecnica ha somministrato un questionario rivolto a un panel selezionato di clienti, con l'obiettivo di raccogliere indicazioni puntuali sulle **dimensioni della sostenibilità ambientale e sociale considerate prioritarie**. L'indagine mirava a comprendere in quali ambiti i committenti sono maggiormente disposti a investire per ottenere benefici ambientali e sociali concreti, contribuendo così a un miglior allineamento tra strategia progettuale e aspettative del mercato. Tra i temi proposti, sono stati considerati particolarmente rilevanti o prioritari:

- la **sicurezza** strutturale e gestionale dell'opera;
- la **riduzione delle emissioni climalteranti** e dell'inquinamento acustico e atmosferico;
- il **benessere e la salubrità degli edifici**, con attenzione alla qualità dell'aria, al comfort luminoso e acustico;
- l'**accessibilità e inclusione**, intesa come fruibilità degli spazi per tutti gli utenti;
- il **consumo responsabile di risorse naturali ed energetiche**, attraverso materiali a basso impatto e soluzioni efficienti;
- la **resilienza climatica**, ovvero la capacità dell'opera di adattarsi agli effetti del cambiamento climatico.

Anche altri aspetti, come l'**impatto economico e sociale delle opere**, la **tutela del suolo e della biodiversità**, le **certificazioni ambientali** e i **processi partecipativi**, sono stati segnalati come significativi, pur con un livello di priorità più basso, segnalando una sensibilità trasversale. Riguardo all'esperienza diretta con Politecnica, il 62% dei clienti ha riconosciuto che la sostenibilità è già considerata nei progetti, mentre il 38% ha evidenziato un **forte impegno dell'azienda nell'adozione di soluzioni sostenibili e innovative**. Nessun cliente ha indicato la totale

assenza di attenzione al tema.

I risultati raccolti rappresentano un'importante base di orientamento per rafforzare la coerenza tra i valori progettuali di Politecnica e le aspettative dei suoi stakeholder, contribuendo a sviluppare un'offerta sempre più mirata, integrata e consapevole.

GRUPPI DI LAVORO E PROGETTI DI RICERCA

Politecnica partecipa attivamente a tavoli di lavoro con enti di normazione e associazioni tecniche per contribuire allo sviluppo di linee guida e standard operativi sui temi della governance partecipata:

- **Gruppo di lavoro AIS "Stakeholder Engagement e Infrastrutture sostenibili"** con il compito di definire le linee guida da seguire nei progetti infrastrutturali nelle diverse fasi del processo decisionale, di programmazione, progettazione e costruzione e gestione dell'opera, da condividere con tutti gli attori della filiera, ma anche con i decisori e le istituzioni, facendone un vero e proprio strumento di governo del territorio e delle sue potenzialità. Il Position Paper finale è liberamente scaricabile dal sito AIS (2022-2023).
- **Gruppo di lavoro UNI/CT 058/GL 01 "Governance e sviluppo delle città e delle comunità sostenibili"** per la definizione di un progetto di norma per i processi di governance partecipata contenente criteri e requisiti per la partecipazione della comunità, della cittadinanza e delle parti interessate alla costruzione di un processo di trasformazione della città in città sostenibile da parte dell'Ente locale (2022-2024).

Team Sostenibilità Politecnica.



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di governance partecipata.	Partecipazione nel corso del 2024 a n. 2 progetti di ricerca/gruppi di lavoro su criteri e metodi di coinvolgimento e partecipazione della comunità, della cittadinanza e delle parti interessate al processo di progettazione.	●
COSA FAREMO		
COLLABORAZIONI STRATEGICHE		
Partecipare a progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di governance partecipata.		
SENSIBILIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI COMMITTENTI		
Mettere a punto entro il 2025 uno strumento per integrare i criteri di sostenibilità nella progettazione, associando a ciascun intervento gli obiettivi rilevanti dell'Agenda 2030 e coinvolgendo attivamente il cliente.		

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

PRINCIPALI KPI'S	2022	2023	2024
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di governance partecipata dei progetti (n.)	2	2	1
Iniziative di stakeholder engagement e governance partecipata (n.)	5	5	4

PROGETTI CHE
 lasciano il segno



Un recupero sostenibile che anima cultura e futuro per la città



CAVALLERIZZA REALE

Nel cuore di Torino, la Cavallerizza Reale – Patrimonio UNESCO e bene della Fondazione Compagnia di San Paolo – torna a vivere grazie a un importante progetto di restauro, rifunzionalizzazione e rigenerazione urbana, firmato da Cino Zucchi Architetti con Politecnica. L'intervento interessa una superficie di oltre 30.000 metri quadrati e mira a restituire alla città uno spazio pubblico aperto, dinamico e multifunzionale, trasformandolo in un nuovo polo culturale, sociale e formativo. Il progetto conserva l'impianto architettonico originario valorizzando le stratificazioni storiche, integrando nuovi usi legati alla cultura, all'università, all'innovazione sociale e alla sostenibilità. L'approccio interdisciplinare ha permesso

di coniugare il rispetto del valore storico con le esigenze contemporanee di accessibilità, sicurezza e integrazione urbana. Un intervento emblematico, certificato secondo lo standard GBC Historic Building®, che rigenera uno dei luoghi simbolo della memoria collettiva torinese e lo apre al futuro.

LUOGO	Torino, Italia
CLIENTE	Fondazione Compagnia di San Paolo
PARTNER	CZA-Cino Zucchi Architetti
SERVIZIO	Progetto di restauro e rifunzionalizzazione Coordinamento sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione Direzione lavori Progettazione architettonica e impiantistica Conservazione e valorizzazione beni storici Accessibilità Sostenibilità ambientale
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Restauro conservativo Progettazione inclusiva Sicurezza Coordinamento generale
ANNI	Progetto: 2022 - 2024 Realizzazione: 2024 – in corso



SDG 4 – ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Situato in una comunità con livelli alti di disagio socio-economico, l'hub è stato pensato per offrire opportunità di sport, formazione culturale e professionale e crescita democratica. L'architettura degli edifici e degli spazi aperti è stata dunque sviluppata per attrarre la frequentazione del sito e garantire la fruibilità degli spazi senza barriere fisiche, culturali o climatiche. Una sala danza, un centro musica, un teatro e aule per la formazione ICT affiancheranno un laboratorio per la produzione e la commercializzazione di prodotti a base di miele, all'interno di un sito che sarà preventivamente bonificato dalla presenza di amianto e messo in sicurezza rispetto alle esondazioni fluviali.

SDG 10 – RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

L'intervento è progettato secondo i criteri dell'accessibilità universale: percorsi privi di barriere architettoniche, spazi pubblici accessibili, ambienti flessibili e inclusivi. La destinazione d'uso delle aree comuni, pensate per accogliere attività diverse, sostiene il principio di equità sociale e la partecipazione attiva di tutti i cittadini alla vita culturale e urbana.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il progetto diventa un modello di rigenerazione urbana che valorizza il patrimonio storico, promuove la partecipazione civica e crea nuovi luoghi di aggregazione sostenibili e resilienti, nel rispetto dell'identità culturale. La Cavallerizza viene riconnessa al tessuto urbano attraverso nuovi spazi pubblici – come la Piazzetta del Bagolaro e il Passaggio Chiabrese – che migliorano la permeabilità e la qualità dello spazio urbano. Il recupero di un bene monumentale in disuso e la sua trasformazione in un nuovo polo culturale e sociale rappresentano un importante contributo alla vivibilità, alla sicurezza e alla resilienza della città.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

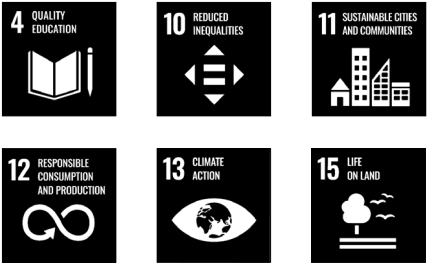
Il progetto adotta un approccio circolare: uso di materiali compatibili, recupero delle strutture esistenti, tecniche di restauro a basso impatto e gestione sostenibile del cantiere riducono il consumo di risorse e i rifiuti. Il restauro privilegia il riuso e la valorizzazione dei materiali esistenti, l'eliminazione delle superfetazioni e l'impiego di tecniche compatibili con la natura storica degli edifici. L'approccio progettuale mira a ridurre gli impatti ambientali e i consumi di risorse, anche grazie alla gestione sostenibile del cantiere, ai materiali naturali, alle finiture durature e alla manutenzione facilitata.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'intervento integra tecnologie per l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni: pompe di calore, coibentazioni avanzate, ventilazione controllata e fonti rinnovabili contribuiscono alla mitigazione climatica. L'intervento è in corso di certificazione GBC Historic Building®, uno dei protocolli più avanzati per la sostenibilità degli edifici storici. Le strategie energetiche adottate includono l'utilizzo di pompe di calore, sistemi di ventilazione meccanica controllata, coibentazioni avanzate, ottimizzazione dell'illuminazione naturale e fonti rinnovabili integrate. Il progetto riduce i consumi, migliora l'efficienza e abbassa le emissioni, contribuendo attivamente alla transizione ecologica.

SDG 15 – VITA SULLA TERRA

Lo spazio esterno è riprogettato con materiali naturali e vegetazione autoctona. Le superfici permeabili e i sistemi di drenaggio sostenibile migliorano il microclima e favoriscono la biodiversità urbana. Il disegno del paesaggio valorizza la componente vegetale attraverso l'uso di specie autoctone e resistenti, che migliorano il microclima e favoriscono la biodiversità. L'adozione di superfici permeabili e sistemi di drenaggio sostenibile – come i pozzi perdenti – permette una corretta gestione delle acque piovane, riducendo il rischio idraulico e restituendo al suolo la sua funzione ecologica.





Quando il recupero di un luogo serve a consolidare una comunità



FORT CHARLOTTE

Il restauro di Fort Charlotte, un forte di epoca coloniale britannica, costruito nel 1763 su una collina che domina il porto di Kingstown, nasce principalmente come opera di difesa dalle popolazioni locali che attaccavano gli Inglesi dall'interno dell'isola. Realizzato in parte in pietra vulcanica e in parte con i laterizi usati come zavorra dalle navi inglesi, rappresenta un interessante edificio militare, ma anche una testimonianza importante del passato multiculturale e conflittuale dell'isola.

Il suo recupero a fini museali ha rappresentato una sfida tecnica per trovare le migliori soluzioni di restauro sostenibili nel contesto caraibico ma anche una sfida creativa e culturale per restituire alla comunità locale una opportunità di crescita e confronto.

LUOGO	Kingstown, Saint Vincent, Saint Vincent and the Grenadines
CLIENTE	Ministero delle Finanze, della Pianificazione Economica e della Tecnologia dell'Informazione con finanziamento di WB - Banca Mondiale
PARTNER	-
SERVIZIO	Inception Report Preliminary Design Detailed Design Bid Package Works Supervision
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale e sociale e Partecipazione Infrastrutture e idraulica Geotecnica Acustica Prevenzione incendi Museologia e Interior design BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto: 2021 - 2022 Realizzazione: 2023 – in corso





SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Il progetto è stato pensato affinché i nuovi spazi possano offrire inedite opportunità di occupazione alla popolazione locale: sono previsti infatti una caffetteria e un souvenir shop, mentre una sala polivalente potrà ospitare manifestazioni e mercatini rivolti all'artigianato locale. L'ampia area cortiliva interna è stata studiata per ospitare concerti o feste private, mentre il percorso espositivo è pensato per integrarsi con visite guidate e attività laboratoriali. Tutti gli allestimenti sono stati studiati per essere realizzati da artigiani locali. Un'area del museo conetterà poi il Forte con altri siti turistici dell'isola, da ricomprendere in appositi pacchetti.

Su un altro versante, le iniziative di sostenibilità sociale del cantiere hanno previsto occasioni di formazione e tutoraggio per i lavoratori dell'impresa edile vincitrice dell'appalto, per dotarli di competenze specialistiche nel campo del restauro.



SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il progetto di recupero del Forte è stato impostato per farne non solo una valida attrazione turistica, ma anche un luogo di aggregazione e di formazione per la comunità locale. In quest'ottica, sono stati previsti criteri e modi differenziati di accesso per visitatori e residenti, gli spazi open air resteranno sempre aperti alla comunità locale. Anche la cantierizzazione è stata sviluppata con una focus specifico sulla mitigazione degli impatti sui residenti e le attività dell'intorno, sia per quanto riguarda le lavorazioni in situ sia relativamente al traffico indotto dal cantiere. Infine, per non sospendere completamente gli introiti derivanti dalle visite al Forte, appena possibile una parte del sito è stato riaperto ai visitatori, nonostante i lavori di recupero siano ancora in corso.

SDG 16 – PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

La storia locale, a cui deve essere dedicato il Museo all'interno del Forte, è ancora oggi poco conosciuta e sedimentata nella coscienza della comunità locale, ancora segnata dai fenomeni del post-colonialismo. Per questa ragione lo studio museografico e di allestimento ha rappresentato l'occasione, per le Istituzioni e le comunità, di riflettere sulla propria storia e la propria identità. Allo scopo sono stati dunque attivati appositi workshop, momenti di confronto e bandi per la raccolta di idee e materiali, per poter sviluppare una proposta progettuale in grado di garantire un primo percorso espositivo "aperto", ovvero capace di evolvere nel tempo parallelamente alla crescita di consapevolezza e di conoscenza che le attività culturali per la comunità locale saranno in grado di promuovere. Questo approccio dinamico e partecipativo alla progettazione ha favorito il rafforzamento del dialogo tra istituzioni e tra queste e la popolazione coinvolta.





Luoghi di aggregazione e formazione per sostenere la coesione sociale



CULTURAL AND ARTISTIC HUB BELLEVUE

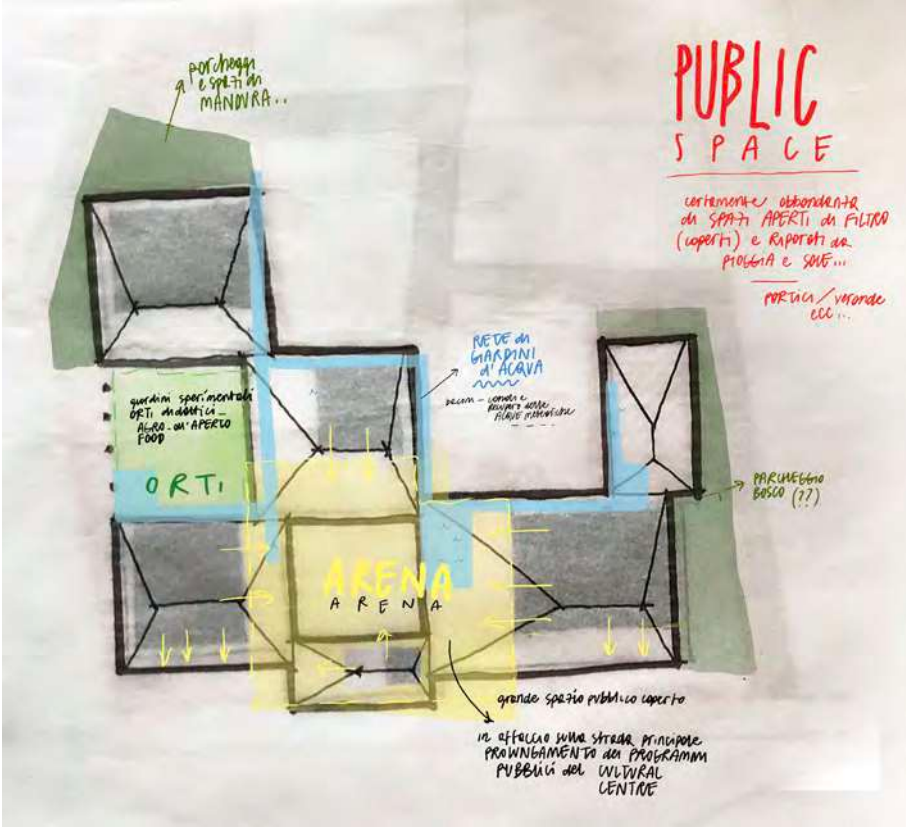
La progettazione del centro culturale e sito produttivo nella località di Bellevue, nel nord-est dell'isola di Saint Vincent (SVG) è stata basata su una attenta analisi di bisogni e aspettative, anche tramite momenti di confronto con la comunità locale, da cui sono stati definiti i 3 principi-guida del progetto:

- Identità: l'hub si colloca in un contesto sociale ed economico complesso, in cui è necessario rafforzare il senso di comunità, ma anche la fiducia nelle istituzioni e l'appartenenza alla nazione. L'architettura dell'hub deve quindi trasmettere un senso di accoglienza, familiarità, fiducia, ma anche di orgoglio, appartenenza e riconoscibilità.

- Funzionalità: l'hub deve essere facilmente fruibile da diversi utenti, accessibile, semplice ed economico da mantenere, e deve tenere conto dei rischi climatici (alluvioni, uragani, eruzioni vulcaniche).
- Sostenibilità: gli edifici hanno cercato di sfruttare le peculiarità climatiche locali per minimizzare l'utilizzo di risorse, favorire l'uso di tecniche e materiali locali, generare spazi flessibili e utilizzabili anche in caso di eventi climatici o ambientali estremi.

LUOGO	Bellevue, Saint Vincent, Saint Vincent and the Grenadines
CLIENTE	Ministero delle Finanze e della Pianificazione economica, Governo di Saint Vincent and The Grenadines
PARTNER	-
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto esecutivo Documentazione per appalto
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale ed energia Infrastrutture e idraulica Acustica Prevenzione incendi Urbanistica e paesaggio BIM management Sicurezza
ANNI	Progetto: 2023-2025





SDG 3 – SALUTE E BENESSERE

Situato in una comunità con livelli alti di disagio socio-economico, l'hub è stato pensato per offrire opportunità di sport, formazione culturale e professionale e crescita democratica. L'architettura degli edifici e degli spazi aperti è stata dunque sviluppata per attrarre la frequentazione del sito e garantire la fruibilità degli spazi senza barriere fisiche, culturali o climatiche. Una sala danza, un centro musica, un teatro e aule per la formazione ICT affiancheranno un laboratorio per la produzione e la commercializzazione di prodotti a base di miele, all'interno di un sito che sarà preventivamente bonificato dalla presenza di amianto e messo in sicurezza rispetto alle esondazioni fluviali.

SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Solo alcune porzioni dei fabbricati prevedono la climatizzazione meccanica. Ovunque possibile, l'architettura ha giocato con tettoie e patii per limitare il soleggiamento e con aperture scorrevoli e paramenti tipo "gelosia" per intercettare e incanalare l'abbondante ventilazione naturale. È stato previsto l'utilizzo di sistemi fotovoltaici e di raccolta e stoccaggio delle acque piovane per l'irrigazione dei giardini.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L'idea fondante del progetto, finalizzata al suo radicamento nel difficile contesto locale, è stata quella di spingere nella direzione non tanto di una architettura stilisticamente tropicale, quanto di una architettura compositivamente tropicalista, ovvero concepita come un'espressione spaziale della cultura caraibica, che promuove l'ibridazione tra sfera pubblica e sfera privata, l'uso non univoco degli spazi, la valorizzazione dei luoghi di soglia come preferenziali per lo svolgimento delle attività di relazione. Questo approccio ha permesso di generare un luogo funzionale, ma anche percepito come "proprio" dai residenti, accorciando le distanze con le istituzioni che lo hanno promosso, facilitandone dunque l'uso e la cura.



Un'area militare dismessa si trasforma in parco urbano e hub per la promozione del territorio, della cultura e della socialità



EX CASERMA MONTEZEMOLO - CUNEO

Il progetto restituisce alla città di Cuneo un'area finora in disuso e inaccessibile, attraverso una rigenerazione urbana che si fonda sui principi di accessibilità e sostenibilità. Grazie a mirate operazioni di ricucitura l'area da cesura urbana diventa occasione di connessione e spazio generatore di relazioni materiali e immateriali. La memoria storica del luogo, preservata e valorizzata, si costituisce come elemento identitario con il quale la collettività locale si riconosce e riscopre le proprie radici, nel momento in cui si rinnova aprendosi al futuro, mediante molteplici nuovi usi, diversi e complementari fra loro.

La predominanza nel progetto delle aree esterne sottolinea la vocazione verde dell'area. Il progetto è innanzitutto un progetto di paesaggio, che si struttura secondo un gradiente vegetale/minerale che disegna gli spazi e suggerisce diversi tipi di utilizzo dell'area, dal quotidiano tempo libero per gli abitanti dei quartieri vicini, agli eventi di rilevanza urbana ed extraurbana, fino agli eventi di richiamo nazionale ed internazionale, grazie alla predisposizione di uno spazio attrezzato in grado di ospitare concerti, spettacoli e fiere.

LUOGO	Cuneo, Italia
CLIENTE	Comune di Cuneo
PARTNER	Paisà Architettura del Paesaggio S.r.l.
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione Direzione lavori Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale e LEED® Infrastrutture e idraulica Geotecnica Acustica Prevenzione incendi Interior design BIM management Direzione lavori Sicurezza
ANNI	Progetto: 2021 - 2024 Realizzazione: 2025 – in corso





SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L'efficientamento energetico è uno dei temi fondanti del progetto di riqualificazione della Ex Caserma Montezemolo, che è anche stato valutato mediante Protocollo ITACA, raggiungendo un punteggio di 2,8. Tale valutazione certifica l'elevato standard tecnico che ha caratterizzato la ristrutturazione sia del fabbricato sia delle aree esterne di pertinenza. Il Protocollo ITACA è composto da un set di criteri e relativi indicatori organizzati in 5 Aree di Valutazione: Qualità del Sito, Consumo delle Risorse, Carichi Ambientali, Qualità

Ambientale Indoor, Qualità del Servizio. La prestazione ambientale dell'edificio è valutata secondo una scala di punteggio che va da -1 a +5. Il Protocollo permette di verificare le prestazioni di un edificio non solo in riferimento ai consumi e all'efficienza energetica, ma anche in considerazione del suo impatto sull'ambiente e sulla salute dell'uomo, favorendo così la realizzazione di edifici innovativi, a energia zero, a ridotti consumi di acqua, nonché materiali che nella loro produzione comportino bassi consumi energetici e nello stesso tempo garantiscano un elevato comfort. Il Protocollo garantisce inoltre l'oggettività della valutazione attraverso l'impiego di indicatori e metodi di verifica conformi alle norme tecniche e leggi nazionali di riferimento.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Città e comunità sostenibili significa rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili. L'hub territoriale che nascerà nel vecchio edificio dismesso della caserma Montezemolo sarà un luogo flessibile e innovativo, un punto di riferimento per la comunità locale e per i visitatori provenienti da più o meno lontano. A tutti il centro offrirà un ampio ventaglio di possibilità di utilizzo: da info-point per la promozione della montagna e del turismo, con particolare rilievo agli

aspetti naturalistici e alle possibilità di sport sia invernali sia estivi; allo spazio espositivo ed educativo, per la tutela e la trasmissione del patrimonio storico e culturale locale. Completano l'offerta uno spazio caffetteria con possibilità di sosta e relax sia all'interno sia all'esterno e servizi igienici a disposizione, il tutto in un edificio totalmente accessibile pensato seguendo le linee guida del design for all, ovvero nel rispetto e nella valorizzazione delle possibili diverse esigenze degli utenti.

SDG 15 – LA VITA SULLA TERRA

Questo obiettivo recita "Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre" e ciò è esattamente una delle finalità primarie del progetto: preservare e valorizzare il patrimonio ambientale dell'area. Il progetto del verde persegue il suo scopo riqualificando gli esistenti elementi vegetazionali di valore paesaggistico, attraverso interventi di diradamento selettivo, pulizia della compagine arbustiva delle specie invasive e impianto di nuove piantumazioni. La scelta delle specie vegetali prevede la continuità con gli esemplari esistenti mantenuti nell'area e predilige l'impianto di specie autoctone, presenti nel contesto urbano e rappresentative del territorio cuneese. Il progetto paesaggistico intende dunque garantire una continuità tra i diversi ambienti, favorendone il dialogo e restituendone continuità e qualità paesaggistica. In questo modo l'intervento può assumere un valore didattico di racconto ed espressione delle caratteristiche naturalistiche e botaniche, prevedendo specie tipiche del territorio e strettamente collegate col paesaggio circostante.



Un modello di sanità innovativa e sostenibile per il Friuli Occidentale



NUOVO OSPEDALE DI PORDENONE

Il Nuovo Ospedale di Pordenone rappresenta un punto di riferimento per l'assistenza sanitaria nel Friuli Occidentale. Con una superficie di 82.500 m² e una capacità di 475 posti letto, la struttura integra servizi di diagnosi, cura e riabilitazione delle patologie acute. Il progetto, realizzato da Politecnica in collaborazione con Pinearq, Manens e Coopprogetti, si distingue per l'adozione di soluzioni innovative in ambito energetico e tecnologico, come l'utilizzo di coperture verdi, impianti di trigenerazione, sistemi di recupero e riuso delle acque, gestione domotica degli impianti, sistemi BIM per la gestione del ciclo di vita dell'edificio.

Inserito armoniosamente nel contesto urbano esistente, l'ospedale è stato progettato per garantire efficienza, sostenibilità e un elevato comfort per pazienti e operatori sanitari.

LUOGO	Pordenone, Italia
CLIENTE	Azienda Sanitaria Friuli Occidentale (ASFO)
PARTNER	Pinearq, Manens, Coopprogetti
SERVIZIO	Progettazione architettonica, strutturale e impiantistica Direzione lavori Coordinamento sicurezza BIM management
INCARICO	Progetto preliminare e definitivo Progettazione varianti incorso d'opera Direzione lavori Coordinamento sicurezza in progettazione ed esecuzione
ANNI	Progetto: 2015 (preliminare e definitivo), 2018-2024 (varianti in corso d'opera). Realizzazione: 2017 – 2024





SDG 3 – SALUTE E BENESSERE

La progettazione del nuovo ospedale pone al centro il benessere del paziente, con spazi funzionali e accoglienti che favoriscono la qualità dell’assistenza sanitaria. L’integrazione di tecnologie avanzate e la flessibilità degli ambienti permettono di adattarsi alle esigenze sanitarie in evoluzione, migliorando l’efficacia dei trattamenti e la soddisfazione degli utenti.

SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L’edificio è dotato di sistemi energetici ad alta efficienza, tra cui impianti di trigenerazione e recupero del calore, gruppi frigoriferi a lievitazione magnetica, che contribuiscono a ridurre l’impatto ambientale e i costi operativi. L’adozione di soluzioni sostenibili, come le coperture verdi, migliora l’isolamento termico e favorisce la biodiversità urbana. L’involucro garantisce prestazioni elevate in termini di isolamento termico ed acustico.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Il progetto rappresenta un esempio di innovazione nel settore sanitario, grazie all’utilizzo di tecnologie digitali avanzate e alla collaborazione tra diverse competenze professionali. L’integrazione di sistemi BIM ha permesso una gestione efficiente del progetto, dalla fase di progettazione alla realizzazione, migliorando la qualità e la sostenibilità dell’infrastruttura.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Situato nel cuore di Pordenone, il nuovo ospedale si inserisce armoniosamente nel tessuto urbano esistente, contribuendo alla riqualificazione dell’area e migliorando l’accessibilità ai servizi sanitari per la comunità locale. Il complesso si integra e completa con gli adiacenti parcheggi P1/P2 e con la Cittadella della Salute dedicata ai servizi socio sanitari ed assistenziali. La progettazione attenta al contesto storico e architettonico favorisce l’integrazione dell’edificio con l’ambiente circostante.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L’adozione di strategie progettuali orientate alla sostenibilità ambientale, come l’efficienza energetica e l’uso di fonti rinnovabili (quali impianto fotovoltaico e solare termico), contribuisce alla riduzione delle emissioni di gas serra e al contrasto del cambiamento climatico. Il progetto dimostra l’impegno verso una sanità più resiliente e rispettosa dell’ambiente.



Un polo culturale e universitario fra memoria, identità e futuro per la collettività



SANTA MARTA – SILOS DI LEVANTE, CASA DEL CAPITANO E GUARDIANIA

Il progetto di restauro e valorizzazione del Silos di Levante, della Casa del Capitano e della Guardiania dell'Ex Caserma Santa Marta a Verona ha trasformato un complesso storico militare in un polo multifunzionale aperto alla città. Gli interventi hanno restituito spazi per l'Università degli Studi di Verona, tra cui aule studio e ambienti per la didattica, nonché aree espositive, servizi per il quartiere, ambulatori cittadini e una sede della polizia municipale. Il restauro ha rispettato le stratificazioni storiche dell'edificio, integrando soluzioni impiantistiche a vista per preservare le finiture originali. Particolare attenzione è stata dedicata all'accessibilità, garantendo percorsi fruibili anche da persone con ridotte capacità

motorie e percettive. Durante i lavori, sono stati scoperti e valorizzati cunicoli di epoca austriaca, creando un collegamento tra il Silos di Levante e il Silos di Ponente, arricchendo l'offerta culturale e storica del complesso. Il progetto dell'Ex Caserma Santa Marta rappresenta un esempio virtuoso di come il recupero del patrimonio storico possa essere occasione per promuovere l'inclusione sociale, l'innovazione e la sostenibilità urbana, contribuendo al raggiungimento di diversi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

LUOGO	Verona, Italia
CLIENTE	Comune di Verona
PARTNER	Università degli Studi di Verona
SERVIZIO	Progetto di restauro e rifunionalizzazione Coordinamento sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione Direzione lavori Progettazione architettonica e impiantistica Conservazione e valorizzazione beni storici Accessibilità Sostenibilità ambientale
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Restauro conservativo Progettazione inclusiva Sicurezza Coordinamento generale
ANNI	Progetto: 2019 - 2022 Realizzazione: 2022 - 2024



SDG 3 – SALUTE E BENESSERE

L'inclusione di ambulatori cittadini e spazi per la socializzazione all'interno del complesso supporta il benessere fisico e mentale della comunità, offrendo servizi sanitari e luoghi di incontro facilmente accessibili.

SDG 4 – ISTRUZIONE DI QUALITÀ

La creazione di nuove aule studio e spazi didattici per l'Università degli Studi di Verona promuove l'accesso equo all'istruzione superiore, favorendo l'apprendimento continuo e la formazione di qualità. Il progetto rafforza la funzione educativa e culturale del quartiere Veronetta con la creazione di nuove sale studio universitarie e spazi aperti alla cittadinanza, favorendo la diffusione della conoscenza e l'accesso alla formazione superiore. Il recupero dell'ex caserma, oggi parte integrante del campus dell'Università di Verona, contribuisce a rendere l'istruzione più accessibile, inclusiva e legata al territorio.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L'integrazione di soluzioni tecnologiche avanzate nel rispetto delle strutture storiche dimostra come l'innovazione possa coesistere con la conservazione del patrimonio, promuovendo infrastrutture resilienti e sostenibili.

SDG 10 – RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE

Grazie a una progettazione attenta all'accessibilità universale, tutti gli spazi – inclusi quelli museali e di ristoro – sono fruibili anche da persone con disabilità motoria e percettiva. L'inclusione è stata uno dei criteri guida del progetto, in linea con gli obiettivi di pari opportunità e accesso equo ai servizi.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il progetto contribuisce alla rigenerazione urbana del quartiere Veronetta, valorizzando il patrimonio storico e creando spazi pubblici inclusivi e accessibili, migliorando la qualità della vita dei residenti e rafforzando il senso di comunità. L'intervento si inserisce in una strategia urbana più ampia che punta alla rigenerazione sociale e culturale di Veronetta, quartiere storicamente marginale. Il recupero di edifici dismessi e la loro restituzione a nuova vita come luoghi pubblici multifunzionali (studio, cultura, socialità) ha un forte impatto comunitario e migliora la qualità dello spazio urbano.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Il restauro è stato condotto nel pieno rispetto del patrimonio storico e con un uso responsabile delle risorse: tutte le finiture originali sono state conservate, gli impianti lasciati a vista per non interferire con la fabbrica storica, e sono stati valorizzati anche gli elementi architettonici e archeologici ritrovati durante i lavori, integrandoli nel progetto culturale.

SDG 13 – LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'approccio impiantistico risponde a elevati standard di efficienza energetica, evitando impatti sulla struttura storica e massimizzando il comfort interno. La conservazione dell'involucro esistente e l'adozione di soluzioni impiantistiche non invasive riducono il consumo di materiali e l'impatto ambientale dell'intervento.





Un nuovo spazio culturale per ricucire
il centro urbano con il porto



POLO CULTURALE PALAZZO DELLA ROVERE

Il progetto di restauro e rifunionalizzazione di Palazzo della Rovere mira a trasformare un edificio storico rinascimentale, situato tra il centro urbano e il porto di Savona, in un polo culturale inclusivo e multifunzionale. Il nuovo spazio ospiterà la biblioteca comunale “Anton Giulio Barrili”, laboratori per bambini e adolescenti, sale lettura, spazi per eventi e un orto botanico sulla terrazza superiore. La corte interna sarà riqualficata come giardino urbano, creando un luogo di aggregazione e connessione tra la città storica e la zona portuale. Il progetto è stato

sviluppato attraverso un processo partecipativo che ha coinvolto oltre 400 cittadini, con l'obiettivo di rispondere alle esigenze della comunità e valorizzare il patrimonio storico-artistico dell'edificio. Il progetto di Palazzo della Rovere rappresenta un esempio virtuoso di come la valorizzazione del patrimonio storico possa essere integrata con le esigenze contemporanee di sostenibilità ambientale, inclusione sociale e sviluppo culturale.

LUOGO	Savona, Italia
CLIENTE	I.R.E. Infrastrutture Recupero Edilizio Energia Agenzia Regionale Ligure; Comune di Savona
PARTNER	Dott.ssa Monica Endrizzi, Dott. Francesco Dettori
SERVIZIO	Project management Progettazione integrata Direzione lavori Sicurezza
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale Interior design BIM management
ANNI	Progetto: Progetto: 2023 – in corso



SDG 4 – ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Il trasferimento della biblioteca comunale e la creazione di spazi educativi e laboratori promuovono l'accesso all'istruzione e alla cultura per tutte le fasce d'età.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

La riqualificazione di un edificio storico in disuso in un centro culturale attivo contribuisce alla rigenerazione urbana e al rafforzamento del tessuto sociale.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'adozione di impianti ad alta efficienza energetica alimentati da fonti rinnovabili e l'utilizzo di materiali riciclati riducono l'impatto ambientale dell'intervento.

SDG 17 – PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Il progetto è il risultato di una collaborazione tra enti pubblici, professionisti e cittadini attraverso un percorso di partecipazione, dimostrando l'efficacia delle partnership nel raggiungimento degli obiettivi comuni.





La ricostruzione di un ponte, fra memoria storica e innovazione ingegneristica



PONTE LEONARDO DA VINCI

Il ponte Leonardo da Vinci è un’infrastruttura iconica, fondamentale per la viabilità dell’area metropolitana bolognese sin dal 1957. Con i suoi 144 metri di luce, al momento dell’inaugurazione era il più grande arco in calcestruzzo d’Italia. Chiuso per criticità strutturali nel 2021, il ponte è stato oggetto di un intervento radicale di adeguamento, per preservarne il valore storico e restituirlo alla comunità con maggiore sicurezza, durabilità ed efficienza.

Il progetto ha mantenuto e valorizzato gli archi originali, sostituendo l’impalcato esistente in c.a. con una nuova struttura mista acciaio-calcestruzzo più leggera e performante, oltre a percorsi ciclopeditoni in piastra ortotropa di nuova generazione. Innovativa è la disposizione degli elementi (in tubolari d’acciaio) di collega-

mento arco-impalcato con direzione radiale in luogo dei pre-esistenti ritzi verticali (in c.a.). L’intervento di stabilizzazione del versante e la nuova disposizione delle pile portano indiretto beneficio anche alla linea ferroviaria eliminando ostacoli in strettissimo affiancamento e possibili cadute/rotolamento di materiale lungo la scarpata con interessamento del sedime rotabile. Un approccio rispettoso del paesaggio e del disegno originale, è sottolineato dalla scelta di una finitura in acciaio verniciato in tonalità coerente con i materiali storici. Il parapetto appositamente progettato, con impianto di illuminazione integrato, fornisce specifica risposta all’esigenza della comunità locale per la mitigazione del rischio verso atti estremi, di cui le opere sceniche sono talvolta interessate; anche la predisposizione di un cavedio posto sotto al

corrimano sintetizza la funzionalità di uno spazio destinato ai sottoservizi (facilmente raggiungibile) alla pulizia delle forme e delle cromie, all’interno di un’unica composizione architettonico dell’intero intervento.

Sfide complesse sono state affrontate e superate, come la demolizione selettiva dell’impalcato in tre sezioni e la gestione del cantiere in spazi ristretti, senza mai interrompere l’esercizio della sottostante linea ferroviaria Bologna–Pistoia. La sinergia tra progettisti, committente e impresa ha permesso la realizzazione dell’opera in tempi record, con l’inaugurazione nel dicembre 2023. L’intervento restituisce al territorio un’infrastruttura strategica e rappresenta un esempio virtuoso di ingegneria al servizio della memoria storica e delle esigenze contemporanee.

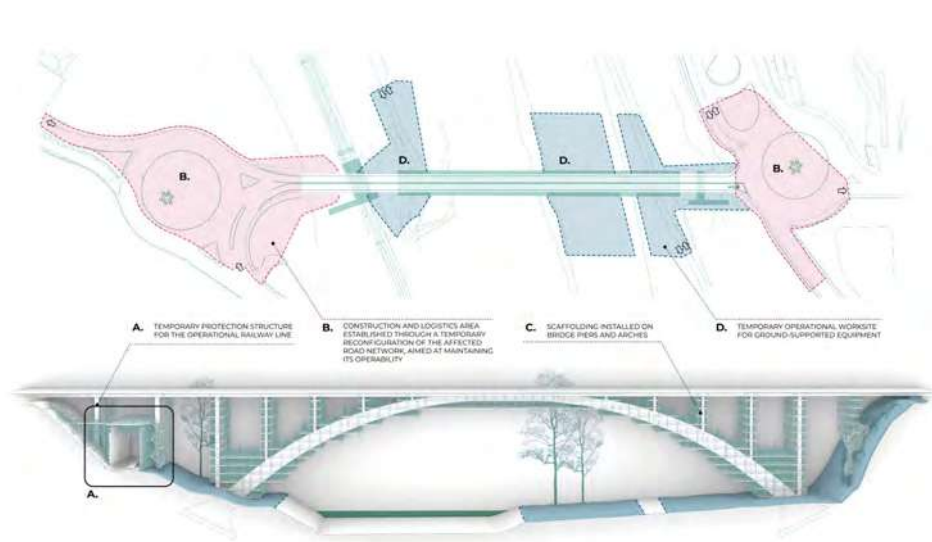
LUOGO	Sasso Marconi, Italia
CLIENTE	Anas s.p.a
PARTNER	Matildi+Partners Srl Integra Srl Studio Mattioli
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica per Valutazione Preliminare (ex art. 6 c.9) Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione
INCARICO	Coordinamento ed integrazione del progetto. Discipline: stradale, geotecnica, strutture, impianti, paesaggio e ambiente, idraulica, acustica, fasi e cantieri Sicurezza
ANNI	Progetto: 2021-2022 Realizzazione: 2022-2023

SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Il progetto considera l'impatto sulla qualità della vita della comunità locale: non si limita a ripristinare un collegamento tra le sponde di un fiume ma in continuità con la storia del ponte, sfida la discontinuità geografica per unire 2 territori. L'obiettivo è operare una riqualificazione funzionale volta alla sostenibilità (percorsi di mobilità dolce), ambientale (opere a verde, impianti di trattamento delle acque meteoriche stradali), energetica (impianto di illuminazione ad alta efficienza con doppia alimentazione via cavo e pannello PV e adeguata calibrazione per non introdurre inquinamento luminoso in contesto fluviale sensibile).

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L'intervento di riqualificazione e adeguamento mediante parziale demolizione e ricostruzione del ponte Leonardo da Vinci ha consentito di risolvere in brevissimo tempo i disagi gravosi alla circolazione di merci e persone tra le 2 sponde del fiume Reno senza compromettere l'esercizio della sottostante linea ferroviaria "Porrettana". La soluzione progettuale costituisce un "unicum" dell'adeguamento di ponti ad arco di grande luce e fornisce modello da seguire in altri interventi simili. Le scelte strutturali ed architettoniche hanno consentito un'esecuzione dei lavori rapida ed in sicurezza. Sorvolandola ciclovista di interesse nazionale "Ciclovista del Sole" e il percorso europeo "Eurovelo 7", il ponte è stato dotato di 2 ampi percorsi ciclopedonali laterali volti a fornire, anticipatamente, una predisposizione strategica allo sviluppo della mobilità dolce locale che possa anche interconnettersi alla predetta rete ciclabile nazionale/europea.





Un restauro che intreccia memoria storica e identità contemporanea



STAZIONE DI LECCE

Il progetto di restauro della stazione di Lecce valorizza il Fabbricato Viaggiatori, edificio ottocentesco tutelato, con un intervento rispettoso dell'identità storica e inserito nel contesto urbano. Gli elementi architettonici originari, come le volte in pietra leccese e la pensilina in ghisa, sono stati recuperati e integrati con materiali contemporanei come metallo brunito effetto ottone.

Le scelte compositive e materiche restituiscono coerenza agli spazi interni, reinterpretando il linguaggio ottocentesco con sensibilità contemporanea. Il progetto ha ottenuto la certificazione Envision Award GOLD in fase di progettazione e sta seguendo l'iter per la certificazione GBC Historic Building.

LUOGO	Lecce, Italia
CLIENTE	Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.
PARTNER	-
SERVIZIO	Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione
INCARICO	Coordinamento progetto Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Sostenibilità ambientale GBC HB® Envision® Geotecnica Prevenzione incendi Interior design Sicurezza
ANNI	Progetto: 2020 - 2024 Realizzazione: 2024 - 2026





SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

La progettazione, sviluppata in linea con i criteri ambientali minimi (CAM Edilizia), ha previsto l'applicazione del protocollo Envision®, del protocollo GBC HB® ed il rispetto del principio DNSH (Do Not Significant Harm). Il progetto promuove un uso efficiente dell'energia, integrando fonti rinnovabili, e intervenendo con tecnologie performanti e contestualmente rispettose delle caratteristiche storiche del fabbricato e del paesaggio circostante. In particolare, il complesso è oggetto di un articolato intervento di efficientamento energetico che prevede la coibentazione delle coperture, la sostituzione integrale degli infissi con nuovi serramenti a taglio termico ad alte prestazioni, e l'adozione di controsoffitti metallici che migliorano il comfort termoacustico. Inoltre, è prevista l'installazione di un impianto fotovoltaico in copertura, che contribuirà alla produzione locale di energia da fonte rinnovabile.



SDG 9 – IMPRESE, INFRASTRUTTURE E INNOVAZIONE

La stazione di Lecce è nodo ferroviario urbano e territoriale: il progetto migliora la qualità e funzionalità del sistema infrastrutturale ferroviario, rendendolo più affidabile, accessibile e integrato. L'intervento comprende connessioni intermodali con altri progetti strategici (hub Sud, sottopasso, parcheggi di scambio), favorendo la mobilità sostenibile. Il progetto in esame rientra negli interventi di cui alla MISSIONE 3 "Infrastrutture per una mobilità sostenibile", Componente C1 "Alta velocità e manutenzione 4.0" ed in particolare all'Investimento 1.8 "Miglioramento delle stazioni del Sud Italia".

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L'intervento agisce sul patrimonio culturale e sul sistema della mobilità, generando impatti positivi sulla vivibilità urbana. Il progetto migliora l'accessibilità ferroviaria e la fruibilità della stazione per tutti gli utenti, incluse le persone con mobilità ridotta, grazie all'adeguamento delle banchine, all'inserimento di ascensori, all'installazione di pavimentazioni podotattili e alla riqualificazione del sottopasso.

La stazione si inserisce in un sistema integrato di mobilità sostenibile, in connessione con il nuovo hub intermodale sul lato Sud e con il rinnovato sistema pedonale del piazzale Oronzo Massari sul lato Nord.

L'intervento rafforza un nodo urbano di valore storico e sociale, trasformando la stazione in uno spazio più accessibile, sicuro e pienamente integrato nel tessuto cittadino. Il progetto promuove inoltre la valorizzazione dell'identità locale, attraverso il recupero di elementi architettonici storici come le volte in pietra leccese e la pensilina in ghisa, emblemi della memoria ottocentesca della stazione.



Una strategia territoriale per riattivare comunità e luoghi



MASTERPLAN PER LA VALLE OLONA

La pista ciclabile della Valganna a nord e quella del Lanza a sud hanno spinto verso una nuova ipotesi di ciclabile tra Induno e il Plis della Bevera, ciclabile che è stata posta al centro di una strategia di rivitalizzazione della Valle Olona di Varese e sistematizzata attraverso la redazione di un Masterplan Valle Olona. Il Masterplan, finanziato con quasi un milione di euro dalla Presidenza del Consiglio attraverso il bando Italia City Branding 2020, ha coinvolto attivamente anche i Comuni di Malnate, Lozza, Vedano e Induno Olona, seguendo l'ansa del fiume per riqualificarne il territorio, colpito da un pesante sfruttamento industriale nel recente passato e ora completamente dismesso, trovandogli una nuova vocazione

green, legata alla mobilità sostenibile, alla aggregazione sociale e alla formazione innovativa. Cuore del Masterplan è il recupero della ex scuola De Amicis, come HUB di ricerca e sviluppo legato alla mobilità sostenibile.

LUOGO	Varese, Italia
CLIENTE	Comune di Varese
PARTNER	-
SERVIZIO	Progetto di fattibilità tecnico-economica Progetto definitivo Progetto esecutivo Coordinamento sicurezza in fase di progettazione
INCARICO	Coordinamento progetto Urbanistica Architettura Strutture Impianti meccanici Impianti elettrici Infrastrutture e idraulica Geologia e Geotecnica Acustica Prevenzione incendi Interior design BIM management
ANNI	Progetto: 2022 – in corso



SDG 9 – INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Mentre la nuova ciclabile fa da spina dorsale di un processo di riattivazione, a carico dei privati, delle aree industriali dismesse, reimmaginate come poli della nuova socialità e della vita educativa, il parco lineare lungo il fiume diventa polmone verde e occasione di nuova consapevolezza ambientale. Il turismo sostenuto dalla ciclabile si connette alle eccellenze industriali locali e ne fa motivo di vanto e di attrazione, rendendo così nuovamente appetibili per nuove realtà imprenditoriali anche le altre aree, ora disponibili alla trasformazione, dislocate lungo l'asta fluviale.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Varese è città anomala territorialmente, perché ancora divisa in quadranti urbani storicamente indipendenti e morfologicamente diversi. L'asta fluviale ridiventa, tramite il masterplan e la creazione della parallela ciclabile, occasione di riscoperta di un'identità unitaria, con le generazione di luoghi di sport, tempo libero e cultura in cui le comunità possano incontrarsi e anche arricchirsi tramite un contatto più efficace con le realtà innovative già presenti sul territorio, come l'Università e le imprese. La ciclabile consente anche di gestire gli spostamenti interni con mezzi diversi dall'automobile, recuperando un contatto diretto tra cittadini e fiume, ora negato dalle superstrade ad alto scorrimento. La produzione di idrogeno, posta dal Comune come fulcro ecosostenibile del masterplan, diventa occasione di recupero di aree dismesse e re-immaginazione di paesaggi innovativi e fortemente green

SDG 17 – PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Il masterplan non si ferma ai confini amministrativi del territorio di Varese, ma ha cercato sinergie e ottimizzazioni con i Comuni limitrofi e ha prefigurato e sospinto il coinvolgimento di realtà imprenditoriali private già insediate o potenzialmente coinvolgibili, per fare del PPP lo strumento privilegiato di attuazione nel tempo della strategia di riattivazione territoriale.

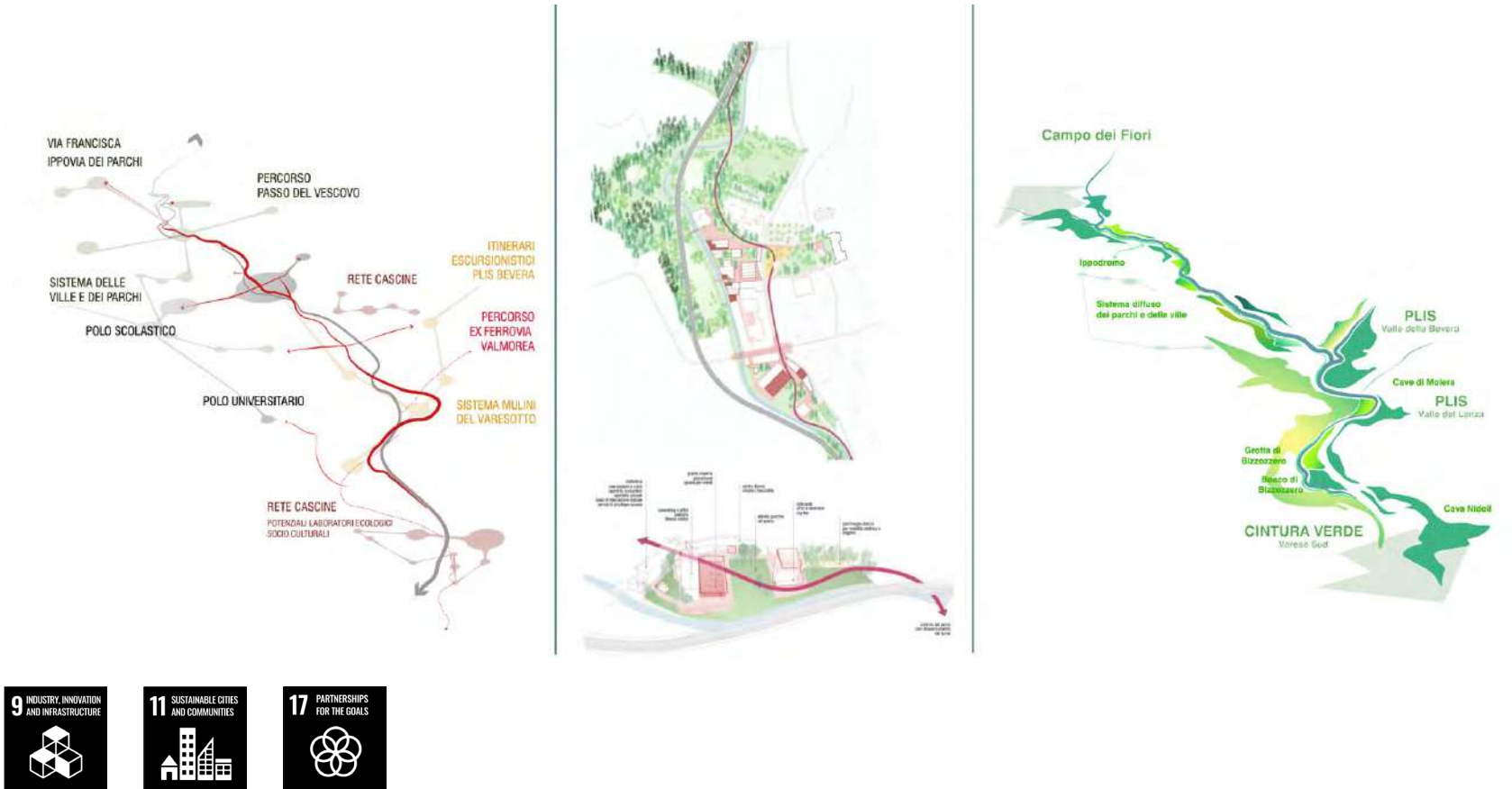


TABELLA di correlazione

Politecnica Ingegneria ed architettura Soc. Coop. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice per il periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2024 con riferimento agli Standard GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021.

La seguente tabella offre una visione complessiva delle informazioni rendicontate dall'azienda con riferimento agli standard GRI, indica dove queste ultime sono reperibili e supporta gli utenti ad accedervi.

STANDARD GRI / INFORMATIVA		RIFERIMENTI
GRI 2: Informativa Generale 2021		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
2-1 Dettagli organizzativi	Cap. I § "Società" Cap. I § "Sedi"	pag. 8 pag. 10
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Cap. III § "Perimetro di rendicontazione"	pag. 6
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	§ "Comunicare la sostenibilità"	pag. 4
2-4 Revisione delle informazioni	§ "Comunicare la sostenibilità"	pag. 4
2-5 Assurance esterna	§ "Comunicare la sostenibilità"	pag. 4
ATTIVITÀ E LAVORATORI		
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. I § "Servizi offerti"	pag. 11
2-7 Dipendenti	Cap. V § "§ "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Dipendenti"	pag. 73
2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap. V § "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Soci operatori - Collaboratori"	pag. 71
GOVERNANCE		
2-9 Struttura e composizione della governance	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo"	pag. 16
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 17
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 17
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap. II § "Pianificazione strategica"	pag. 23
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap. II § "Pianificazione strategica"	pag. 23
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	§ "Comunicare la sostenibilità"	pag. 4
2-15 Conflitti d'interesse	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Assenza di controllo e conflitto di interessi"	pag. 20
2-16 Comunicazione delle criticità	Cap. II § "Pianificazione strategica"	pag. 23
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 17
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 17
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 17
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Cap. II § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 17

STANDARD GRI / INFORMATIVA		RIFERIMENTI
GRI 2: Informativa Generale 2021		
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	§ "Lettera agli stakeholder"	pag. 2
2-23 Impegno in termini di policy	Cap. II § "Pianificazione strategica" Codice etico Politica per la parità di genere	pag. 23 www.poli- tecnica.it
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap. II § "Pianificazione strategica"	pag. 23
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	§ Cap. II "Gestione delle non conformità e dei reclami"	pag. 24
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	§ Cap. IV "Etica, legalità e integrità Whistleblowing"	pag. 53
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap. IV § "Etica, Legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 52
2-28 Appartenenza ad associazioni	Cap. IV § "Collaborazione e Networking"	pag. 54
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. III § "Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder"	pag. 35
2-30 Contratti collettivi	Cap. V § "§ "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Dipendenti"	pag. 73
GRI 3 – Temi materiali - versione 2021		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. III § "Metodologia di analisi e prioritizzazione"	pag. 32
3-2 Elenco di temi materiali	Cap. III § "Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti"	pag. 29
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. III § "Matrice di materialità"	pag. 33
GRI 205: Anticorruzione 2016		
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Cap. IV § "Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 52
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Cap. IV § "Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 52
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Cap. IV § "Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001"	pag. 52
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016		
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Cap. IV § "Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 52
GRI 301: Materiali 2016		
301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Materiali"	pag. 105
301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Materiali"	pag. 105
301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Materiali"	pag. 105

STANDARD GRI / INFORMATIVA		RIFERIMENTI	ANNUAL report 2024
GRI 302: Energia 2016			
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 107	
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 107	
302-3 Intensità energetica	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 107	
302-4 Riduzione del consumo di energia	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 107	
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 107	
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 109	
GRI 306: Rifiuti 2016			
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 113	
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 113	
306-3 Rifiuti generati	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 113	
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 113	
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Cap. VI § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 113	
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Cap. V § "Attrazione e fidelizzazione Evoluzione della struttura organizzativa"	pag. 76	
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cap. V § "§ "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Dipendenti"	pag. 73	
401-3 Congedo parentale	Cap. V § "Equilibrio tra vita privata e lavorativa"	pag. 80	

ANNUAL report 2024

STANDARD GRI / INFORMATIVA		RIFERIMENTI	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 93	
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Analisi dei rischi"	pag. 92	
403-3 Servizi per la salute professionale	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute"	pag. 94	
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 93	
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 93	
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute"	pag. 94	
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Cap. VII § "Sicurezza degli utenti finali"	pag. 116	
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 93	
403-9 Infortuni sul lavoro	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali"	pag. 94	
403-10 Malattia professionale	Cap. V § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali"	pag. 94	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016			
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Cap. V § "Sviluppo delle competenze Formazione"	pag. 96	
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Cap. V § "Sviluppo delle competenze Formazione"	pag. 96	
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Cap. V § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Opportunità di avanzamento professionale"	pag. 89	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016			
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Cap. V § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Presenza femminile nell'organizzazione"	pag. 87	
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap. V § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Gender gap salariale"	pag. 88	
GRI 406: Non discriminazione 2016			
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§ Cap. IV "Etica, legalità e integrità Whistleblowing"	pag. 53	
GRI 413: Comunità locali 2016			
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Cap. VII § "Coprogettazione"	pag. 125	
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Cap. VII § "Sostenibilità sociale delle opere"	pag.122	

STANDARD GRI / INFORMATIVA		RIFERIMENTI	
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016			
416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Cap. VII § "Sicurezza degli utenti finali"	pag. 116	
416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Cap. VII § "Sicurezza degli utenti finali"	pag. 116	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016			
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Cap. IV § "Tutela dei dati e sicurezza informatica Protezione dei dati personali"	pag. 58	

CREDITS

Text editor
Giovanna Ingrisano

with the contribution of
Francesca Federzoni
Francesco Barone
Beatrice Gentili
Enea Sermasi

in collaboration with
Federica Gazzotti
Alberto Rivieri

Creative and Graphic Design
Francesca Liantonio

HEAD OFFICE

Modena

Via Galileo Galilei, 220
41126 Modena
T. +39 059 35 65 27

OPERATING OFFICES

Florence

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

Milan

Via della Moscova, 12
20121 Milano
T. +39 02 629 125 12

Rome

Piazza Alessandria
00198 Roma
T. +39 02 629 125 12

BRANCHES WORLDWIDE

Bucharest

Strada Subcetate 24
Camera 3, Etaj 1, Ap 4

Copenhagen

H. C. Andersens Boulevard 37,
5th c/o The Italian Chamber of
Commerce, 1553

Kingstown

Bonadie Street 298,
Saint Vincent and the Grenadines

Tirana

Rruga Mihal Popi Vila 8, 1001

Addis Ababa

Kirkos, Woreda 01, 400/5

PROJECT OFFICES

Belmopan, Belize

Freetown, Sierra Leone

Georgetown, Guyana

Nairobi, Kenya

Kingston, Jamaica